

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/50 DU 28 DÉCEMBRE 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° 50.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/50

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Ameublement (négoce [Vendée]) : accord du 28 janvier 2019 relatif au repos dominical (Vendée)	3
Bureaux d'études techniques : accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité	12
Bureaux d'études techniques : avenant n° 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques	29
Hospitalisation privée-thermalisme : accord du 2 octobre 2019 relatif à l'épargne salariale	33
Hospitalisation privée-thermalisme : accord du 2 octobre 2019 relatif à un PEI/PERCOI	51
Journalistes : avenant n° 1 du 11 octobre 2019 à l'accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima	83
Mutualité : accord du 20 septembre 2019 relatif aux modalités de participation aux travaux de la branche en lien avec la promotion du fonds de solidarité.....	86
Mutualité : avenant n° 28 du 20 septembre 2019 relatif à la modification de l'annexe V	91
Navigation intérieure (personnel sédentaire, transports de marchandises) : accord du 16 octobre 2019 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	94
Pompes funèbres : accord du 14 octobre 2019 relatif à la désignation de l'OPCO des entreprises de proximité en tant qu'opérateur de compétences.....	100
Retraite complémentaire (institutions) : avenant n° 29 du 13 septembre 2019 relatif à la progression professionnelle (art. 8.2 alinéa 7 de l'annexe IV de la convention).....	102
Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) : accord du 17 septembre 2019 relatif au régime de prévoyance	103

Brochure n° 3056

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

ACCORD DU 28 JANVIER 2019
RELATIF AU REPOS DOMINICAL
(VENDÉE)

NOR : ASET1951424M
IDCC : 1880

Entre :
CRAEM Loire,
D'une part, et
CFDT ;
FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire,

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;
- un héritage culturel et historique ;
- des motifs religieux.

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Les organisations syndicales de salariés rappellent qu'elles ne sont pas favorables ni à la banalisation, ni à la généralisation du travail dominical. Le repos hebdomadaire est en effet donné le dimanche sous réserve des dispositions légales qui permettent d'y déroger ;

Considérant l'accord du 10 février 1976 sur la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison pour le département de la Vendée ;

Considérant, d'autre part le souhait des entreprises de satisfaire la clientèle le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et *de facto*, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rapprochées aux fins de négocier le présent accord collectif territorial, afin de garantir aux salariés relevant de son champ d'application travaillant le dimanche, le bénéfice de droits spécifiques et de contreparties équilibrées, tout en garantissant le plus strict volontariat.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au maintien du principe de repos dominical et la nécessité de préserver la vie sociale et familiale des salariés.

Enfin, elles soulignent leur attachement au volontariat, qui implique que seuls les salariés ayant donné un accord écrit non équivoque puissent être amenés à travailler le dimanche à l'appui des deux modèles de formulaires qui constituent l'annexe de déclaration de volontariat sur le travail du dimanche.

Afin de concilier ces différents impératifs, les parties signataires sont convenues d'instaurer les dispositions qui suivent, qui ne se limitent pas à définir des compensations salariales, mais intègrent la question de l'ouverture dominicale dans une réflexion sociale plus large.

Les organisations syndicales rappellent leur attachement à ce qu'annuellement une information/consultation préalable des instances représentatives du personnel soit effectuée ou à défaut des salariés pour avis.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration, appliquant la convention collective nationale du négoce de l'ameublement IDCC 1880.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de la Vendée.

Les entreprises attirent l'attention de leurs prestataires et sous-traitants intervenant également le dimanche sur les contreparties octroyées au travail dominical dans cet accord et les incitent à s'en rapprocher.

Article 2

Fermetures dominicales

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 49 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 50 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira le Préfet de la Vendée, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3

Dates d'ouverture

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant par les magasins qui décideront d'ouvrir :

- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- les 2 dimanches de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4

Volontariat : principes, organisation, renonciation

Ne pourront travailler le dimanche les jeunes de moins de 18 ans.

Un stagiaire ou un apprenti ne pourra être présent le dimanche.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

À cet effet, un courrier ou un courriel d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié (à l'appui du document annexe ci-joint) y compris cadre ou agent de maîtrise. Il rappellera le principe du volontariat, les conditions de rémunération et de repos et mentionnera la planification annuelle des dimanches concernés pour l'année suivante.

Il sera envoyé 6 semaines au moins avant le premier dimanche qui sera ouvert l'année suivante.

Chaque salarié volontaire indiquera par écrit dans le modèle de formulaire en annexe, dans le délai de 1 mois à compter de la réception de ce message, les dimanches pour lesquels il sera volontaire.

Le salarié qui se sera porté volontaire bénéficiera d'un droit à rétractation qui devra s'effectuer par écrit, concernant les dimanches restants pour lesquels il s'est porté volontaire, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 mois avant le dimanche suivant, sans qu'il ait à justifier de motif, et sans que l'employeur puisse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dans le cas d'événements familiaux tels que définis par l'article 38 de la convention collective du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le refus de travailler le dimanche ou la renonciation de travailler le dimanche ne constitue pas une faute, et ne peut faire l'objet de pression, chantage, sanction, mutation ou licenciement.

En tout état de cause, en cas d'un nombre de volontaires insuffisants pour permettre l'ouverture de l'entreprise, il ne pourra être fait aucune pression sur les salariés, de quelque manière que ce soit, pour les inciter à se porter volontaires.

Le fait de ne pas se porter volontaire pour travailler le dimanche ne doit pas entraîner de discrimination en termes de rémunération, que ce soit de type collectif ou individuel.

Article 5

Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ;

2° Pour les salariés rémunérés exclusivement selon un salaire fixe, outre la rémunération du nombre d'heures effectuées le jour correspondant et le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires, chaque heure effectuée comportera en plus, une majoration particulière égale à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé :

- pour les salariés rémunérés totalement ou partiellement à la commission ou au rendement, à la rémunération correspondant au salaire normalement dû pour l'activité accomplie le dimanche, s'ajoutera pour chaque heure travaillée une majoration correspondant à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé ;
- pour les salariés ayant conclu un forfait jour, dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-29 du code du travail, ces derniers bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22^e du salaire mensuel conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.

3° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé. Lors de l'expression du volontariat, chaque salarié peut faire part de ses souhaits en ce qui concerne le jour de la semaine destiné à remplacer le repos dominical. L'employeur confirme le cas échéant sa réponse.

4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié. Pour rappel, la semaine de travail débute le lundi.

5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

6° Si le salarié volontaire doit faire appel à un professionnel pour la garde de ses enfants à charge de moins de 15 ans, ou un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans, les frais de garde ainsi engagés le dimanche concerné seront indemnisés par la mise en place d'un système de chèque emploi service universel préfinancé. Ce chèque d'un montant de 10 € par heure travaillée par le salarié volontaire le dimanche sera pris en charge à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dans la limite de 1 830 € par an et par foyer. L'entreprise qui ne mettra pas en place ce dispositif CESU pourra opter pour la prise en charge directe de ces frais sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de garde égal à 5,50 € dans la limite des heures travaillées du salarié le dimanche, et dans la limite de 1 830 € par an et par foyer.

7° Les salariés pourront demander à bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de carburant dans les conditions cumulatives suivantes :

- lors de leur déclaration de volontariat en se portant volontaires pour covoiturer un ou des salariés de l'entreprise travaillant le(s) même(s) dimanches ;
- en joignant à cette déclaration la carte grise d'un véhicule à son nom ;
- dans la limite de $1,15 \times$ le trajet habituel du salarié covoitureur aller-retour (nombre de kilomètres \times 1,15 \times barème fiscal annuel des frais de carburant en euros au kilomètre parcouru paru au Bulletin officiel des finances publiques) et dans la limite de 200 € par an ;
- en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dimanche concerné.

8° En cas de scrutins nationaux (y compris référendums), un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. À cet effet, le salarié disposera de 2 heures d'absence rémunérées conformément aux dispositions du 2° de l'article V du présent accord.

9° Sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs par an.

Chacune de ces contreparties ne se cumule pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

Article 6

Autres mesures

Par ailleurs, les entreprises du secteur du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison s'engagent à diffuser chaque année une information auprès de tous leurs salariés sur le CPF (compte personnel de formation).

Article 7

Conditions d'application

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture ou les mesures d'accompagnement du présent accord.

Les entreprises garantissent à organiser une facilité de contacts entre les organisations syndicales signataires et leurs salariés.

Article 8

Commission de suivi et d'interprétation

Une commission de suivi paritaire et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

1° Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit à la demande des organisations signataires du présent accord et examine les conditions dans lesquelles les entreprises d'une part, ont respecté leurs obligations d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Pays de la Loire, avec le concours de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales un bilan économique et social du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels, et de les proposer pour révision de l'accord.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

2° Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission saisie par toute organisation syndicale ou par la DIRECCTE, par courrier postal ou électronique à la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Pays de la Loire (59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, secretariat@fnaem.fr) se réunit dans un délai de 2 mois.

Article 9

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales signataires.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès du Préfet de la Vendée, 29, rue Delille, 85000 La Roche-sur-Yon. Une copie pour information sera adressée aux organisations syndicales signataires du département de la Vendée, à la DIRECCTE de la Vendée, rue du 93^e-Régiment-d'Infanterie, 85000 La Roche-sur-Yon, et à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 10

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Pays de la Loire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Pays de la Loire auprès de :

- l'Unité départementale de la Vendée de la DIRECCTE des Pays de la Loire, rue du 93^e-Régiment-d'Infanterie, 85000 La Roche-sur-Yon ;
- la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- au greffe du conseil de prud'hommes de La Roche-sur-Yon, 18, impasse Gaston-Chavatte, 85000 La Roche-sur-Yon.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 28 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Déclaration de volontariat au travail le dimanche dans le secteur
de l'ameublement et d'équipement de la maison**
quel que soit le type de contrat salarié (CDI, CDD...)

Le travail du dimanche est exclusivement fondé sur la base du volontariat, quel que soit le statut du salarié. Par conséquent, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'un traitement défavorable (par exemple en matière de congés, de rémunération ou d'horaires) pour ne pas avoir souhaité travailler le dimanche.

L'accord départemental sur le repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de la Vendée daté du 28 janvier 2019, précise plusieurs éléments :

Les personnes pouvant travailler :

Seuls les salariés ayant donné leur accord écrit non équivoque peuvent être amenés à travailler le dimanche

Les jeunes de moins de 18 ans ne pourront pas travailler le dimanche.

Un stagiaire ou un apprenti ne pourra être présent le dimanche

Les dimanches d'ouverture possibles :

Les dimanches qui peuvent être ouverts sont : le premier dimanche des soldes d'hiver et les 2 dimanches de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Les modalités de déclaration de volontariat :

Un courrier ou courriel d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié (appui du document annexe) y compris cadre ou agent de maîtrise.

Un document mentionnant la planification annuelle des dimanches pour l'année suivante devra être envoyé 6 semaines au moins avant le premier dimanche qui sera ouvert l'année suivante.

Les contreparties et autres garanties :

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ;

2° Pour les salariés rémunérés exclusivement selon un salaire fixe, outre la rémunération du nombre d'heures effectuées le jour correspondant et le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires, chaque heure effectuée comportera en plus, une majoration particulière égale à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé ;

– pour les salariés rémunérés totalement ou partiellement à la commission ou au rendement, à la rémunération correspondant au salaire normalement dû pour l'activité accomplie le dimanche, s'ajoutera pour chaque heure travaillée une majoration correspondant à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé ;

– pour les salariés ayant conclu un forfait jour, dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-29 du code du travail, ces derniers bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22 du salaire mensuel conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.

3° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche état prendre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé. Lors de l'expression du volontariat, chaque salarié peut faire part de ses souhaits en ce qui concerne le jour de la semaine destiné à remplacer le repos dominical. L'employeur confirme le cas échéant sa réponse.

4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié. Pour rappel, la semaine de travail débute le lundi.

5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

6° Si le salarié volontaire doit faire appel à un professionnel pour la garde de ses enfants à charge de moins de 15 ans, ou un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans, les frais de garde ainsi engagés le dimanche concerné seront indemnisés par la mise en place d'un système de chèque emploi service universel préfinancé. Ce chèque d'un montant de 10 € par heure travaillée par le salarié volontaire le dimanche sera pris en charge 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dans la limite de 1 830 € par an et par foyer. L'entreprise qui ne mettra pas en place ce dispositif CESU pourra opter pour la prise en charge directe de ces frais sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de garde égal à 5,50 € dans la limite des heures travaillées du salarié le dimanche, et dans la limite de 1 830 € par an et par foyer.

7° Les salariés pourront demander à bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de carburant dans les conditions cumulatives suivantes :

- lors de leur déclaration de volontariat en se portant volontaires pour covoiturer un ou des salariés de l'entreprise travaillant le(s) même(s) dimanches ;
- en joignant à cette déclaration la carte grise d'un véhicule à son nom ;
- dans la limite de $1.15 \times$ le trajet habituel du salarié covoitureur aller-retour (nombre de kilomètres (*) 1,15 (*) barème fiscal annuel des frais de carburant en euros au kilomètre parcouru paru au *Bulletin officiel* des finances publiques) et dans la limite de 200 € par an ;
- en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dimanche concerné.

8° En cas de scrutins nationaux (y compris référendums), un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. À cet effet, le salarié disposera de 2 heures d'absence rémunérées conformément aux dispositions du 2° de l'article V du présent accord.

9° Sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs par an. Chacune de ces contreparties ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

L'accord est accessible à l'adresse suivante : xxxxxxxxxxxxxxxx

DÉCLARATION DE VOLONTARIAT – TRAVAIL DU DIMANCHE

Nom du magasin :

Nom et prénom du salarié :

Déclaration de volontariat :

- ☐ A – Je ne suis pas volontaire pour travailler le dimanche
- ☐ B – Je suis volontaire pour travailler certains dimanches proposés
- ☐ C – Je suis volontaire pour travailler l'ensemble des dimanches proposés

Cochez la case que vous souhaitez, sachant que vous pourrez revenir sur votre décision à tout moment en respectant un délai de prévenance de 1 mois minimum.

Si vous avez opté pour le choix B ou C, indiquez les dimanches où vous souhaitez être volontaire ainsi que les jours de récupération associés :

Calendrier des dimanches 20xx		Je suis volontaire	Je souhaiterais que pour ce dimanche, mon repos de remplacement soit positionné le (15 jours avant/après le dimanche travaillé)
x 20xx	x		
x 20xx	x		
x 20xx	x		

La direction veillera à accorder aux salariés la date du repos en fonction des demandes exprimées mais aussi, dans le respect des dispositions conventionnelles, en fonction de nécessités d'organisation du magasin et du département.

Chaque salarié volontaire indiquera par écrit, dans le délai de 1 mois à compter de la réception de ce message, les dimanches pour lesquels il sera volontaire.

Garde d'enfants (cf. explicatif verso)

Je réponds aux critères et je souhaite bénéficier des tickets CESU/défraiement :

- ☐ Oui ☐ Non

Covoiturage (cf. explicatif verso)

Je souhaite bénéficier d'une prise en charge de mes frais de déplacement :

- ☐ Oui ☐ Non

À, le

Signature du salarié :		Nom et signature de la hiérarchie :
------------------------	--	-------------------------------------

Brochure n° 3018

Convention collective nationale
IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2019
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, AU DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES ET À L'EMPLOYABILITÉ

NOR : ASET1951414M
IDCC : 1486

Entre :
SYNTEC ;
CINOV,

D'une part, et
FIECI CFE-CGC ;
FEC FO ;
F3C CFDT ;
FSE CGT ;
CFTC MEDIA +,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion dans la branche par la voie de l'alternance, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la branche, et de réduire les inégalités d'accès à la formation. Il renforce le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et l'apprentissage, en partant des dispositions législatives (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018) et réglementaires.

Compte tenu du niveau élevé d'expertise des métiers de la branche et de la rapidité de leur transformation, les entreprises de la branche sont confrontées à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques professionnelles.

Dans ce contexte de transformations permanentes, les parties signataires entendent rendre efficaces et opérationnels des dispositifs qui contribuent à la fois à la performance économique et

sociale des entreprises et au développement des compétences des salariés, gage de leur employabilité à court et moyen terme.

La branche a un rôle déterminant car elle doit, notamment par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle :

- favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- reconnaître la nécessaire et permanente actualisation des compétences pour pallier leur obsolescence rapide notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;
- accompagner et stimuler les entreprises qui aujourd'hui disposent de moyens plus limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE.

Le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés est une priorité résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ainsi, la branche peut mettre en place des dispositifs spécifiques à ces entreprises adaptés à leurs pratiques, à leurs besoins et à leurs contraintes.

Aussi, pour inscrire durablement cette volonté partagée de développer la formation au sein des TPE/PME de la branche dans le cadre du présent accord, les parties signataires soutiennent cette priorité qui concerne 40 % des salariés de la branche et 96 % des entreprises. Pour cela, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, elles ont prévu, lorsque cela est apparu opportun, des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Lorsqu'il n'est pas fait référence, dans un article du présent accord, à une mesure spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, il y a lieu néanmoins de considérer que ces entreprises sont prioritaires.

En tout état de cause, la branche mettra à disposition de l'ensemble des acteurs, des outils d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Enfin, les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune des dispositions du présent accord n'était susceptible d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

TITRE I^{ER}

LES INSTANCES PARITAIRES DE PILOTAGE ET DE DÉPLOIEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- mutualisation des fonds légaux (art. L. 2253-1 du code du travail) et d'origine conventionnelle ;
- définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (art. L. 2241-1 du code du travail) ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L. 2241-12 du code du travail) ;
- création de certifications professionnelles (art. L. 6113-4 du code du travail) ;
- financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (art. L. 6332-14 du code du travail).

Pour remplir l'ensemble des missions que lui a confié le législateur dans l'intérêt des entreprises et des salariés, la branche se dote d'instances paritaires qui en rendent compte auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 1^{er}

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Dans le cadre du développement de la GPEC au sein de la branche, les parties signataires ont créé par accord du 30 octobre 2008 une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Outre les missions qui lui ont été confiées par les parties signataires dans le cadre de l'accord du 30 octobre 2008, la CPNEFP exerce notamment les prérogatives suivantes :

- élaborer annuellement la note politique de formation ;
- déterminer régulièrement les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiant, de certificats de qualification professionnelle (CQP) et mettre en place ou réviser les référentiels d'activité et de certification avec une attention particulière sur le découpage en blocs de compétences pertinents ;
- à l'occasion de la création d'un CQP, déterminer la personne morale détentrice des droits de propriété intellectuelle afférents ;
- demander auprès de la commission de certification de France compétences l'inscription des certifications de branche au répertoire national des certifications professionnelles ;
- identifier les certifications professionnelles de branche qui peuvent être obtenues par la validation des acquis de l'expérience ;
- suivre l'application des accords de branche conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage, de GPEC.

Les priorités de la branche découlant de ces missions sont annuellement définies par la CPNEFP dans une note politique de formation. Cette note est communiquée à l'opérateur de compétences ATLAS pour mise en œuvre.

Représentantes régionales de la CPNEFP, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) instaurées par l'accord du 25 juin 2015 mettent à ce titre en œuvre sur le plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de leurs missions, les CPREFP assurent notamment les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi, de l'enseignement secondaire et supérieur, des prescripteurs du CPF de transition.

Article 2

L'opérateur de compétences ATLAS

Les parties signataires de la branche ont participé à la création de l'opérateur de compétences ATLAS dont ils ont signé l'accord constitutif le 20 décembre 2018. Créé notamment à partir de l'organisme paritaire collecteur agréé FAFIEC, l'opérateur de compétences ATLAS a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019. Il réunit les métiers du conseil, du numérique, de l'ingénierie, de l'évènement, de la finance et de l'expertise, soit 15 branches professionnelles.

L'opérateur de compétences exerce notamment les missions suivantes :

- apporter un appui technique à la branche pour :
 - établir une GPEC de branche ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées ;
 - élaborer les certifications professionnelles de branche ;

- financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et 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 ;
- promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail.

Pour cela, les parties signataires ont participé à la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein d'ATLAS ayant pour objet de porter auprès de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNEFP relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'opérateur de compétences dans le cadre de son service de proximité ;
- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNEFP ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles qui en font partie ;
- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes Alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

TITRE II

L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences intitulé « OPIIEC », qui constitue l'outil de gestion prévisionnelle des métiers, des qualifications et des compétences de la branche.

Chaque année, sur demande des représentants de la branche qui recettent également les livrables, l'OPIIEC mène des études spécifiques sur les métiers. Les besoins en compétences et en formation sont ainsi identifiés afin de produire des recommandations, de mettre en place des axes de développement notamment par des actions collectives prioritaires de formation.

La branche permet aux employeurs et aux salariés de disposer d'informations fiables et actualisées sur les évolutions des emplois et des formations de ses secteurs d'activité, au niveau national ou régional.

Cet observatoire paritaire veille également, dans ses travaux et publications, à l'objectif de mixité des métiers, et porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique (art. L. 2241-12 du code du travail).

L'observatoire a également en charge de détecter les fortes mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences dans le but de mettre en place, efficacement et rapidement, les dispositifs de reconversion par l'alternance.

Pour garantir la qualité de ces études, les parties signataires demanderont à l'opérateur de compétences ATLAS et, le cas échéant, à l'organisme désigné pour la collecte des contributions conventionnelles visées à l'article 26 du présent accord, de mettre à disposition de l'OPIIEC – dans le respect du RGPD – les informations disponibles sur les entreprises de la branche.

TITRE III

L'ACCÈS À L'EMPLOI

La branche a un rôle prépondérant à jouer dans la promotion et l'attractivité des métiers.

En contribuant à attirer les meilleurs profils, les partenaires sociaux contribuent à la valeur ajoutée des entreprises et du secteur.

La branche souhaite poursuivre et amplifier les possibilités de recruter et de former à ses métiers, quels que soient les niveaux de formation considérés, en favorisant les dispositifs d'alternance, notamment l'apprentissage.

La valeur ajoutée des entreprises de la branche vient essentiellement des connaissances et des compétences des salariés. Il s'agit alors, pour concrétiser le potentiel important de création d'emplois de la branche, d'attirer et retenir les compétences :

- en investissant dans le développement de filières de formation initiale (nouveaux diplômes, évolution des diplômes) pour répondre aux besoins sur de nombreux métiers émergents (liés aux nouvelles spécialités, nouvelles technologies...) ;
- en développant la connaissance et la visibilité des métiers et des secteurs pour élargir le vivier potentiel du recrutement ;
- en menant des actions spécifiques à destination de publics considérés comme prioritaires.

Article 3

L'orientation professionnelle et la promotion des métiers, partenariats stratégiques

La branche souhaite poursuivre et renforcer sa politique volontariste en matière de promotion des métiers :

- au niveau national et régional ;
- auprès des jeunes et demandeurs d'emploi ;
- en s'appuyant sur les prescripteurs tels que les régions et les acteurs locaux de l'emploi, l'insertion et l'orientation ;
- en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'orientation et de l'emploi ;
- les partenariats sont développés de façon paritaire. Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

Dans cette perspective, les parties signataires de la branche inviteront l'opérateur de compétences ATLAS à conclure – conjointement avec eux – une convention cadre de coopération avec l'État telle que prévue à l'article L. 6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales.

La mission de l'opérateur de compétences est d'assurer le financement des actions de reconversion et de promotion de l'alternance.

Il est rappelé que la branche a créé en mai 2017, une plate-forme digitale, www.concepteursdave-nirs.fr qui permet la valorisation d'actions de communication en faveur d'un rapprochement entre

deux mondes : économique et éducation. Cette plate-forme digitale renforce les actions menées par la branche en faveur de l'apprentissage et sur la promotion des métiers de la branche.

Article 4

L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle

Les parties signataires de l'accord réaffirment leur attachement à une action volontariste en matière d'insertion professionnelle.

Cette action, pour être efficace, doit s'exercer au niveau national et régional en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'insertion professionnelle (missions locales, DIRECCTE/Pôle emploi et conseils régionaux, écoles, universités, etc.).

Ces partenariats sont développés de manière paritaire. Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

Article 5

La formation en alternance

Consciente que les métiers qu'elle représente figurent parmi les métiers d'avenir ayant de forts besoins en recrutement, la branche souhaite prendre appui sur les leviers de l'alternance – quels que soient les publics visés et contrats utilisés – afin de développer les compétences et les connaissances concourant à l'employabilité des salariés qui les exercent.

La formation professionnelle en alternance associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation, dont tout ou partie peut être effectué à distance ;

et :

- pour les contrats de professionnalisation, l'acquisition d'un savoir-faire dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification recherchée. 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 ;
- pour les contrats d'apprentissage, une formation pratique de l'apprenti par l'employeur qui lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Ces deux types de contrats peuvent être conclus dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI. Toutefois, si le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale, le contrat de professionnalisation s'inscrit lui dans le cadre de la formation continue. Ils poursuivent le même objectif de formation, mais ont des conditions d'application spécifiques. Dans les deux cas, embaucher en alternance permet d'acquérir une formation pratique et une certification reconnue.

Article 6

Le contrat d'apprentissage

Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans.

Les parties signataires constatent que le contrat d'apprentissage connaît un fort développement dans la branche elles s'engagent à poursuivre leurs efforts en vue de favoriser les formations qui préparent aux métiers de la branche quels que soient le public et les niveaux de qualifications visés.

Article 7

Le contrat de professionnalisation

Davantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation continue, le contrat de professionnalisation vise une certification inscrite au RNCP et les certificats de qualification professionnelle de branche. Toutefois et à titre expérimental, avec l'accord du salarié, il peut tendre à acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS. Cette adaptation permet aux entreprises de répondre à des besoins d'emplois et de formation sur des métiers émergents ou en profonde transformation.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

Article 8

La professionnalisation des salariés en alternance. – Dispositif Pro A. – Reconversion ou promotion par l'alternance

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fixeront, par accord de branche distinct, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. Cet accord sera négocié au cours du premier semestre 2020.

Article 9

L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Afin de renforcer ces missions, les rendre plus efficaces pour les jeunes en formation et plus valorisantes pour ceux qui les exercent, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) tous les outils facilitant l'exercice de cette mission.

Dans ce cadre, avec l'appui de l'opérateur de compétences ATLAS et conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, ils encourageront notamment la mise œuvre du tutorat externalisé pour le contrat de professionnalisation afin de faciliter le recours à cette modalité de formation en alternance par les entreprises de moins de 50 salariés selon critères annuellement définis par ATLAS.

L'entreprise désigne un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti.

L'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, chaque tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Les entreprises mettent en place un entretien afin de fixer, avec le futur tuteur, les conditions de mise en œuvre du tutorat.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'opérateur de compétences prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
2. Le tuteur a :
 - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
 - soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

TITRE IV

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS

La notion de compétences est au cœur de la réforme. Dans le cadre de ses prérogatives en termes de certifications professionnelles, la branche est un acteur prépondérant pour détecter et définir les compétences dont les entreprises et les salariés ont besoin.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable pour les entreprises et salariés de la branche. Pour apporter un niveau de service et de conseil élevé aux clients, les professionnels de la branche ont besoin d'actualiser leurs connaissances et compétences en permanence.

Pour renforcer l'employabilité de tous leurs salariés, les entreprises de la branche sont incitées à :

- mettre en œuvre des modalités ou dispositifs d'apprentissage de connaissances et de compétences rapides, adaptés et souples comme la formation en situation de travail ou encore la formation à distance ;
- développer et mettre en valeur les nouvelles compétences qui leur sont nécessaires ;
- impliquer les salariés dans une démarche globale de développement des compétences et de projet de formation ;
- individualiser les parcours pour répondre efficacement et économiquement aux besoins de formations ;
- développer des parcours de formation multimodaux destinés à favoriser l'ancrage des savoirs et des savoir-faire, les savoir-être restant quant à eux à développer par des parcours de formation à modalités pédagogiques dites plus classiques.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux de la branche souhaitent déployer et valoriser la mise en place de parcours innovants en alternant notamment des séquences collectives en présentiel favorisant le travail collaboratif et les pédagogies actives, des séquences en distanciel permettant un apprentissage individuel personnalisé (E-learning, MOOC, SPOC...), des séquences d'accompagnement individualisé (mentoring, compagnonnage...), des séquences en situation de travail.

En effet, cela participe au développement de l'accès à des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes pour le plus grand nombre, dans le nouveau cadre réglementaire.

Ce type de parcours qui combine diverses modalités de formation peut aussi permettre de lever certaines barrières à des formations longues. En ce cas, il est nécessaire de prendre en compte dans l'élaboration du parcours, outre les objectifs professionnels et les moyens pédagogiques des formations, notamment le profil des salariés, les prérequis et la disponibilité des apprenants afin que le parcours soit réalisable.

La conception d'un tel parcours peut s'appuyer sur les dispositifs existants certes, mais doit être coordonnée : le conseil en évolution professionnelle ainsi que les éléments mis à disposition par l'opérateur de compétences ATLAS, sont autant d'éléments de nature à aider le salarié et qui restent encore un droit, gratuit, pour l'ensemble des salariés.

Article 10

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences vise à :

- préparer les compétences nécessaires à l'entreprise pour faire face aux évolutions en cours ;
- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- développer les compétences.

La compétence peut être définie comme « la mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ou un métier ».

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation, en tant que parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, réalisable partiellement ou totalement à distance, ou encore en situation de travail ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Les actions de formation peuvent ainsi se concrétiser par diverses manières d'apprendre et d'acquérir des compétences :

- soit une acquisition des savoirs et savoir-faire avec un prestataire de formation ou un CFA en présentiel ;
- soit une acquisition des savoirs et savoir-faire dans l'action en ce qui concerne la formation en situation de travail avec nécessairement des séquences de mise en situation préparées, des séquences non productives, la désignation préalable d'un formateur ayant la fonction de tuteur pour accompagner le bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action ;
- soit une acquisition en tout ou partie à distance nécessitant une information du bénéficiaire, une assistance technique et pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

Les parties signataires sont attentives aux voies et moyens déployés par ATLAS pour développer ces nouvelles modalités pédagogiques qui participent, notamment pour les TPE et PME, de l'efficacité des formations et de l'adaptation des modalités aux publics d'une part et de la mise en œuvre d'une des missions de l'opérateur de compétences d'autre part.

Par ailleurs, outre ces modalités, certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires.

Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail. Dans ce cas, sur proposition de la branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon les critères annuellement définis.

Article 11

Le déploiement des actions collectives nationales

Les actions collectives nationales (ACN) sont des formations, non nécessairement certifiantes, dont les coûts pédagogiques sont financés jusqu'à 100 % par l'opérateur de compétences dans les conditions et limites fixées par la loi et élaborées pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés de la branche. Cette offre de formation sur mesure permet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises :

- innovation pédagogique ;
- montée en compétences sur des métiers en tension ;

- montée en compétences sur des thématiques où l’offre de formation est inadaptée (quantitativement ou qualitativement) ;
- accéder à une certification de branche – Formations certifiantes ou qualifiantes.

Ces actions collectives nationales peuvent notamment être suivies dans la perspective d’un projet d’acquisition d’une certification professionnelle. Elles peuvent également permettre d’acquérir des compétences manquantes pour l’obtention d’une certification.

TITRE V

LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

La capacité de la branche à développer des certifications professionnelles témoigne de son dynamisme et de son attractivité. En développant une politique de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salariés, l’opportunité d’enrichir leur bagage professionnel et de progresser professionnellement et socialement.

La certification professionnelle, qu’elle soit enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, l’évaluation et la validation de compétences et de connaissances – métiers ou transverses – nécessaires à l’exercice d’activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d’une part et les certificats de qualification professionnelle créés par la branche d’autre part participent donc de l’adéquation entre les besoins en compétences du secteur et à la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers. Elle souhaite intensifier la création et l’utilisation de ces certifications, notamment sur les métiers en tension. Au regard de la réorientation des financements de l’alternance vers l’apprentissage, elle étudiera l’opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

Article 12

Le certificat de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP peut être mobilisé à la fois dans le cadre des recrutements et de la gestion des parcours professionnels. Le CQP permet en outre de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises face aux difficultés de recrutement ou rencontrées sur des métiers porteurs, en tension, ou pour lesquels l’offre de formation certifiante est inadaptée (qualitativement ou quantitativement).

D’autres CQP pourront être créés par la CPNEFP, en lien notamment avec les études conduites par l’OPIIEC. Afin d’assurer la gestion technique et la protection juridique des CQP, les parties signataires conviennent de désigner l’organisme paritaire gestionnaire de la contribution conventionnelle prévue à l’article 26 du présent accord comme étant détenteur des droits de propriété intellectuelle desdits CQP.

Article 13

Le développement de parcours certifiants et/ou qualifiants sur-mesure

Pour répondre aux enjeux de certification des salariés, la branche souhaite poursuivre le développement de parcours certifiants ou qualifiants.

Article 14

Participation à un jury d’examen ou de VAE

Lorsqu’un salarié est désigné pour participer à un jury d’examen ou de validation des acquis de l’expérience, l’employeur lui accorde une autorisation d’absence rémunérée pour participer à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations, qui peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences sur production de justificatifs, couvrent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié, les cotisations sociales salariales obligatoires suivant les barèmes fixés par son conseil d'administration.

Dans les conditions définies par l'OPCO, cette prise en charge bénéficie également aux dirigeants d'entreprise de la branche non-salariés qui participent à des jurys d'examens ou de VAE.

TITRE VI

LES DROITS INDIVIDUELS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La branche doit se fixer pour objectif de développer la capacité des salariés à être acteurs de leur développement professionnel dans une optique de promotion sociale et d'émancipation mais elle doit aussi inciter salariés et employeurs à dialoguer et à co-construire ensemble des parcours de développement des compétences dans un esprit « gagnant-gagnant ».

Article 15

Compte personnel de formation

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- 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.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire. Il peut également contribuer au cofinancement du coût pédagogique d'une action de formation éligible au CPF lorsque les compétences acquises au terme de la formation présentent un intérêt pour l'entreprise.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur pourra également consentir à un aménagement du temps de travail (formation en tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés...) pour permettre au salarié de suivre sa formation.

Les parties signataires décident de mobiliser la contribution conventionnelle de branche si le coût d'une action de formation visant les certifications de la branche ayant lieu sur le temps de travail (CQP, parcours certifiant, etc.) est supérieur au montant des droits acquis au titre du CPF.

Des orientations annuelles seront définies par les partenaires sociaux au sein de la note politique de formation annuelle (cf. titre IX) afin de cibler les certifications prioritaires de la branche.

Article 16

Le CPF de transition professionnelle

Sous réserve notamment des conditions d'ancienneté et du respect des procédures prévues par le code du travail, chaque salarié peut entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant à cet effet les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Il est rappelé que cette voie d'accès à la reconversion professionnelle nécessite une validation de la pertinence du projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente pour que les formations ou parcours professionnels puissent être réalisés et pris en charge par celle-ci, ainsi qu'un positionnement préalable à l'action de formation au regard des compétences du salarié et de la durée de la formation.

Le projet de transition professionnelle dans le cadre du CPF vise nécessairement une certification, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour mieux déterminer le projet, le salarié peut éventuellement tendre à mobiliser en amont divers dispositifs : bilan de compétences, accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle notamment et également des outils mis à disposition par la branche professionnelle (référentiel métiers, portail GPEC, etc.).

Article 17

Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Article 18

La validation des acquis de l'expérience

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir en totalité ou en partie une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 19

Conseil en évolution professionnelle

La branche considère que les conseils en évolution professionnelle réalisent des prestations essentielles d'information ou d'accompagnement et, par son accès facilité et gratuit pour les bénéficiaires, leur permettent de favoriser l'évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il 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.

Afin de faciliter la mise en œuvre efficace du conseil en évolution professionnelle, la branche s'engage à mettre en valeur, auprès des opérateurs de conseil en évolution professionnelle, si besoin dans le cadre de conventions de partenariat, les spécificités des secteurs d'activités couverts par la branche et de la grande diversité des métiers.

TITRE VII

ASSURER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

La branche doit être la garante de l'égal accès de tous les salariés en fonction de leurs besoins.

Pour chaque « dispositif » les entreprises s'attacheront à :

- respecter l'égalité professionnelle ;
- intégrer et former les publics en situation de handicap ;
- prendre en compte les compétences liées à l'exercice d'un mandat syndical ou représentants du personnel.

Dans ce but, la branche peut solliciter la réalisation d'études auprès de l'OPIIEC pour permettre d'identifier les actions à mener afin de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la formation et les intégrer à la note politique de formation annuelle.

Article 20

Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel obligatoire réalisé en principe tous les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe qui peut permettre particulièrement de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Pour autant, la périodicité de cet entretien peut être adaptée par accord d'entreprise afin qu'elle soit en cohérence avec les réalités de l'entreprise : projet d'entreprise, spécificités des salariés, services qui se mobilisent pour le mettre en place, etc.

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel, distinct de l'éventuel entretien d'évaluation non obligatoire, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle dans les conditions définies par la loi. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi, et les formations qui peuvent y contribuer. Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

Afin d'accompagner la mise en œuvre des entretiens professionnels, il sera mis à disposition des entreprises et des salariés de la branche des guides et supports d'entretiens.

Au plus tard tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, conforme à la réglementation en vigueur, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation telle que définie par la loi ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En application des dispositions légales en vigueur, une pénalité financière prenant la forme d'un abondement correctif au CPF s'applique dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation

ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Dans ce cas, le CPF du salarié concerné est en effet abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les parties signataires invitent les entreprises à former les salariés réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Article 21

Les personnes en situation de handicap

Afin d'accompagner l'ensemble des entreprises dans la mise en œuvre d'une politique « handicap », la branche veillera à l'augmentation du recrutement de personnes en situation de handicap, à l'amélioration de la formation de ces travailleurs et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

À cet effet, les programmes de formations proposées dans le cadre des actions collectives nationales intégreront des modules spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement des personnes porteuses de handicap.

Article 22

Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que l'entreprise intègre cette préoccupation tant à l'embauche que dans le cadre du déroulement de carrière des salariés, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Outre les interdictions et les obligations de l'entreprise prévues par le droit en vigueur, l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes participe de l'égalité professionnelle.

Les parties signataires incitent ATLAS à s'investir dans cette démarche en mettant en valeur notamment des pratiques d'autres secteurs connexes ou comparables en matière de caractéristiques d'emploi contribuant à l'égalité professionnelle dans le cadre de la formation professionnelle.

TITRE VIII

LES MOYENS AU SERVICE DES AMBITIONS DE LA BRANCHE

Article 23

L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la loi, les signataires du présent accord veilleront à ce que l'opérateur de compétences ATLAS assure un service de proximité au bénéfice des TPME pour :

- améliorer l'information et l'accès à la formation professionnelle ;
- accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de la branche.

Les parties signataires s'appuient sur les missions de l'opérateur de compétences ATLAS pour :

- rechercher des sources de financement complémentaires pour la formation des salariés de la branche et pour les individus qui souhaitent la rejoindre ;
- promouvoir les projets nationaux ou régionaux auprès des entreprises adhérentes ;
- promouvoir l'insertion dans la branche par les dispositifs de l'alternance et d'insertion professionnelle ;
- renforcer la communication auprès des entreprises et des salariés afin que les dispositifs de formation soient connus et utilisés ;
- maîtriser et optimiser les dépenses collectives (aide à l'achat de formations par exemple) ;
- accompagner et conseiller les entreprises pour optimiser leur financement ;

- informer et conseiller les entreprises avec une prise en compte des effectifs des entreprises :
 - information générale sur les dispositifs de formation ;
 - accompagnement diagnostics RH pour aider les TPE-PME à identifier les besoins en compétences et à structurer une politique RH ;
 - plan TPME pour répondre à des projets stratégiques nécessitant une montée en compétences particulière ;
- accompagnement pour la mise en œuvre des dispositifs d’insertion professionnelle (exemple : préparation opérationnelle à l’emploi individuelle ou collective) avec une communication fiable et actualisée ;
- aide à l’appropriation des dispositifs et des prises en charge ; conseil et soutien en matière d’ingénierie financière.

Article 24

L’information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que sous l’impulsion de l’observatoire des métiers, de la CPNEFP et, avec l’aide de l’opérateur de compétences, une politique d’information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche.

Cette politique d’information prend la forme d’une mise à disposition d’outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l’opérateur de compétences et de l’observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Article 25

La mutualisation de la contribution légale en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l’article L. 6332-1-3 du code du travail, l’opérateur de compétences ATLAS prend en charge les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

Pour faciliter la mise en œuvre de cette disposition, chaque étude de l’OPIIEC doit comporter un volet permettant une identification spécifique des besoins de ces entreprises.

Article 26

La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Pour la mise en œuvre de sa politique emploi et formation au service des salariés et des entreprises, la branche décide de se doter d’une ressource spécifique prenant la forme d’une contribution conventionnelle.

Conformément aux dispositions de l’article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées pour l’ensemble des entreprises de la branche professionnelle dès réception et sont destinées à accompagner l’investissement de formation professionnelle des entreprises et, plus largement, le développement de la formation professionnelle continue dans la branche soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d’actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La contribution légale due par les entreprises de 50 salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,1 % de la masse salariale.

La contribution légale due par les entreprises de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,025 % de la masse salariale.

La collecte de ces contributions sera confiée à un organisme choisi par les parties signataires de la branche par accord de branche distinct conformément au droit en vigueur.

Chaque année, la CPPNI adresse à l'opérateur de compétences ou à l'organisme paritaire gestionnaire désigné par la branche, les priorités d'affectation des fonds issus de cette contribution conventionnelle en termes de salariés, entreprises, dispositifs et compétences à acquérir dans le cadre de la note politique de formation fixant les grandes orientations de la branche en matière de développement des compétences.

TITRE IX

LA NOTE POLITIQUE DE FORMATION

La note politique de formation est élaborée paritairement chaque année dans le cadre de la CPNEFP. Elle fixe les grandes orientations et les enjeux en matière de développement des compétences qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation et modalités ou prises en charges propres au secteur et les outils adaptés aux besoins des entreprises.

Elle s'appuie sur le bilan de l'année N – 1, sur les constats de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à venir et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC pour définir les priorités de formation pour l'année à venir.

Sur cette base, ATLAS déterminera chaque année, et au plus tard le 31 décembre, les critères de prise en charge des demandes des entreprises dans le cadre des fonds mutualisés. La branche demandera chaque année à l'opérateur de compétences de lui fournir des indicateurs qualitatifs permettant d'apprécier les impacts des orientations décidées dans le cadre de cette note sur l'accès à la formation des salariés et sur la nature des formations financées.

Cette note politique de formation couvre notamment les champs suivants :

- les actions collectives nationales ;
- l'alternance ;
- l'emploi (notamment par les conventionnements avec Pôle emploi) ;
- les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ;
- l'offre de services d'ATLAS ;
- le plan de développement des compétences au sein des entreprises de moins de 50 ;
- les publics spécifiques ;
- les certifications professionnelles.

TITRE X

DISPOSITIONS FINALES

Article 27

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés par la reprise des dispositions législatives les concernant et par la mise en place des mesures particulières prévues par les articles 23, 25 et 26 du présent accord.

Article 28

Suivi de l'accord

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte annuellement de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPPNI se réunira au plus tôt pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire, notamment ceux portant sur la collecte des contributions conventionnelles prévues par l'article 26 du présent accord.

Article 29

Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. À compter de son extension, il se substitue en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1^{er} août 2019. Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Article 30

Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 31 octobre 2019.

(Suivent les signataires.)

Brochure n° 3018

Convention collective nationale
IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS

AVENANT N° 45 DU 31 OCTOBRE 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES

NOR : ASET1951415M
IDCC : 1486

Entre :
SYNTEC ;
CINOV,

D'une part, et
F3C CFDT ;
CFTC MEDIA +,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories « employés, techniciens et agents de maîtrise » (ETAM) et « cadres » au sein des entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Aussi, par le présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires, conviennent d'annuler et remplacer l'avenant n° 44, en date du 30 mars 2017, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entre-

prises relevant de la convention collective de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Suppression de la position 1.3.1 et modification de la numérotation des positions de la grille des emplois « ETAM »

Le présent article modifie l'article 4 de l'accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM modifié. Il est convenu de supprimer la position 1.3.1 de la grille des emplois « ETAM ». Pour des motifs de lisibilité, il est convenu de modifier la numérotation des positions dans la grille des emplois « ETAM » de la manière suivante :

ANCIENNE NUMÉROTATION DES POSITIONS	NOUVELLE NUMÉROTATION DES POSITIONS
Position 1.3.2	Position 1.1
Position 1.4.1	Position 1.2
Position 1.4.2	Position 1.3

Les modifications de numérotation sont sans effet sur la classification des salariés à l'exception de ceux classés en position « 1.3.1 » auquel correspond le coefficient « 220 ». Ces derniers bénéficient automatiquement du coefficient 230 à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 2

Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »

Les salaires minimaux de branche mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie « ETAM » sont déterminés selon la formule suivante :

$\text{BASE FIXE} + (\text{VALEUR DU POINT ETAM} \times \text{COEFFICIENT DE LA POSITION})$

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie « ETAM » sont les suivantes :

Grille « ETAM »

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	BASE FIXE	SALAIRES MINIMAUX
1.1	230	3,11	843,50	1 558,80
1.2	240	3,10	843,50	1 587,50
1.3	250	3,10	843,50	1 618,50
2.1	275	3,03	850,50	1 683,75
2.2	310	3,02	850,50	1 786,70
2.3	355	3,02	850,50	1 922,60
3.1	400	3,01	855,80	2 059,80
3.2	450	3,01	855,80	2 210,30
3.3	500	3,00	855,80	2 355,80

Article 3

Salaires minimaux hiérarchiques « cadres »

Les salaires minimaux de branche mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie « Cadres » sont déterminés selon la formule suivante :

COEFFICIENT DE LA POSITION × VALEUR DU POINT
--

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie « Cadres » sont les suivantes :

Grille « Cadres »

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRES MINIMAUX
1.1	95	20,88	1 983,60
1.2	100	20,88	2 088,00
2.1	105	20,82	2 186,10
2.1	115	20,82	2 394,30
2.2	130	20,82	2 706,60
2.3	150	20,82	3 123,00
3.1	170	20,53	3 490,10
3.2	210	20,53	4 311,30
3.3	270	20,53	5 543,10

Article 4

Force obligatoire de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, le présent avenant s'impose aux entreprises, y compris celles ayant conclu avant ou après sa date d'entrée en vigueur, un accord collectif de même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Article 5

Dispositions spécifiques 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 de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 6

Champ d'application. – Durée. – Entrée en vigueur. – Formalités et extension

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1^{er} août 2019.

Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 31 octobre 2019.

(Suivent les signataires.)

Brochure n° 3298

Convention collective nationale
IDCC : 2104. – THERMALISME

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2019
RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE
NOR : ASET1951419M
IDCC : 2104, 2264

Entre :
CNETH,
D'une part, et
CFDT ;
CFTC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

Conformément à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre en place des mécanismes d'épargne salariale auxquels les entreprises peuvent opter et promouvoir ainsi l'épargne salariale au sein de la branche, notamment au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Chaque entreprise pourra opter pour l'intégralité des dispositifs prévus dans le présent accord ou pour l'un ou plusieurs d'entre eux.

Le présent accord comporte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En aucun cas, une entreprise, quel que soit son effectif, ne pourra être contrainte d'opter pour l'un ou l'autre de ces dispositifs.

Il est précisé que, depuis le 1^{er} janvier 2013, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise ou inter-entreprises.

Il est rappelé qu'à titre individuel, les salariés pourront opter pour l'ouverture d'un PERCO sans que celui-ci ne soit nécessairement associé à un PEE ou un PEI.

Il est rappelé que les sommes versées par l'employeur sur un plan d'épargne salariale en complément de sommes versées par le participant ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

Article 1^{er}

Objet

L'objet du présent accord est de définir les dispositions propres à chacun des dispositifs suivants :

1. La participation aux résultats de l'entreprise.
2. L'intéressement aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux relations entre les entreprises et les salariés occupés dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme, tel qu'il résulte de l'article 2 « Champ d'application » de la convention collective nationale du 10 septembre 1999.

Il s'applique par conséquent aux sociétés de droit privé à but lucratif, exploitantes des Établissements thermaux, sis en France métropolitaine, y compris la Corse, mais également dans les DOM autorisés à dispenser des soins, notamment aux assurés sociaux, conformément à la réglementation en vigueur.

En revanche, il ne s'applique pas :

- au corps médical et aux infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
- aux personnes qui effectuent dans les établissements des stages de formation ou de perfectionnement sous un contrat engageant une tutelle autre que l'établissement thermal ;
- aux établissements médicaux pour enfants et adolescents ;
- aux hôpitaux thermaux.

Article 3

Bénéficiaires

Sous réserve des dispositions spécifiques à chacun des dispositifs, les salariés des entreprises de la branche justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise concernée peuvent bénéficier du ou des dispositifs auxquels leur employeur a opté.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail).

Article 4

Principe de non-substitution au salaire

Les parties au présent accord entendent souligner que les sommes distribuées aux bénéficiaires dans le cadre du présent accord ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles.

Toutefois, en cas de suppression totale ou partielle d'un élément de rémunération, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations prévues au titre des dispositifs appliqués, dès lors qu'un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de cet élément de rémunération et la date d'effet de cet accord.

Article 5

Clause de sauvegarde

Le présent accord a été conclu au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de ces dispositions, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit à l'accord, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

Article 6

Révision

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités suivantes :

La demande de révision est notifiée par son auteur aux parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec avis de réception, comportant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de modification.

Dans le délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord modifié.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi.

Article 7

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par une, plusieurs, ou toutes les parties signataires.

La dénonciation s'effectue selon les modalités visées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et prendra effet à l'issue d'un préavis de 3 mois.

Article 8

Dépôt, entrée en vigueur et durée de l'accord de branche

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de son extension.

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Le présent accord sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

CHAPITRE II

ACCORD DE PARTICIPATION

PRÉAMBULE

En vertu de l'article L. 3322-9 du code du travail, modifié par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, un régime de participation est négocié par branche au plus tard le 30 décembre 2017.

Le présent accord, conclu en application de l'article précité, marque la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de participation, notamment au sein des entreprises de la branche qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation et encourager ainsi la mise en place d'un régime de participation volontaire.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'application aux entreprises visées à l'article 2 ci-dessous des articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail relatifs à la participation des salariés aux résultats des entreprises.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme, tel qu'il résulte de l'article 2 « Champ d'application » de la convention collective nationale du 10 septembre 1999.

Il s'applique par conséquent aux sociétés de droit privé à but lucratif, exploitantes des établissements thermaux, sis en France métropolitaine, y compris la Corse, mais également dans les DOM autorisés à dispenser des soins, notamment aux assurés sociaux, conformément à la réglementation en vigueur.

En revanche, il ne s'applique pas :

- au corps médical et aux infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
- aux personnes qui effectuent dans les établissements des stages de formation ou de perfectionnement sous un contrat engageant une tutelle autre que l'établissement thermal ;
- aux établissements médicaux pour enfants et adolescents ;
- aux hôpitaux thermaux.

Article 3

Conditions d'application et option

Les entreprises de la branche peuvent opter, pour une durée indéterminée, pour l'application du dispositif de participation proposé par la branche selon les modalités suivantes.

L'option pour l'application du régime de participation issu du présent accord s'effectue, pour les entreprises mentionnées à l'article L. 3323-6 du code du travail qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité social et économique au moins 15 jours avant son dépôt et donne lieu à une

notification auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) du lieu du siège social de l'entreprise accompagnée du procès-verbal de la consultation précédemment évoquée.

Cette option s'effectue, pour les entreprises visées à l'article L. 3322-2 du code du travail, par accord d'entreprise conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail et déposé auprès de la DIRECCTE.

Article 4

Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

La réserve spéciale de participation (RSP) est calculée, après la clôture des comptes de chaque exercice, selon la formule légale suivante : $RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$

Dans laquelle :

RSP : réserve spéciale de participation.

B : bénéfice net fiscal.

C : capitaux propres de l'entreprise.

S : masse salariale.

VA : valeur ajoutée.

Soit :

- B représente le bénéfice net, réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévu au deuxième alinéa et au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts, diminué de l'impôt correspondant et le cas échéant augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 ;
- C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps ;
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail, sont les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- VA représente la valeur ajoutée déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

1° Les charges de personnel ;

2° Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

3° Les charges financières ;

4° Les dotations de l'exercice aux amortissements ;

5° Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

6° Le résultat courant avant impôts.

Article 5

Bénéficiaires

La RSP est répartie entre les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise concernée.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail).

Article 6

Répartition de la réserve spéciale de participation

Plusieurs modes de répartition sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 6.1.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 3, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 1.

Article 6.1

Modalités de répartition

Option 1

La RSP est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Ce montant ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Option 2

La RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) ainsi que le congé paternité, sont assimilées à des périodes de présence.

Option 3

La RSP est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Ce montant ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) ainsi que le congé paternité, sont assimilées à des périodes de présence.

Article 6.2

Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 6.3

Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des bénéficiaires/salariés pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 7

Modalités de versement de la participation

Lors de la répartition, de la participation, chaque salarié reçoit par courrier simple les informations portant sur :

- a) La somme qui lui est attribuée au titre de la participation ;
- b) Le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation ;
- c) Le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- d) L'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Le salarié est présumé avoir été informé le 5^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, à :

- un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) ;

ou

- un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou interentreprises (PERCOI), si l'entreprise a également mis en place ce dispositif ainsi qu'un PEE.

En cas de demande versement immédiat, celui-ci doit être réalisé avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Les sommes perçues directement par le bénéficiaire, sans ordre d'affectation aux dispositifs d'épargne susmentionnés, ne pourront pas bénéficier des avantages sociaux et/ou fiscaux en vigueur.

Passé ce délai, les entreprises complètent le versement prévu au premier alinéa par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation, est obligatoirement affectée :

- pour moitié, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif (ou dans le PERCOI) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise s'il en existe un ;
- et pour moitié dans le plan d'épargne d'entreprise (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne groupe) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou un PERCOI, l'intégralité de la quote-part de réserve spéciale de participation est affectée dans le plan d'épargne d'entreprise ou le plan d'épargne interentreprises sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Enfin, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

À la date de la signature des présentes, ce montant a été fixé à 80 € par l'arrêté du 10 octobre 2001 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de l'emploi et de la solidarité (publié au *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 8

Indisponibilité des droits à participation

Article 8.1

Durée de l'indisponibilité

Les sommes affectées à un PEE ou PEI et/ou à un PERCO ou PERCOI sont bloquées, à compter du premier jour du 6^e mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés, pour la durée propre à chaque type de plan, c'est-à-dire :

- durant 5 ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
- jusqu'à la date du départ en retraite de son bénéficiaire.

Article 8.2

Déblocage anticipé

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate et que les sommes ont été inscrites sur un PEE ou un PEI, celui-ci a la faculté de liquider ses droits avant l'expiration du délai de 5 ans dans les cas suivants :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé.
2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.
3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.
4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.
5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.
6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.
8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de liquidation anticipée doit être présentée par le bénéficiaire dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur. Toutefois, dans les cas de rupture du contrat de travail, invalidité et surendettement, la demande du bénéficiaire peut intervenir à tout moment. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits qui sont immédiatement exigibles.

Lorsque les sommes ont été inscrites sur un PERCO ou un PERCOI, leur délivrance ne peut intervenir exceptionnellement avant leur départ en retraite que dans les cas suivants :

1. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

2. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150.0.A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

3. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel.

4. La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

5. L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Dans tous les cas, la levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être déblocués.

Article 9

Information du personnel sur le régime de participation

Article 9.1

Information collective

Le personnel de l'entreprise est informé de l'application du présent accord par tout moyen et notamment par voie d'affichage.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité social et économique ainsi que, dans ce cas, aux salariés un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul de la RSP pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 9.2

Information individuelle

Tout salarié reçoit, lors de son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans la société.

Par ailleurs, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Lors de chaque versement, une fiche individuelle de participation, distincte du bulletin de salaire, mentionne :

1. Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
2. Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
3. La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
4. S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
5. La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
6. Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
7. Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, cette fiche et cette note sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Article 10

Départ du bénéficiaire

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la société ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre du régime de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail et lui indiquant notamment que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- d'informer le salarié qu'il l'aviserà des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire ;
- de lui demander l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées.

En cas de changement du domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d'en aviser l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un ancien bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise qu'il a quittée pendant 1 an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des

dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

S'agissant de sommes investies en parts de FCPE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant continuent d'être conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 11

Règlement des litiges

Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres sont établis par une attestation de l'Inspecteur des finances publiques ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3326-1 du code du travail.

Les litiges individuels ou collectifs susceptibles de s'élever sur l'interprétation ou l'application des dispositions du présent accord sont soumis aux juridictions compétentes : le tribunal administratif pour les litiges portant sur le montant des salaires ou de la valeur ajoutée et le tribunal d'instance ou de grande instance pour les autres litiges.

CHAPITRE III

ACCORD D'INTÉRESSEMENT

PRÉAMBULE

En vertu de l'article L. 3312-9 du code du travail, créé par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, un régime d'intéressement est négocié par branche au plus tard le 30 décembre 2017.

Le présent accord a été conclu en application de l'article L. 3312-9 du code du travail.

Les signataires souhaitent faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de d'Intéressement afin d'associer davantage de salariés des entreprises de la branche à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après.

Pour ouvrir droit aux exonérations, l'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à 3.

Afin d'être adapté aux entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord met en œuvre un intéressement aux résultats de l'entreprise.

Les modes de répartition définis à l'article 6 ont été retenus dans le but de récompenser de manière équitable les collaborateurs en fonction de leur contribution à l'amélioration des résultats de l'entreprise.

Les primes d'intéressement versées aux salariés au titre de cet accord n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale mais sont soumises au forfait social à la charge des employeurs instauré par l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale et sont assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les primes d'intéressement versées ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord, sauf respect d'un délai de 12 mois entre le versement de l'élément de salaire supprimé et la date d'effet de l'accord de l'entreprise.

L'intéressement, aléatoire par nature, est variable. Il peut donc être nul et ne peut, en aucun cas, être considéré comme un avantage acquis.

Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'application aux entreprises visées à l'article 2 ci-dessous des articles L. 3311-1 à L. 3315-5 du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés aux résultats des entreprises.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du Thermalisme, tel qu'il résulte de l'article 2 « Champ d'application » de la convention collective nationale du 10 septembre 1999.

Il s'applique par conséquent aux sociétés de droit privé à but lucratif, exploitantes des Établissements thermaux, sis en France métropolitaine, y compris la Corse, mais également dans les DOM autorisés à dispenser des soins, notamment aux assurés sociaux, conformément à la réglementation en vigueur.

En revanche, il ne s'applique pas :

- au corps médical et aux infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
- aux personnes qui effectuent dans les établissements des stages de formation ou de perfectionnement sous un contrat engageant une tutelle autre que l'établissement thermal ;
- aux établissements médicaux pour enfants et adolescents ;
- aux hôpitaux thermaux.

Article 3

Conditions d'application et option

Les modalités d'intéressement définies par accord au niveau de la branche sont conclues pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de l'intéressement appliqueront le présent accord, selon les cas par décision unilatérale ou par accord d'entreprise, pour une durée de 3 ans selon les modalités suivantes.

Les entreprises de la branche employant moins de 50 salariés mentionnées à l'article L. 3312-2 du code du travail peuvent opter au présent accord par décision unilatérale de l'employeur.

Cette décision donne lieu à une notification auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) du lieu du siège social de l'entreprise.

Les entreprises d'au moins 50 salariés ont également la faculté d'appliquer le présent accord par conclusion d'un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et déposé auprès de la DIRECCTE.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour ouvrir droit aux exonérations, la décision unilatérale ou l'accord d'intéressement doit avoir été prise ou conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

Article 4

Bénéficiaires de l'intéressement

L'intéressement est réparti entre les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise concernée.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail).

Article 5

Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement, aléatoire par nature, pourra être calculée, au choix de l'entreprise, selon l'une des trois options suivantes :

Option 1

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est calculée selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que figurant à la ligne HN du compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement ;

La prime globale d'intéressement est égale à [...] % \times RNAI, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Option 2

La prime globale d'intéressement est égale définie au présent accord est fonction de l'évolution du rapport résultat net après impôt sur chiffre d'affaires hors taxes (CA HT) ;

Si ce rapport est inférieur à [...] %, il n'y a pas d'intéressement ;

Si ce rapport est compris entre [...] % au moins et [...] % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à [...] % de la masse salariale brute de l'exercice ;

Si le rapport est inférieur à [...] % au moins et [...] % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à [...] % de la masse salariale brute de l'exercice ;

Si le rapport est supérieur à [...] % au moins, la prime globale d'intéressement est égale à [...] % de la masse salariale brute de l'exercice.

Option 3

La prime globale d'intéressement (1) définie au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) toutes taxes comprises (TTC) de la période N par rapport à la période N - 1 ;

Si la progression du CA TTC est + 1 %, la prime globale d'intéressement est égale à 2 % de la masse salariale de la période de référence.

Si la progression du CA TTC est + 2 %, la prime globale d'intéressement est égale à 4 % de la masse salariale de la période de référence.

Si la progression du CA TTC est + 3 %, la prime globale d'intéressement est égale à 6 % de la masse salariale de la période de référence.

La masse salariale désigne le montant total des rémunérations sur lesquelles repose le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales renseignées dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Article 6

Répartition entre les bénéficiaires

Plusieurs modes de répartition de la prime globale d'intéressement sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées ci-dessous.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 3, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 1.

Option 1

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Ce montant ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Option 2

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercice de mandats représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) ainsi que le congé paternité, sont assimilées à des périodes de présence.

Option 3

La prime globale d'intéressement est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Ce montant ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats représentatifs, etc.).

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) ainsi que le congé paternité, sont assimilées à des périodes de présence.

Article 7

Plafonds

En aucun cas, le montant global des primes distribuées au titre de l'intéressement ne pourra dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice considéré ainsi que le total de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

En outre, la prime individuelle d'intéressement attribuée à un même bénéficiaire au titre d'un même exercice ne peut excéder la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Article 8

Versement de la prime

Article 8.1

Modalités d'information des bénéficiaires

Lors de chaque répartition de l'intéressement, chaque salarié reçoit, par courrier simple, les informations portant notamment sur les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement et le montant qui lui est attribué.

En cas d'application d'un plan d'épargne d'entreprise par l'entreprise, il lui est précisé que le montant dont il peut demander le versement peut être également affecté, en tout ou partie, au plan d'épargne d'entreprise et qu'il dispose d'un délai de 15 jours pour formuler sa demande.

Dans ce cas, les sommes perçues directement par le salarié ne pourront pas bénéficier des avantages sociaux et/ou fiscaux en vigueur.

Chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 3^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

À défaut de réponse dans un délai de 15 jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire sera bloquée pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne d'entreprise (fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué).

Article 8.2

Modalités de versement de l'intéressement

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le dernier jour du cinquième de l'exercice suivant celui au titre duquel l'intéressement est calculé (au plus tard le 31 mai, N + 1 pour un exercice, N coïncidant avec l'année civile).

Toute somme versée au-delà du dernier jour du cinquième sera complétée par le versement d'un intérêt de retard fixé à un taux égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Ces intérêts à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal.

Article 9

Information du personnel sur le régime d'intéressement

Article 9.1

Information collective

L'accord est affiché dans les locaux de l'entreprise et diffusé sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 11 « suivi de l'accord ».

Article 9.2

Information individuelle

Tout salarié reçoit, lors de son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans la société.

Une note d'information mentionnant les principales dispositions de l'accord ainsi que celles du code du travail relatives au sort des sommes auxquelles le salarié peut prétendre lorsque, ayant quitté l'entreprise, il n'a pu être trouvé à la dernière adresse indiquée par lui, sera remise au salarié bénéficiaire de l'accord d'intéressement.

En outre, une fiche, distincte du bulletin de paie, est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.

Dans le cas où l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale, cette fiche comporte, lorsque l'intéressement est investi sur ce plan, en outre :

- le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Cette fiche comporte enfin, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 10

Départ d'un salarié

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur doit lui demander :

- l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits ;
- de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article 9 sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale.

Article 11

Suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, le comité social et économique est informé sur l'application de l'accord d'intéressement lors de l'examen annuel des comptes.

Cette instance vérifie notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise de comité social et économique, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, est mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Article 12

Différends et règlement des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend est porté à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité social et économique ou de la commission *ad hoc*, en vue de parvenir amiablement à une solution.

À défaut d'accord, le différend est porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – THERMALISME

Brochure n° 3307

Convention collective nationale

IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2019

RELATIF À UN PEI/PERCOI

NOR : ASET1951420M

IDCC : 2104, 2264

Entre :

CNETH,

D'une part, et

CFTC ;

CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Conformément à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre en place des mécanismes d'épargne salariale auxquels les entreprises peuvent opter pour promouvoir ainsi l'épargne salariale au sein de la branche, notamment au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Chaque entreprise pourra opter pour l'intégralité des dispositifs prévus dans le présent accord ou pour l'un ou plusieurs d'entre eux.

En aucun cas, une entreprise ne pourra être contrainte de mettre en place l'un ou l'autre de ces dispositifs.

Il est précisé que, depuis le 1^{er} janvier 2013, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

Il est rappelé qu'à titre individuel, les salariés pourront opter pour l'ouverture d'un PERCO sans que celui-ci ne soit nécessairement associé à un PEE ou un PEI.

Il est rappelé que les sommes versées par l'employeur sur un plan d'épargne salariale, en complément de sommes versées par le participant, ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan, ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

L'articulation et la définition des sources d'alimentation et de gestion de l'épargne salariale est l'objet de cet accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou à l'accord d'intéressement, et/ou au PEI et/ou au PERCOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du thermalisme.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord mettant en place un PEI et un PERCOI est conclu à durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt. Il sera déposé, auprès des services du ministère du travail et son extension sera demandée.

Il pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, conformément aux dispositions légales. Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 3

Choix de l'organisme de gestion

Les parties choisissent d'un commun accord le groupe GROUPAMA en tant que gestionnaire du PEI et du PERCOI institués par le présent accord.

Article 4

Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi est institué au niveau de la branche. Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. Il est composé des membres de la commission paritaire nationale.

Il se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

Le groupe GROUPAMA informera la commission paritaire de l'adhésion des entreprises à l'accord de branche.

Article 5

Règlement des litiges

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre par les voies de la conciliation. Dans cette intention ils pourront saisir les instances du dialogue social locales, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle du thermalisme. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, ils pourront saisir la commission paritaire régionale interprofessionnelle.

Article 6

Force de l'accord

Les entreprises qui décident d'appliquer le présent accord sur le PEI ou le PERCOI ne peuvent déroger, de façon moins favorable, aux salariés aux dispositions prévues par le présent accord.

PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

Article 1^{er}

Participants

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective du thermalisme ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI), dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit ne puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, conformément à l'article L. 3332-2 du code du travail, peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans celui-ci.

Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.

Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au plan.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au plan d'épargne interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2

Alimentation du plan d'épargne interentreprises

Le PEI peut être alimenté, selon le choix de chaque salarié, par :

- des versements volontaires ;
- le versement de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
- les sommes inscrites en comptes courants bloqués.

Les sommes disponibles peuvent sur demande du salarié être réinvesties dans le plan sans délais suivant la fin de leur période d'indisponibilité afin de continuer à bénéficier des mêmes exonérations. Les sommes indisponibles peuvent être transférées à tout moment vers les fonds communs de placement d'entreprise qui l'autorisent.

- le versement de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise dans la limite d'un plafond de 10 jours par an. En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le plan d'épargne. Le congé annuel ne peut être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables ;
- le transfert d'avoir, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'épargne-salariale (à l'exception du PERCO/PERCOI).

Le PEI peut être alimenté en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur par :

- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 15 € par support de placements.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : 1/4 de sa rémunération annuelle brute ;
- pour le retraité et préretraité : 1/4 de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année ;
- pour le chef d'entreprise : 1/4 de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhéree au PEI ;
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : 1/4 de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

La quote-part de participation, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale, et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Les versements peuvent être effectués de façon dématérialisée sur le site internet ou par courrier, dans ce cas les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise ou adressés directement au teneur de comptes conservateur.

2. Les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le présent plan.

3. Les versements complémentaires de l'entreprise « abondement »

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous :

3.1. Aide financière

L'aide financière de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte.

3.2. Taux d'abondement annuel et plafonds d'abondement annuels possibles

L'entreprise adhérent au présent dispositif peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des bénéficiaires.

Cet article propose plusieurs options d'abondement. Chaque entreprise pourra définir la règle d'abondement applicable dans l'entreprise parmi les choix proposés ci-dessous lors de l'adhésion.

Chaque année, l'entreprise pourra modifier sa règle d'abondement parmi les options énoncées ci-dessous.

Chaque entreprise choisit une formule d'abondement spécifique parmi les possibilités suivantes :

- taux unique =... % du versement (indiquez le pourcentage choisi entre 0 % et 300 % par tranche de 5 %).

Pour cette option, l'entreprise pourra également fixer soit :

- un plafond global d'abondement versé pour l'ensemble des salariés ne dépassant pas :
 - soit... % de la masse salariale brute (indiquez le pourcentage choisi entre 2 % et 25 % par tranche de 0,5 %) ;
 - soit... € (indiquez un montant compris entre 2 000 € et 400 000 € par tranche de 500 €).

Si le calcul d'abondement conduisait à dépasser ce plafond global, l'abondement de chacun sera réduit à due proportion. Pour cette option, l'entreprise pourra indiquer des fenêtres de versement afin de respecter le timing de versement de l'abondement avant la fin de l'année.

- un plafond individuel :... € (indiquer le plafond d'abondement entre 0 et la limite légale en vigueur par tranche de 100 €).

À défaut de choix (ou en cas de choix erroné), le plafond sera fixé au plafond légal.

Dans ce cas, l'entreprise pourra également :

- sur le plafond d'abondement du PEI déduire l'abondement perçu sur le PERCOI ;
- sur le plafond d'abondement du PERCOI déduire l'abondement perçu sur le PEI.

À défaut de choix, l'abondement sera limité à l'aide financière indiquée à l'article 8.

L'abondement peut être versé concomitamment aux versements du bénéficiaire.

En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant la fin de chaque exercice ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

À défaut de choix de formule d'abondement lors de l'adhésion à l'accord, l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office.

Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 8 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;
- les primes de participation ;
- les primes d'intéressement ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps (CET).

L'entreprise pourra ainsi choisir un taux d'abondement différent par origine de versement (versement volontaire/Intéressement/Participation/versements issus d'un CET).

À défaut de choix, l'abondement se déclenchera quelle que soit l'origine des versements.

3.3. Durée des modalités d'abondement

Les modalités d'abondement sont :

- ☐ fixées pour l'année civile en cours. Ensuite l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office dès le premier jour de la prochaine année.
- ☐ renouvelées par tacite reconduction chaque année.

À défaut de choix lors de l'adhésion à l'accord, les modalités d'abondement seront renouvelées par tacite reconduction chaque année.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujéti à la CSG et à la CRDS.

Article 3

Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprises (FCPE) labellisés ISR (investissement socialement responsable) ci-dessous :

Les sommes alimentant le plan d'épargne d'entreprise, telles qu'elles sont définies à l'article 2 et quelle que soit leur origine, sont affectées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise. Ces investissements peuvent s'effectuer au choix de chacun des adhérents dans les fonds suivants, ci-après dénommés les fonds communs.

A. – Gamme épargne responsable

Le fonds GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE est un FCPE à compartiments, dont tous les compartiments sont gérés selon des critères investissements socialement responsables (ISR).

La série de compartiments proposée sera celle dont les frais de gestion sont déduits de la performance.

Chaque salarié a donc le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés suivant :

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE MONÉTAIRE 1
(profil d'investissement : fonds « monétaire »-) ;

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE PRUDENCE 1
(profil d'investissement : fonds « obligations et autres titres de créances en euro » donnant la priorité à la préservation du capital) ;
- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ÉQUILIBRE 1
(profil d'investissement : fonds « diversifié » recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque) ;
- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE DYNAMIQUE 1
(profil d'investissement : fonds « actions pays de la zone euro » recherchant des plus-values à long terme) ;
- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE SOLIDAIRE 1
(profil d'investissement : fonds « diversifié » dont une partie des actions est répartie entre des titres d'entreprises solidaires [5 à 10 %]).

B. – Fonds FINAMA ÉPARGNE COURT TERME

Ce fonds est classé dans la catégorie : « obligations et autres titres de créances en euro ». Son objectif de gestion est d'obtenir une performance supérieure à celle de l'indicateur de référence composé à 30 % du Barclays Capital Euro AGGREGATE Corporate1-3 ans (clôture J – 1-coupons nets réinvestis) et à 70 % l'EONIA capitalisé.

C. – FINAMA actions internationales

Ce fonds est un fonds « actions internationales » recherchant des plus-values à long terme sur les actions.

D. – Fonds GROUPAMA SÉLECTION PME-ETI

Ce fonds est classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro ». Profil d'investissement : ce fonds est investi au minimum à 80 % directement ou indirectement en titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de tailles intermédiaires (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier), le solde étant investi en actifs monétaire.

Les membres du comité paritaire de suivi prévu à l'article 4 du présent accord seront informés tous les semestres par GROUPAMA de l'évolution du portefeuille collectif constituant le fonds GROUPAMA sélection PME-ETI notamment en ce qui concerne l'identité des entreprises et/ou filiales vers lesquelles sont dirigés l'épargne des salariés adhérents au travers des titres décrits ci-dessus.

La totalité des revenus du portefeuille collectif sont obligatoirement réemployés dans les fonds communs et ne donnent lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et par conséquent de la valeur de chaque part ou fraction de part.

Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus qui est maintenue même au-delà de la période d'indisponibilité.

La gestion des fonds

Les sommes alimentant le plan d'épargne d'entreprise sont versées au dépositaire des avoirs des fonds communs désigné ci-après dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement.

La gestion de l'épargne salariale se décompose en deux pôles : la gestion administrative (tenue des comptes conservation de parts et tenue de registres) et la gestion financière (gestion des fonds communs de placement d'entreprises).

L'activité de gestion administrative est assurée par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, située 2, boulevard Pesaro, 92000 Nanterre, ci-après dénommé le teneur de compte.

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, est une entreprise d'investissement agréée par le CECEI et habilitée à la tenue de compte – conservation de parts par le CMF (intégré désormais au sein de l'AMF).

À ce titre, elle assure la tenue de compte – conservation de parts et la tenue de registre des avoirs détenus par les salariés sous la forme de parts des fonds communs de placement d'entreprise ci-dessus désignés. Elle assure également la tenue de la comptabilité titres et espèces, l'exécution des opérations sur parts et la gestion de la disponibilité des avoirs des salariés de la société.

La gestion financière est assurée par la société de gestion GROUPAMA ASSET MANAGEMENT, dont le siège sociale est 25, rue de la Ville-l'Evêque, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés à la banque ORANGE BANK, dont le siège social est 67, rue Robespierre, 93100 Montreuil, ci-après dénommé le dépositaire. hormis pour le fonds GROUPAMA SÉLECTION PME ETI pour lequel le dépositaire sera CACEIS BANK France.

Mode de gestion

Dans le cadre du PEI, le mode de gestion est celui de la gestion Libre.

Ce mode de gestion permet aux participants d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les différents FCPE ou compartiments.

Chaque adhérent peut décider à tout moment le transfert de tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des fonds communs (ou compartiments). Les transferts sont gratuits dans la limite de 3 par an et par adhérent.

En l'absence de choix du participant, sur son bulletin de versement, les droits seront employés dans le compartiment GER Prudence 1.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Les commissions de souscription sur les versements effectués sur les FCPE seront fixées à 2 %.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PEI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Les versements correspondants à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche du thermalisme, l'affectation se fera en totalité sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Prudence 1 » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche du thermalisme, l'affectation se fera :

- pour moitié sur le PERCOI la part investie automatiquement dans le PERCOI est placée suivant le mode de gestion par défaut : la gestion pilotée ;
- pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Prudence 1 » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Modification de l'affectation des sommes, rachat des parts et remboursement

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des rachats (remboursements) ou arbitrages (changement) entre les fonds proposés dans le cadre du dispositif PEI, dans la limite imposée par le gestionnaire, sans que la durée d'indisponibilité des parts ne soit remise en cause.

À l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le participant peut soit demander au teneur de comptes conservateur le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise.

Le conseil de surveillance des FCPE est composé pour chaque entreprise de :

- deux membres salariés porteurs de parts pour la gamme GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ;
- un membre salarié porteur de part pour la gamme FINAMA, représentant les porteurs de parts, élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comité(s) social (aux) et économique(s) ou les représentants des diverses organisations syndicales représentatives du présent plan, le choix étant laissé aux partenaires sociaux ;
- un membre représentant les directions des entreprises adhérentes, désigné par celles-ci.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à un exercice. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction sauf en cas de désignation par élection. Les membres peuvent être réélus.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Il exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception de ceux attachés aux titres de capital émis par l'entreprise, et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Il peut présenter des résolutions à ces mêmes assemblées.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions et liquidations du fonds.

Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur, le conseil de surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres salariés des conseils surveillances disposent d'une formation de 3 jours au cours de leur mandat.

Article 4

Droits des participants investis sur les FCPE

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursements) de parts antérieurement souscrites, notamment à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque jour. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (cf. article 3 du présent accord).

Article 5

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter, selon le cas, du :

- 1^{er} jour du 6^e mois du 5^e exercice suivant celui du versement si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation et/ou l'intéressement ;
- dernier jour du 6^e mois de la 5^e année suivant celle du versement dans les autres cas.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé(e) ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé(e) ;
- d) Invalidité de l'intéressé(e), de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé(e) n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès de l'intéressé(e), de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g) Création ou reprise, par l'intéressé(e), ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit

sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

b) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de surendettement de l'intéressé(e) définie à l'article L. 711-1 et suivants du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts, par les participants.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de 6 mois le motif de déblocage n'est plus valable.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value réalisée est assujettie à la CSG/CRDS et aux prélèvements sociaux.

En cas de décès du participant, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les 6 mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant sur tout ou partie des droits.

Article 6

Information

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits.

Lors de chaque opération, le participant reçoit, du teneur de comptes, un relevé nominatif indiquant le nombre de parts acquises (ou rachetées), le prix de souscription (ou la valeur de rachat), l'avoir total, le montant des prélèvements (CSG et CRDS).

Tout participant reçoit une fois par an, de GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, un relevé lui rappelant sa situation en lui précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

Chaque année après la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (le teneur de comptes).

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant. Le présent dispositif mais aussi l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise.

Le teneur de comptes met également à la disposition des épargnants des moyens d'information multimédia et un guide de l'épargnant qui expliquent de manière simple le fonctionnement du PEI, qui en présentent les avantages et qui détaillent les différentes déclinaisons de gestion financière afin de faciliter le choix des participants.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.groupama-es.fr) ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles...).

Article 7

Participants ayant quitté l'entreprise

Tout participant quittant son entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire :

- doit recevoir un état récapitulatif, qu'il devra insérer dans son livret d'épargne salariale, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date(s) à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le plan d'épargne du nouvel employeur ;
- doit préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

7.1. Cas du départ du participant

La société s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser en temps utile, le gestionnaire administratif ou la société. La société transmettra tout changement d'adresse du participant au Teneur de compte en temps utile.

Lorsqu'un bénéficiaire d'un dispositif d'épargne salariale quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et précise les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Cet état précise également les modalités de prise en charge des Frais de tenue de compte après le départ du salarié de la société.

Lorsqu'un salarié ne s'est pas manifesté, sous quelque forme que ce soit, auprès de l'établissement tenant le compte ni n'a effectué d'opération sur un autre compte ouvert à son nom dans les livres de l'établissement pendant une période de 5 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la

dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité, son compte sera considéré comme inactif.

Les sommes et droits lui revenant sont alors tenus à sa disposition par le teneur de compte pendant 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité.

Passé ce délai, si le titulaire du compte ne s'est pas manifesté, sous quelque forme que ce soit, auprès de l'établissement tenant le compte ni n'a effectué d'opération sur un autre compte ouvert à son nom dans les livres de l'établissement, les parts de fonds communs de placement sont liquidées et le produit de la vente sera versé en numéraire auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

À compter de leur dépôt à la CDC pour le compte des titulaires ou de leurs ayants droit, les sommes versées pourront être réclamées pendant un délai de 20 ans, délais aux termes desquels ces sommes sont acquises à l'État.

7.2. Cas du décès du salarié

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les 6 mois suivant le décès. Passé ce délai, à compter du septième mois suivant le décès le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150.0.A du code général des impôts cesse.

En cas de décès de l'épargnant, en l'absence de manifestation de ses ayants droit auprès de l'établissement tenant le compte pendant une période de 12 mois à compter du décès, le compte sera considéré comme inactif.

Les sommes et droits revenant aux ayants droit sont alors tenus à leur disposition par le teneur de compte pendant 3 ans à compter de la date du décès du bénéficiaire.

Passé ce délai, si les ayants droit ne se sont pas manifestés, sous quelque forme que ce soit, auprès de l'établissement tenant le compte ni n'a effectué d'opération sur un autre compte ouvert à son nom dans les livres de l'établissement, les parts de fonds communs de placement sont liquidées et le produit de la vente sera versé en numéraire auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

À compter de leur dépôt à la CDC pour le compte des titulaires ou de leurs ayants droit, les sommes versées pourront être réclamées pendant un délai de 27 ans, délais aux termes desquels ces sommes sont acquises à l'État.

Article 8

Frais de tenue de comptes individuels

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

	€ HT	COMMENTAIRES
Forfait annuel entreprise	80 ou 110	80 € pour un PEI seul et 110 € pour un PEI + PERCOI
Forfait par an par épargnant (PEI seul)	10	À partir du 11 ^e compte
Forfait par an par épargnant (PERCOI seul)	10	À partir du 11 ^e compte
Forfait par an par épargnant (PEI + PERCOI)	12	À partir du 11 ^e compte
Frais de mise en place	0,00	

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateurs de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/PEI/PERCO/PERCOI gérés par un autre teneur de comptes sont facturés au participant par prélèvement sur les avoirs transférés (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

Les transferts individuels du PEI vers le PERCOI de la branche s'effectuent sans frais.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus et en annexe (cf. grille tarifaire) sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la 1^{re} fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2019.

Article 9

Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son plan d'épargne, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un plan dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI)

Peuvent adhérer au PERCOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de thermalisme et ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

Article 1^{er}

Participants

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de du Thermalisme ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au PERCOI dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit ne puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, conformément à l'article L. 3332-2 du code du travail, peuvent bénéficier du PERCOI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé, et

les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens participants partis en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite ou préretraite. Ces versements ne peuvent plus être abondés.

Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO/PERCOI dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.

Si l'ancien participant bénéficie d'un PERCO/PERCOI dans sa nouvelle entreprise il peut maintenir ses avoirs dans le présent PERCOI mais ne peut continuer à effectuer des versements, ou en demander le transfert sur le PERCO/PERCOI de son nouvel employeur.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au PERCOI.

L'adhésion au PERCOI est facultative. L'adhésion d'un participant au PERCOI est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2

Alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Le PERCOI peut être alimenté selon le choix de chaque salarié, par :

- des versements volontaires des participants ;
- le versement de tout ou partie des sommes provenant de la participation.

Les sommes inscrites en comptes courants bloqués.

Les sommes disponibles peuvent sur demande du salarié être réinvesties dans le plan sans délais suivant la fin de leur période d'indisponibilité. Les sommes indisponibles peuvent être transférées à tout moment vers les fonds communs de placement d'entreprise qui l'autorisent.

- le versement de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise dans la limite d'un plafond de 10 jours par an. En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le plan d'épargne. Le congé annuel ne peut être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les droits inscrits au compte épargne-temps avec le régime de la fiscalité en vigueur du plan sur lesquels ils sont versés.

Lorsqu'ils sont versés dans le PERCOI du PESI GES EVOLUTION ces droits ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au 1 du présent article 1.4.

Ces versements dans le PERCOI, s'ils ne proviennent pas d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur dans le CET bénéficient dans la limite légale du plafond indiqué à l'article L. 3153-3 du code du travail (soit 10 jours par an hors 5^e semaine de congés payés, au 1^{er} janvier 2015) de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et sont exonérés d'impôts sur le revenu.

De plus, les droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27.

- les sommes correspondant aux jours de repos non pris pour les entreprises dépourvues de compte épargne-temps (CET) dans la limite prévue à l'article L. 3334-8 du code du travail

(soit 10 jours par an au 8 août 2015) et à condition que cela ne conduise pas à réduire le congé annuel du salarié en deçà de 24 jours ouvrables ;

- le transfert des sommes provenant d'autres plans d'épargne dans les conditions prévues par la loi notamment dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont l'épargnant n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent.

Le PERCOI peut être alimenté en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur par :

- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 15 € par support de placements.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : 1/4 de sa rémunération annuelle brute ;
- pour le retraité et préretraité : 1/4 de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année ;
- pour le chef d'entreprise : 1/4 de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhéré au PERCOI ;
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : 1/4 de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

La quote-part de participation ou d'intéressement, les sommes transférées (en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale et/ou d'un compte épargne-temps), les sommes issues de la monétisation des jours de repos non pris et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Les versements peuvent être effectués de façon dématérialisée sur le site internet ou par courrier, dans ce cas les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise ou adressés directement au teneur de comptes conservateur.

2. Les transferts d'avoir disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Les sommes transférées sont bloquées jusqu'au jour du départ en retraite du participant.

3. Les versements complémentaires de l'entreprise "abondement"

3.1. Aide financière

L'aide financière de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte.

3.2. Taux d'abondement annuel et plafonds d'abondement annuels possibles

L'entreprise adhérent au présent dispositif peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des bénéficiaires.

Cet article propose plusieurs options d'abondement. Chaque entreprise pourra définir la règle d'abondement applicable dans l'entreprise parmi les choix proposés ci-dessous lors de l'adhésion.

Chaque année, l'entreprise pourra modifier sa règle d'abondement parmi les options énoncées ci-dessous.

Chaque entreprise choisit une formule d'abondement spécifique parmi les possibilités suivantes :

- taux unique =... % du versement (indiquez le pourcentage choisi entre 0 % et 300 % par tranche de 5 %).

Pour cette option, l'entreprise pourra également fixer soit :

- un plafond global d'abondement versé pour l'ensemble des salariés ne dépassant pas :
 - soit... % de la masse salariale brute (indiquez le pourcentage choisi entre 2 % et 25 % par tranche de 0,5 %) ;
 - soit... € (indiquez un montant compris entre 2 000 € et 400 000 € par tranche de 500 €).

Si le calcul d'abondement conduisait à dépasser ce plafond global, l'abondement de chacun sera réduit à due proportion. Pour cette option, l'entreprise pourra indiquer des fenêtres de versement afin de respecter le timing de versement de l'abondement avant la fin de l'année.

- un plafond individuel :... € (indiquer le plafond d'abondement entre 0 et la limite légale en vigueur par tranche de 100 €).

À défaut de choix (ou en cas de choix erroné), le plafond sera fixé au plafond légal.

L'abondement peut être versé concomitamment aux versements du bénéficiaire.

En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant la fin de chaque exercice ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

À défaut de choix de formule d'abondement lors de l'adhésion à l'accord, l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office.

Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple des versements, ni excéder le plafond légal en vigueur. Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 16 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;
- les primes de participation ;
- les primes d'intéressement ;
- les transferts d'avoir disponibles ou indisponibles provenant d'un autre dispositif PEE ou PEI ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps (CET) ou les sommes correspondant aux jours de repos non pris pour les entreprises dépourvues de compte épargne-temps (CET)

L'entreprise pourra ainsi choisir un taux d'abondement différent par origine de versement (versement volontaire/Intéressement/Participation/transfert d'avoir d'un PEE ou PEI/versement issus d'un CET ou de jours de repos non pris).

À défaut de choix, l'abondement se déclenchera quelle que soit l'origine des versements.

3.3. Durée des modalités d'abondement

Les modalités d'abondement sont :

- ☐ fixées pour l'année civile en cours. Ensuite l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office dès le premier jour de la prochaine année ;
- ☐ renouvelées par tacite reconduction chaque année.

À défaut de choix lors de l'adhésion à l'accord, les modalités d'abondement seront renouvelées par tacite reconduction chaque année.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

3.4. Versement unilatéral de l'employeur

Les entreprises peuvent effectuer un versement d'abondement unilatéral dans ce plan ponctuel ou régulier même en l'absence de contribution du salarié.

Les entreprises peuvent ainsi opter pour :

- ☐ Versement d'abondement unilatéral de l'employeur. L'entreprise effectue à l'ouverture du plan un versement d'abondement unilatéral pour chaque salarié d'un montant fixé par l'entreprise compris entre 0 € et la limite d'un plafond fixé par l'article D. 3334-3-2 du code du travail soit 2 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale par tranche de 10 €, même en l'absence de contribution du salarié. Ce versement est soumis au même régime social et fiscal que les contributions des entreprises (abondement indiqué ci-après). Ce versement est attribué uniformément à l'ensemble des salariés ;
- ☐ Versements d'abondement périodiques de l'employeur.

L'entreprise effectue des versements périodiques pour chaque salarié d'un montant fixé par l'entreprise compris entre 0 € et la limite d'un plafond fixé par l'article D. 3334-3-2 du code du travail soit 2 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale par tranche de 10 €, même en l'absence de contribution du salarié. Ces versements sont soumis au même régime social et fiscal que les contributions des entreprises (abondement indiqué ci-après). Ces versements sont attribués uniformément à l'ensemble des salariés.

La périodicité choisie pour ces versements est : ☐ trimestrielle ☐ semestrielle ☐ une fois dans l'année.

Ce versement périodique est mis en place pour une durée de 1 an. Il est ensuite au choix de chaque entreprise renouvelable par tacite reconduction ou non.

En dehors de l'abondement unilatéral et de l'abondement périodique, l'abondement est versé concomitamment aux versements du bénéficiaire, ou selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) fixée sur le bulletin d'adhésion, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Modalité de mise en place et de révision de l'abondement

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

L'entreprise signataire et/ou adhérente peut opter pour la tacite reconduction (pour une durée annuelle) ou non de son abondement sur le bulletin d'adhésion.

Article 3

Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes et modes de gestion proposés :

Dans le cadre du PERCOI, les participants peuvent opter au choix pour l'un des deux modes de gestion suivant : la gestion libre ou la gestion pilotée.

La gestion libre :

Elle permet aux participants d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les différents FCPE ou compartiments.

Chaque participant peut décider à tout moment d'effectuer un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des FCPE ou compartiments proposés par le plan.

Affectation des sommes en gestion libre

Dans le cadre de l'option en gestion libre, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :

A. – Gamme épargne responsable

Le fonds GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE est un FCPE à compartiments, dont tous les compartiments sont gérés selon des critères d'investissements socialement responsables (ISR).

Ce FCPE est constitué de deux séries de 6 compartiments : une série de 5 compartiments dont les frais de gestion sur encours sont déduits de la performance, et une deuxième série de 5 compartiments dont les frais de gestion sont pris en charge par l'employeur.

La série proposée sera celle dont les frais de gestion sont déduits de la performance.

Chaque salarié a donc le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés suivant :

– GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE MONÉTAIRE 1

(profil d'investissement : fonds « monétaire »-);

– GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE PRUDENCE 1

(profil d'investissement : fonds « obligations et autres titres de créances en euro » donnant la priorité à la préservation du capital) ;

– GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ÉQUILIBRE 1

(profil d'investissement : fonds « diversifié » recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque) ;

– GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE DYNAMIQUE 1

(profil d'investissement : fonds « actions pays de la zone euro » recherchant des plus-values à long terme) ;

GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE SOLIDAIRE 1

(profil d'investissement : fonds « diversifié » dont une partie des actions est répartie entre des titres d'entreprises solidaires [5 à 10 %]).

B. – Fonds FINAMA ÉPARGNE COURT TERME

Ce fonds est classé dans la catégorie : « obligations et autres titres de créances en euro ». Son objectif de gestion est d'obtenir une performance supérieure à celle de l'indicateur de référence composé à 30 % du Barclays Capital Euro AGGREGATE CORPORATE 1-3 ans (clôture J – 1, coupons nets réinvestis) et à 70 % l'ÉONIA capitalisé.

C. – FINAMA ACTIONS INTERNATIONALES

Ce fonds est un fonds « actions internationales » recherchant des plus-values à long terme sur les actions.

D. – Fonds GROUPAMA SÉLECTION PME-ETI

Ce fonds est classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro ». Profil d'investissement : ce fonds est investi au minimum à 80 % directement ou indirectement en titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de tailles intermédiaires (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier), le solde étant investi en actifs monétaires.

La totalité des revenus du portefeuille collectif sont obligatoirement réemployés dans les fonds communs et ne donnent lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et par conséquent de la valeur de chaque part ou fraction de part.

Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus qui est maintenue même au-delà de la période d'indisponibilité.

La gestion des fonds

Les sommes alimentant le plan d'épargne d'entreprise sont versées au dépositaire des avoirs des fonds communs désigné ci-après dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement.

La gestion de l'épargne salariale se décompose en deux pôles : la gestion administrative (tenue des comptes conservation de parts et tenue de registres) et la gestion financière (gestion des fonds communs de placement d'entreprises).

L'activité de gestion administrative est assurée par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, située 2, boulevard Pesaro, 92000 Nanterre, ci-après dénommé le teneur de compte.

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, est une entreprise d'investissement agréée par le CECEI et habilitée à la tenue de compte – conservation de parts par le CMF (intégré désormais au sein de l'AMF).

À ce titre, elle assure la tenue de compte – conservation de parts et la tenue de registre des avoirs détenus par les salariés sous la forme de parts des fonds communs de placement d'entreprise ci-dessus désignés. Elle assure également la tenue de la comptabilité titres et espèces, l'exécution des opérations sur parts et la gestion de la disponibilité des avoirs des salariés de la société.

La gestion financière est assurée par la société de gestion GROUPAMA ASSET MANAGEMENT, dont le siège social est 25, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés à la banque ORANGE BANK, dont le siège social est 67, rue Robespierre, 93100 Montreuil, ci-après dénommé le dépositaire. Hormis pour le fonds GROUPAMA SÉLECTION PME ETI pour lequel le dépositaire sera CACEIS BANK France.

Chaque nouveau versement est investi sur le ou les FCPE ci-dessus proposés selon le choix de répartition exprimé par le participant.

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour changer l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne remettent pas en cause la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCOI qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

La gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne
permettant de réduire progressivement les risques financiers

C'est le mode de gestion par défaut du PERCOI.

Cette option permet à chaque participant dans le cadre du PERCOI de confier au Teneur de comptes la répartition de ses versements ainsi que l'allocation de ses avoirs entre différents supports

de placements proposés dans le PERCOI (en gestion libre) en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance (le départ à la retraite).

L'épargnant peut fixer lui-même cette échéance. Par défaut, c'est l'âge de 65 ans qui est retenu.

Cette répartition a pour objectif de réduire progressivement les risques financiers pesant sur la valeur des actifs détenus dans les supports de placements en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance.

La réduction progressive des risques financiers (désensibilisation) est formalisée à travers trois grilles (jointes en annexe), arbitrants chaque année entre 6 supports de placements :

- une grille « Prudente » ;
- une grille « Équilibre » ;
- une grille « Dynamique ».

Les arbitrages prévus par les trois grilles s'effectueront sur les supports de placements suivant :

- le compartiment Monétaire du FCPE GER classé dans la catégorie « Monétaire » ;
- le compartiment Prudence du FCPE GER classé dans la catégorie « obligations et autres titres de créance libellés en euro » ;
- le compartiment Équilibre du FCPE GER classé dans la catégorie « Diversifié » ;
- le compartiment Dynamique du FCPE GER classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro » ;
- le FCPE FINAMA ACTIONS INTERNATIONALES classé dans la catégorie « Actions Internationales » ;
- le FCPE GROUPAMA SÉLECTION PME-ETI classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro ».

Il est procédé chaque mois à une ré-allocation des avoirs en fonction de l'évolution des marchés par rapport à l'allocation cible définie par la grille et chaque année à une réallocation des avoirs en fonction de la durée restant à courir jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Conformément au décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 portant application de l'article 149 de la loi n° 2015-99 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la répartition des avoirs de chaque grille permet pour chaque participant de respecter les seuils d'allocation dans des titres de petites et moyennes entreprises et entreprises de taille intermédiaire nécessaires pour l'application de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale fixant un taux de forfait social réduit (16 % au lieu de 20 %).

Lorsque le participant a choisi l'option de gestion pilotée, 2 ans au plus tard avant l'échéance de sortie du PERCOI, au moins 50 % de son portefeuille sera investi dans le support de placement classé dans la catégorie « Monétaire », (support présentant le profil d'investissement le moins risqué parmi les supports proposés dans le PERCOI).

Choix du mode de gestion

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le participant lors de chacun de ses versements.

Chaque participant, lors de chaque versement, peut opter :

- pour la gestion pilotée via son bulletin de versement en indiquant le montant investi en « Gestion pilotée ». Lors du premier versement en gestion pilotée le participant doit choisir une grille de gestion pilotée parmi les 3 grilles proposées. À défaut de choix, c'est la grille Prudente qui est retenue. Les versements suivants effectués en gestion pilotés sont affectés conformément à la grille retenue au préalable ;
- et/ou opter pour la « Gestion libre » en indiquant le montant du versement placé sur chaque support de placement.

Le participant peut choisir de placer une partie de ses avoirs en « Gestion pilotée » et une partie de ses avoirs en « Gestion libre ».

Modification du mode de gestion

À tout moment le participant peut :

- modifier la grille de gestion pilotée en faisant la demande explicite datée et signée sur papier libre ;
- modifier ses choix de mode gestion (passage de gestion libre en gestion pilotée ou inversement) en faisant la demande explicite datée et signée sur papier libre :
 - en cas d'interruption de la gestion pilotée, les avoirs restent répartis selon les conditions définies par la grille à la date de la demande. Par la suite, le participant pourra effectuer à tout moment un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans les conditions définies par la gestion libre.

Les participants en gestion pilotée à la date d'entrée en vigueur des présentes modifications seront affectés à la grille la plus proche des nouvelles grilles proposées soit la grille Dynamique.

Frais de gestion des FCPE

Les commissions de souscription sur les versements effectués sur les FCPE seront fixées à 2 %.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PERCOI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

À défaut de choix clairement exprimé par un participant lors de son versement, ses versements seront affectés selon le mode de placement par défaut :

- soit investies selon le mode de gestion pilotée avec le choix de la grille « Prudente » si c'est le premier versement ou si l'épargnant avait opté pour la gestion libre lors des précédents versements ;
- soit investies selon le mode de gestion pilotée avec la même grille de gestion pilotée précédemment choisie si l'épargnant avait opté pour la gestion pilotée lors des précédents versements.

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- pour moitié sur le PERCOI. La part investie automatiquement dans le PERCOI est placée suivant le mode de gestion par défaut : la gestion pilotée tel que précisé au paragraphe ci-dessus prévoyant l'affectation par défaut ;
- pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « compartiment GER Prudence 1 » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise.

Le conseil de surveillance des FCPE est composé pour chaque entreprise de :

- deux membres salariés porteurs de parts pour la gamme GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ;
- un membre salarié porteur de part pour la gamme FINAMA, représentant les porteurs de parts, élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comités des entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales signataires du présent plan, le choix étant laissé aux entreprises ;
- un membre représentant les directions des entreprises adhérentes, désigné par celles-ci.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à 1 exercice. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction sauf en cas de désignation par élection. Les membres peuvent être réélus.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Il exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception de ceux attachés aux titres de capital émis par l'entreprise, et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Il peut présenter des résolutions à ces mêmes assemblées.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions et liquidations du fonds.

Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur, le conseil de surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres des conseils surveillances salariés disposent d'une formation de 3 jours au cours de leur mandat.

Article 4

Droits des participants investis sur les FCPE

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque jour. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

- GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (cf. article 3 du présent accord).

Article 5

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au jour de leur départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) Décès de l'intéressé(e), de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. En cas de décès de l'intéressé(e), il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits dans les 6 mois à compter du jour du décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées ;

b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé(e) ;

c) Invalidité de l'intéressé(e), de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

d) Situation de surendettement du participant définie aux articles L. 711-1 et suivants du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé(e) ;

e) Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demandes de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts par les participants.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value est assujettie aux prélèvements sociaux.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 6

Sortie du PERCOI

La délivrance des sommes inscrites aux comptes des participants s'effectue, en principe, sous la forme d'une rente viagère acquise à titre onéreux. Toutefois le présent accord prévoit aussi la possibilité, pour le participant d'opter, pour une sortie en capital de ses avoirs constitués au titre du PERCOI.

La liquidation du PERCOI est de droit à partir de la date à laquelle le participant a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Le participant adresse sa demande de liquidation du PERCOI directement au teneur de comptes.

Les modalités de conversion du capital en rente seront effectuées en fonction des données en vigueur au moment de la sortie.

Afin de faire son choix chaque épargnant au plan peut demander entre 3 et 12 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte, un relevé lui précisant le montant du capital et l'équivalent en rente.

Chaque épargnant qui souhaite bénéficier d'une rente exprimera son choix 1 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte.

Ce choix sera matérialisé par un contrat de souscription de la rente établie auprès d'une des sociétés d'assurance du groupe agréée par le code des assurances soit par la société suivante :

- GROUPAMA GAN VIE, située immeuble WP2, 4, boulevard de Pesaro, 92000 Nanterre.

Article 7

Information

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PERCOI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Lors de chaque opération, le participant reçoit, du teneur de comptes, un relevé nominatif indiquant le nombre de parts acquises (ou rachetées), le prix de souscription (ou la valeur de rachat), l'avoir total, le montant des prélèvements (CSG et CRDS).

Tout participant reçoit une fois par an, de GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, un relevé lui rappelant sa situation en lui précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

Chaque année après la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (le teneur de comptes).

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant le présent dispositif mais aussi l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise.

Le teneur de comptes met également à la disposition des épargnants des moyens d'information multimédia et un guide de l'épargnant qui expliquent de manière simple le fonctionnement du PERCOI, qui en présentent les avantages et qui détaillent les différentes déclinaisons de gestion financière afin de faciliter le choix des participants.

4 Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.groupama-es.fr) ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles...).

Article 8

Participants ayant quitté l'entreprise

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à la retraite, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif indiquant la nature et le montant de ses droits, ainsi que toute information concernant le transfert des sommes épargnées vers le PERCO/PERCOI du nouvel employeur ;
- de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

8.1. Cas du départ du participant

La société s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser en temps utile, le gestionnaire administratif ou la société. La société transmettra tout changement d'adresse du participant au teneur de compte en temps utile.

Lorsqu'un bénéficiaire d'un dispositif d'épargne salariale quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et précise les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Cet état précise également les modalités de prise en charge des frais de tenue de compte après le départ du salarié de la société.

L'entreprise s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise. L'entreprise transmettra tout changement d'adresse du participant au gestionnaire en temps utile.

Article 9

Frais de tenue de compte individuel

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par la teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

	€ HT	COMMENTAIRES
Forfait annuel entreprise	80 ou 110	80 € pour un PEI seul et 110 € pour un PEI + PERCOI
Forfait par an par épargnant (PEI seul)	10	À partir du 11 ^e compte
Forfait par an par épargnant (PERCOI seul)	10	À partir du 11 ^e compte
Forfait par an par épargnant (PEI + PERCOI)	12	À partir du 11 ^e compte
Frais de mise en place	0,00	

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue des comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO/PERCOI sont facturés au participant (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus et en annexe (cf. grille tarifaire) sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord. La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2019.

Article 10

Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son PERCOI, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées vers le plan d'épargne (PERCO/PERCOI) de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un PERCO/PERCOI dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

Article 11

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes formes que l'accord initial sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 mois dans les conditions prévues par le code du travail.

Révision et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise à l'accord

Article 11.1

Révision

Chaque année, l'entreprise pourra modifier les modalités d'application de l'accord après information des salariés par tout moyen approprié.

Article 11.2

Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressée au teneur de comptes sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 mois.

L'entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation de l'accord.

La dénonciation de l'adhésion à l'accord est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement sur le ou les plans ne peut plus être effectué par l'entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion, à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

Article 12

Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents (auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail : direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) et du conseil des prud'hommes de Paris. Il sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente. Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Toute modification législative ou réglementaire sera d'application immédiate en lieu et place des dispositions conventionnelles et ce à effet de leur date d'application. Au cas où ces dispositions ne seraient pas obligatoires, les partenaires sociaux se rencontreraient en vue d'envisager une révision, pour adaptation du texte de l'accord de branche.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GRILLE DE DÉSENSIBILISATION PRUDENTE GAMME GER

Appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art. 4 du titre III)

(En pourcentage.)

MATURITÉ (en année)	GER Dynamique	ACTION Internationale	G. SÉLECTION PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	TOTAL
20 ans et +	9	9	10	17	25	30	100
19	9	9	10	17	25	30	100
18	9	9	10	17	25	30	100
17	9	9	10	17	25	30	100
16	9	9	10	17	25	30	100
15	8	8	9	17	27	31	100
14	8	8	9	17	27	31	100
13	6	6	9	20	26	33	100
12	5	5	8	20	24	38	100
11	5	5	8	20	24	38	100
10	4	4	4	23	24	41	100
9	4	4	4	23	24	41	100
8	4	4	4	23	24	41	100
7	4	4	2	22	22	46	100
6	4	3	1	22	22	48	100
5	3	3	0	24	20	50	100
4	3	3	0	24	20	50	100
3	3	3	0	24	20	50	100
2	2	2	0	18	15	63	100
1	1	1	0	8	8	82	100

ANNEXE I BIS

GRILLE DE DÉSENSIBILISATION ÉQUILIBRE GAMME GER

Appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art 4 du titre III)

(En pourcentage.)

MATURITÉ (en année)	GER Dynamique	ACTIONS internationales	G. SÉLECTION PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	TOTAL
20 ans et +	30	25	10	18	17	0	100
19	28	24	10	20	18	0	100
18	27	23	10	21	19	0	100
17	25	22	10	22	21	0	100
16	21	21	10	24	24	0	100
15	20	20	9	24	25	2	100
14	20	19	9	25	25	2	100
13	18	18	9	25	25	5	100
12	18	17	8	25	25	7	100
11	18	17	8	25	25	7	100
10	17	17	4	28	25	9	100
9	17	17	4	28	25	9	100
8	16	16	4	28	25	11	100
7	14	14	2	30	26	14	100
6	12	12	1	30	28	17	100
5	10	10	0	30	29	21	100
4	9	9	0	26	31	25	100
3	8	8	0	23	31	30	100
2	7	7	0	18	18	50	100
1	7	7	0	11	15	60	100

ANNEXE I TER

GRILLE DE DÉSENSIBILISATION DYNAMIQUE GAMME GER

Appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art 4 du titre III)

(En pourcentage.)

MATURITÉ (en année)	GER Dynamique	ACTIONS Internationales	G. SÉLECTION PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	TOTAL
20 ans et +	40	41	10	9	0	0	100
19	39	40	10	9	2	0	100
18	37	37	10	12	4	0	100
17	36	36	10	12	6	0	100
16	35	35	10	12	8	0	100
15	34	34	9	13	10	0	100
14	33	33	9	15	10	0	100
13	32	32	9	17	10	0	100
12	32	32	8	18	10	0	100
11	32	31	8	18	11	0	100
10	32	31	4	22	11	0	100
9	32	31	4	22	11	0	100
8	32	31	4	22	11	0	100
7	31	31	2	22	14	0	100
6	28	28	1	22	17	4	100
5	23	23	0	24	24	6	100
4	20	21	0	24	25	10	100
3	19	19	0	24	25	13	100
2	12	12	0	14	12	50	100
1	12	12	0	14	12	50	100

2. Illustration du principe de désensibilisation de l'épargne

La gestion « pilotée » est une technique d'allocation d'actifs visant à désensibiliser progressivement l'épargne du participant en fonction de son horizon de placement.

Ainsi, au fur et à mesure que se rapproche la date probable de son départ en retraite, la part de ses placements en actions et obligations diminue et celle des placements en produits monétaires – plus sécuritaires – augmente.

Si le participant opte pour la gestion pilotée, chaque montant versé est réparti automatiquement sur les six FCPE proposés, selon son horizon de placement et conformément à la grille de répartition des placements (appelée aussi grille de désensibilisation) retenue par le PERCOI pour l'allocation de son épargne.

Chaque année, la répartition des avoirs du participant entre les six FCPE est réajustée, en fonction de l'allocation cible prévue par la grille, par arbitrages automatiques opérés, pour tenir compte de l'évolution de son horizon de placement et des performances des FCPE. Ainsi à 2 ans de l'échéance de sortie du plan, son épargne sera investie à plus de 50 % dans le support « Monétaire ».

Brochure n° 3136

Convention collective nationale
IDCC : 1480. – JOURNALISTES

AVENANT N° 1 DU 11 OCTOBRE 2019
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2019
RELATIF À LA CLASSIFICATION ET AUX SALAIRES MINIMA
NOR : ASET1951422M
IDCC : 1480

Entre :
FFAP,
D'une part, et
CGT ;
CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 3 juillet 2019, les partenaires sociaux représentatifs dans la convention collective des journalistes, appliquée à la branche des agences de presse, ont signé un accord révisant les classifications et les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des agences de presse, et définissant un barème minimum de piges pour les journalistes professionnels rémunérés à la pigue par une agence de presse.

Le présent avenant vise à préciser certains termes de l'accord afin de faciliter son application dans les entreprises, et à corriger une coquille.

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES DU PRÉSENT AVENANT

Article 1^{er}

Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Article 2

Extension

En vue de l'extension du présent avenant, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 3

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche des agences de presse étant composée à une très large majorité de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur :

- le 1^{er} janvier 2020, pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire représentative de la branche des agences de presse ;
- à partir du jour de la publication d'un arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 3 juillet 2019, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2020.

CHAPITRE II

MODIFICATIONS DE L'ACCORD DU 3 JUILLET 2019

Article 5

Définition de l'agence de presse audiovisuelle

À l'article 7.2 de l'accord, la note de bas de page est ainsi modifiée :

« Par agence de presse audiovisuelle, on entend toute entreprise entrant le champ d'application du présent accord, qui fournit des éléments d'information associant à la fois le son et l'image, majoritairement à des services de télévision au sens de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 ».

Par ailleurs, dans l'annexe V de l'accord, à côté du sous-titre agences de presse audiovisuelles, il est également ajouté la même note :

« Par agence de presse audiovisuelle, on entend toute entreprise entrant le champ d'application du présent accord, qui fournit des éléments d'information associant à la fois le son et l'image, majoritairement à des services de télévision au sens de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986. »

Article 6

Précision de la pige en agence de presse radio

Dans l'annexe V de l'accord, à la rubrique agences de presse radio, au troisième point, les termes « journée de journaux radio » sont remplacés par les termes « journée de présentation de journaux radio ».

Article 7

Correction de l'annexe VI de l'accord

Dans l'annexe VI de l'accord, le salaire mensuel brut minimum garanti pour le groupe 1 est ainsi modifié :

(En euros.)

GROUPE DE qualification	DU 1 ^{ER} JANVIER 2020 au 31 décembre 2020	DU 1 ^{ER} JANVIER 2021 au 31 décembre 2021	DU 1 ^{ER} JANVIER 2022 au 31 décembre 2022	DU 1 ^{ER} JANVIER 2023 au 31 décembre 2023
Groupe 1	1 771			

Fait à Paris, le 11 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2019
RELATIF AUX MODALITÉS DE PARTICIPATION AUX TRAVAUX DE LA BRANCHE
EN LIEN AVEC LA PROMOTION DU FONDS DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1951411M
IDCC : 2128

Entre :

ANEM,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche mutualité ont convenu de la nécessité de promouvoir, notamment auprès des organismes mutualistes et de leurs salariés, le fonds de solidarité.

Pour mémoire, ce fonds, adossé au régime de prévoyance, a été créé à effet du 1^{er} janvier 2018.

Il s'adresse d'une part, aux organismes mutualistes qui peuvent bénéficier d'un financement d'actions de prévention ou de santé publique et, d'autre part, à leurs salariés, anciens salariés ou ayants droit qui peuvent obtenir le financement d'actions sociales prenant la forme d'aides et de secours.

Partant du constat que ce dispositif est à ce jour peu connu de ses potentiels bénéficiaires, les partenaires sociaux de la branche ont pris la décision :

- d'organiser un grand événement de communication et de promotion du fonds de solidarité, qui aura lieu le 26 novembre 2019 ;
- et de créer un réseau dit de « Référents solidaires » au service de cet événement et du fonds. Les référents solidaires auront pour mission principale de relayer les actions de financement du fonds et ses modalités dans les organismes mutualistes.

Lors de la CPPNI du 20 septembre 2019, les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de définir les règles :

- d'autorisation d'absence et de prise en charge de la rémunération des salariés relevant de la convention collective de la mutualité amenés à participer aux travaux de la branche définis à l'article 2 du présent accord ;
- de prise en charge des frais engagés pour participer aux travaux susvisés par les salariés, dirigeants et administrateurs des organismes mutualistes relevant de la convention collective de la mutualité, ainsi que les administrateurs de l'ANEM.

Article 2

Travaux concernés

Sont ici visés les travaux de la branche en vue de promouvoir le fonds de solidarité. Au jour de la conclusion du présent accord, la liste non exhaustive des travaux déjà connus est la suivante :

- une réunion de formation à destination des participants volontaires pour devenir référents solidaires, au choix le 9 ou 15 octobre 2019 ;
- un grand événement de communication et de promotion du fonds de solidarité le 26 novembre 2019.

Article 3

Autorisation d'absence avec maintien de rémunération

Les salariés participants aux travaux définis à l'article 2 du présent accord bénéficient, sur présentation d'une convocation de l'ANEM, d'une autorisation d'absence assimilée à du travail effectif.

L'employeur maintient alors la rémunération des salariés pour toute la durée de l'absence.

Article 4

Règles de remboursements de frais

La participation aux travaux définis à l'article 2 du présent accord fait l'objet d'un défraiement par l'ANEM, sur envoi du formulaire figurant en annexe au présent accord et production de justificatifs, dans les conditions définies à l'annexe VIII de la convention collective de la mutualité, intitulée « Procédures et barèmes de remboursements des frais dans le cadre du dialogue social de la branche ».

Pour les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces frais ne sont pas imputables sur la dotation de fonctionnement.

Article 5

Dispositions diverses

Article 5.1

Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la mutualité.

Article 5.2

Suivi de l'accord

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au gré des travaux de la branche sur la promotion du fonds de solidarité.

Article 5.3

Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord au plus tard au second semestre de l'année 2020.

Article 6

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Révision. – Dénonciation

Les partenaires sociaux ont retenu les règles de révision et de dénonciation qui suivent :

Article 7.1

Révision

Le présent accord pourra faire l'objet, à compter d'un délai d'application d'une année à compter de sa date de signature, d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7.2

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8

Formalités de dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

FORMULAIRE DE DEMANDE DE REMBOURSEMENT DE FRAIS

ASSOCIATION NATIONALE DES EMPLOYEURS DE LA MUTUALITE
17, avenue Victor Hugo – 75016 PARIS – ☎ : 01.53.64.53.40 – Télécopie : 01.53.64.04.84

NOTE DE FRAIS SPECIFIQUE POUR LES TRAVAUX EN LIEN AVEC LA PROMOTION DU FONDS DE SOLIDARITE DE LA BRANCHE

NOM - PRENOM :
COURRIEL :
TELEPHONE :
OBJET DE LA REUNION :
DATE :
LIEU :
FONCTION OU MANDAT :
Le cas échéant, NOM DE LA STRUCTURE EMPLOYEUR :

I – INDEMNITE PETITS DEPLACEMENTS	IV – HEBERGEMENT
<ul style="list-style-type: none"> - Métro : - Train de banlieue, RER : - Taxi : - Autre : 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de nuitées : - Frais engagés :
TOTAL A _____	TOTAL E _____
II – INDEMNITE GRANDS DEPLACEMENTS	V – RESTAURATION
<u>S.N.C.F. 2^{de} classe</u> <ul style="list-style-type: none"> - Gare de départ : - Gare de retour : - Plein tarif (oui/non) : - Réduction (%) : 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de déjeuner : - Frais engagés : - Nombre de dîner : - Frais engagés :
Prix du billet TOTAL B _____	TOTAL F _____
<u>Avion</u> <ul style="list-style-type: none"> - Aéroport de départ : - Aéroport de retour : 	TOTAL GENERAL
Prix du billet TOTAL C _____	
III – INDEMNITES KILOMETRIQUES	(A + B + C + D + E + F) _____
Puissance fiscale : Nombre de kms aller : Nombre de Kms retour : Total Kms :	Signature du demandeur : Date :
TOTAL D _____	

CADRE RESERVE A L'ANEM	
Signature du payeur :	Mode de paiement : <input type="checkbox"/> Chèque <input type="checkbox"/> Virement
	Date de paiement : / /

Note de frais accompagnée des justificatifs à adresser à :
ANEM – 17, avenue Victor Hugo – 75016 PARIS

EXTRAIT DE L'ANNEXE VIII
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA MUTUALITÉ

PROCÉDURES ET BARÈMES DE REMBOURSEMENTS DES FRAIS DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL
DE LA BRANCHE

« Montants :

Sont remboursés, dans les limites fixées ci-dessous, les frais suivants :

– indemnités de petits déplacements :

Ces frais correspondent aux trajets effectués en métro, train de banlieue, RER, taxi (etc.) et sont remboursés au réel dans la limite de 31 € ;

– indemnités pour grands déplacements (train grande ligne et avion) :

Ces frais correspondent aux trajets qui ne peuvent être effectués par un autre moyen que via un train grande ligne ou par avion et sont remboursés au réel :

– concernant le train, à hauteur du prix du billet sur la base du tarif de seconde classe ;

– concernant l'avion, à hauteur du prix du billet, dans la limite de 200 €. Si le coût du billet est supérieur à ce montant, le remboursement est conditionné à un accord préalable de l'ANEM ;

– indemnités kilométriques :

Ces frais, liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, sont remboursés selon le barème fiscal en vigueur ;

– hébergement :

Ces frais sont remboursés dans la limite de 100 € par nuitée, petit-déjeuner inclus ;

– restauration :

Ces frais, correspondant à un déjeuner ou à un dîner, sont remboursés dans la limite de 28 € par repas.

Justificatifs :

Ces remboursements sont subordonnés à la fourniture des pièces justificatives correspondantes (factures, tickets de caisse...) ».

Pour toute première demande, nous vous remercions de bien vouloir joindre un RIB.

Si vous souhaitez un paiement par chèque, merci de nous indiquer :

– l'adresse postale à laquelle le chèque doit être expédié :

.....

.....

– L'ordre auquel le chèque doit être libellé :

.....

.....

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

AVENANT N° 28 DU 20 SEPTEMBRE 2019
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE V
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1951410M

IDCC : 2128

Entre :

ANEM,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En 2017, les partenaires sociaux se sont réunis afin de réexaminer les conditions dans lesquelles les salariés des organismes mutualistes relevant du champ d'application de la convention collective de la mutualité bénéficient de garanties collectives en matière notamment d'incapacité, d'invalidité et de décès.

Ils ont alors décidé de faire évoluer ces garanties, pour une plus grande justice sociale, tout en assurant la pérennité du régime.

C'est ainsi que le 8 décembre 2017, l'avenant n° 22 était conclu par la branche, modifiant ainsi les dispositions de l'article 15.2 et des annexes IV et V à la convention collective de la mutualité.

Les partenaires sociaux souhaitent aujourd'hui modifier le tableau de cotisations au régime, afin de revoir le financement du risque incapacité. Plus précisément, ils souhaitent, tout en maintenant un coût global identique à celui du régime actuel pour les salariés et leurs employeurs, prévoir une contribution patronale sur cette garantie.

C'est dans ce contexte que, lors de la CPPNI du 20 septembre 2019, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'annexe V de la convention collective de la mutualité

L'annexe V de la convention collective de la mutualité relative aux cotisations du régime de prévoyance est intégralement réécrite comme suit :

« ANNEXE V

COTISATIONS DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Cotisations du régime de prévoyance (depuis le 1^{er} janvier 2020)

(En pourcentage.)

GARANTIES	TA			TB		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès (capitaux et rentes)	0,76	0,00	0,76	0,76	0,00	0,76
Incapacité	0,17	0,46	0,63	0,34	0,95	1,29
Invalidité	0,86	0,22	1,08	1,66	0,44	2,10
Total	1,79	0,68	2,47	2,76	1,39	4,15

Article 2

Dispositions diverses

Article 2.1

Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les organismes mutualistes de moins de 50 salariés. En effet, l'objet du présent avenant, est précisément de fixer les taux de cotisations au régime de prévoyance qui s'appliquent à l'ensemble des organismes mutualistes quelle que soit leur taille.

Article 2.2

Suivi de l'avenant

Cet avenant fera l'objet d'une évaluation par les membres de la CPPNI.

Article 2.3

Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se réunir au plus tard dans les 3 ans de la signature de l'entrée en vigueur de l'avenant, pour faire le point sur les incidences de son application.

Article 3

Dépôt. – Extension. – Durée et date d'entrée en vigueur

Article 3.1

Dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministère du travail, en application des dispositions de l'article L. 2261-25 du code du travail.

Article 3.2

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

L'extension mentionnée à l'article 3.1 prendra effet au 1^{er} janvier de l'année suivant la publication de l'arrêté au *Bulletin officiel*.

Fait à Paris, le 20 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3229. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

ACCORD DU 16 OCTOBRE 2019
RELATIF À LA LISTE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ÉLIGIBLES
À LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

NOR : ASET1951421M
IDCC : 3229

Entre :

ADF,

D'une part, et

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

PSCN CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'ordonnance « coquille » du 21 août 2019 visant à assurer la mise en cohérence de certaines dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, elle apporte notamment des précisions sur les formations éligibles au dispositif reconversion ou promotion par alternance « Pro-A ».

Elle renforce le rôle des branches professionnelles en prévoyant qu'un accord collectif de branche étendu définisse la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

Ce dispositif 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 ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que « Pro-A » s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence.

Article 1^{er}

Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance

Les partenaires sociaux fixent la liste des certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance conformément à l'annexe I du présent accord.

Cet accord respecte les critères de forte mutation de l'activité de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences comme le montre la note argumentaire figurant à l'annexe II du présent accord.

Les orientations et les priorités de formation professionnelle de la branche, sont définies par la CPNE qui procède chaque année à leur mise à jour. Les parties signataires renvoient à la CPNE de la branche l'actualisation et la mise à jour de cette liste.

Article 2

Durée et mise en œuvre de la « Pro-A »

Lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent 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.

En application des dispositions du code du travail, le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la Pro-A peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées ci-après.

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus 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 ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 6325-12 du code du travail), la durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige : les qualifications concernées sont définies en annexe I du présent accord et mis à jour régulièrement par la CPNE.

Article 3

Prise en charge des actions de formation

L'opérateur de compétence prendra en charge :

- la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 et dans les conditions déterminées par décret ;
- les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance.

L'opérateur de compétence peut prendre en charge :

- la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 et dans les conditions déterminées par décret ;
- les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire versé par l'opérateur de compétences.

En l'absence de forfait fixé au titre des frais pédagogiques et en application des dispositions légales, le montant est de 9,15 € par heure.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNE la détermination du niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement et des frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou en promotion par l'alternance.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du conseil d'administration d'OPCO Mobilités et après consultation de la CPNE.

Article 4

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le substituera, ou à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il entrera en application à son extension.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

FORMATIONS ELIGIBLES PRO - A	Niveaux
DIPLÔMES	
CAP	
CAP de matelot de la navigation fluviale	V
CAP "Cuisine"	V
CAP "Restaurant"	V
CAP "Agent Polyvalent de Restauration"	V
CAP "Salle"	V
BAC	
BAC Professionnel "Transport Fluvial" (Remplace la Mention Complémentaire CAP "Transports Fluvial" en 2016)	IV
BAC Professionnel "Exploitation des Transports"	IV
BAC Professionnel "Cuisine"	IV
BAC Professionnel "Salle"	IV
BAC Professionnel "Comptabilité"	IV
BTS	
BTS "Vente et Production Touristique"	III
BTS "Tourisme"	III
BTS "Hôtellerie-Restauration"	III
BTS "Transports et prestations Logistiques"	III
BTS "Assistant de gestion"	III
BTS "Action Commerciale"	III
BTS "Commerce International" (Référentiel commun européen)	III
BTS "Informatique"	III
LICENCE	
Licence "Conception de Produit Touristique"	II
Licence Pro "Gestion des Opérations Logistiques et Portuaires"	II
Licence Pro "Chef de projet touristique"	II
Licence Pro "NTIC appliquées au tourisme"	II
Licence Pro "Management des Organisations" (Option Entrepreneurat)	II
Licence "Management"	II
Licence Pro "Gestion des Risques en Entreprise"	II
Licence "Comptabilité-Gestion"	II
MASTER	
Master I Responsable du Transport Multimodal	I
CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	
CQP "Capitaine de bateau fluvial"	CPNEFP
CQP "Pilote de croisières de courtes durées"	CPNEFP
CQP "Commis de cuisine"	V
TITRES PROFESSIONNELS INSCRITS AU RNCP	
Titre Professionnel Agent d'Accueil Touristique	V
Titre Professionnel Technicien d'Accueil Touristique	IV
Gestionnaire de Petite ou Moyenne Structure	III
TITRES PRIVES INSCRITS AU RNCP	
Technicien Supérieur du Transport International et de la Logistique Portuaire, option Fluvial	III
Responsable Administrateur réseaux d'entreprise	II
Responsable du Développement Commercial	II
Manager du Marketing et de la communication intégrée	I
TITRES PRIVES NON INSCRITS AU RNCP	
Certificat Professionnel de Responsable d'une Unité de Transport Fluvial	III
Autres Formations	
CQP Agent de maintenance et de service dans les industries nautiques (EX CQP Agent de maintenance en plaisance fluviale)	CPNEFP
Maintenance véhicules options bateaux	IV
Mécanicien réparateur en matériel nautique	V
Formations "Audiovisuel"	II

ANNEXE II

NOTE ARGUMENTAIRE

a) Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- une réglementation française et internationale forte et en évolution ;
- des innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle...) ;
- une évolution des modes de vie et des comportements des consommateurs et des salariés ;
- une pression environnementale et une transition énergétique qui s’amorce pour ce secteur.

La branche a pu identifier, les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s’agit pas de disparitions et de créations de métiers, mais d’évolutions des compétences les composants.

Aussi, afin d’accompagner :

- les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie ;
- les entreprises dans leur adaptation/transition.

Il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers liés aux mutations des activités et sur ceux dont certaines compétences risquent l’obsolescence.

b) Les familles de métiers concernées dans la branche

1. Les métiers de la navigation

Les métiers de la navigation dans la branche seront impactés de façon significative par la réglementation européenne, notamment la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. À terme, les certificats de navigation devront être détenus par tous les membres d’équipage de pont.

Ces métiers doivent également s’adapter :

- aux nouvelles motorisations adoptées par certains bateaux : l’utilisation du gaz (GNC, GNL, H2), les propulsions électriques (batteries, piles à combustible) induit de nouvelles compétences de gestion et de sécurité des personnels, ainsi que des compétences liées à l’entretien et à la maintenance ;
- aux nouvelles technologies embarquées : équipements liés à la navigation et/ou au fret tels que des outils d’aide à la navigation, outils de communication, nouvelles grues de déchargement...

Autant de compétences associées que devront acquérir les personnels embarqués selon leurs postes et leurs tâches.

2. Les métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d’évoluer très rapidement avec l’apparition permanente de nouvelles innovations et technologies (progiciels, RFID, équipements modernisés, véhicules à guidage automatique...). L’intelligence artificielle en plein développement va également continuer de bouleverser l’ensemble de ces activités.

Les métiers de la logistique vont également être impactés par les réflexions en cours concernant l'intermodalité. Les acteurs verront leur métier évoluer pour s'intégrer dans une « chaîne » ou « système ».

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la supervision et la gestion des flux.

3. Les métiers du commerce et de la vente

Les métiers du commerce et de la vente ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs process de parcours/expérience clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et leurs comportements.

Le numérique présent à toutes les phases de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implique de nombreuses exigences nouvelles :

- un niveau d'information plus élevé (sur les produits et les services : origine, qualité, technologies utilisées, l'offre concurrentielle...) ;
- une fluidité dans les échanges, un nombre moindre d'intermédiaires et des délais raccourcis pour la livraison des produits ou des services ;
- une attente intensifiée vis-à-vis des services associés à l'acte de vente (expérience client, service après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrence).

Ces changements se traduisent par une transformation forte de l'ensemble des métiers du commerce et de la vente qui implique l'acquisition de compétences nouvelles pour l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences techniques, technologiques et comportementales).

4. Les métiers du marketing et de la communication

Le numérique et la digitalisation impactent fortement les métiers du marketing et de la communication des entreprises de la branche.

Les usages des consommateurs en termes d'achats et de prise d'information évoluent de façon régulière et ininterrompue depuis l'avènement d'internet et du numérique : information en ligne sur les sites traditionnels des voyagistes, plates-formes de vente de voyages, importance des réseaux sociaux et des « influenceurs »..., achats sur ordinateur puis sur mobile, etc.

Les métiers du marketing et de la communication doivent s'adapter à ces nouveaux usages et évoluer en intégrant toujours plus de composantes techniques (big data) et technologiques (liées au web). Les métiers et compétences web et digitaux sont sans doute ceux qui évoluent le plus rapidement à ce jour.

Les entreprises doivent être en mesure d'intégrer ces compétences dans leurs équipes.

5. Les métiers de la maintenance

Les activités de maintenance sont doublement impactées :

- par les mutations technologiques dans les bateaux. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motorisation, connectique) et des outils (systèmes de navigation) utilisés par les entreprises de la branche.

Par exemple, des capteurs électroniques permettent d'analyser et transmettre en temps réel les informations du bateau aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexe... ;

- par les nouvelles motorisations : électrique, hydrogène, systèmes hybrides... qui engendrent des processus de maintenance très spécifiques.

Aussi, les métiers de la maintenance ont l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Brochure n° 3269

Convention collective nationale
IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES

ACCORD DU 14 OCTOBRE 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCO DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ
EN TANT QU'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

NOR : ASET1951418M

IDCC : 759

Entre :

FFPF ;

CPFM,

D'une part, et

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF CFE-CGC ;

SNT CGT ;

UNSF FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux actuels OPCA.

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

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'OPCO des entreprises de proximité pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'OPCO des entreprises de proximité en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

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

Le présent accord annule et remplace l'accord portant désignation de l'OPCO PEPSS signé le 19 décembre 2018.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de pompes funèbres.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

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

Article 5

Date d'application

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

Article 6

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 14 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276

Convention collective nationale
IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

DÉLIBÉRATION N° 29 DU 13 SEPTEMBRE 2019
RELATIF À LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE
(ART. 8.2 ALINÉA 7 DE L'ANNEXE IV DE LA CONVENTION)

NOR : ASET1951413M
IDCC : 1794

Entre :

AEGPIRC,

D'une part, et

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les modalités relatives à la progression professionnelle des salariés positionnés au niveau B vers le niveau C sont fixées à l'article 8.2, alinéa 7 de l'annexe IV de la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Comme indiqué par ledit article, il convient, pour apprécier les conditions du passage au niveau C, de retenir la date anniversaire de l'accès au niveau B pour le décompte du délai de 6 ans.

Fait à Paris, le 13 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

Convention collective nationale
IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,
DU VERRE ET DU VITRAIL

ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2019
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1951412M
IDCC : 1821

Entre :

FCV,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'amélioration de la couverture sociale collective et solidaire, le présent accord a pour but de renforcer les garanties collectives conventionnelles de prévoyance afin de permettre l'accès à une protection sociale renforcée à l'ensemble des salariés concernés.

Ce dispositif négocié avec les partenaires sociaux est assorti d'une recommandation auprès d'un organisme assureur qui sera habilité à recueillir les adhésions des entreprises de la branche.

Ces garanties « décès et annexes » s'inscrivent dans la durée et visent des risques majeurs pour les salariés et leurs familles. Elles seront cofinancées entre les employeurs et les salariés et elles constituent le socle minimal dont bénéficie obligatoirement l'ensemble des salariés de la branche.

Ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de prévoyance, dont doivent bénéficier tous les salariés définis précédemment relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, il ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord de branche

La branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est issue de la fusion de 4 champs conventionnels le 1^{er} janvier 2018 en vertu d'un accord signé le 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1821, IDCC 1945, IDCC 2306).

À compter du 1^{er} janvier 2020 ce régime s'applique aux entreprises et salariés relevant du champ d'origine ante-fusion (IDCC 1821).

Ce n'est qu'au 1^{er} janvier 2022 que l'application obligatoire du régime conventionnel concernera l'ensemble du champ nouvellement créé.

Néanmoins il est laissé la possibilité aux entreprises issues des autres champs de l'accord de fusion du 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1945, IDCC 2306) d'y cotiser avant cette date sur la base du volontariat.

Article 2

Bénéficiaires de la couverture prévoyance

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle sont les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, inscrits aux effectifs des entreprises qui relèvent de la convention collective visée à l'article 1^{er} du présent accord et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté.

Les garanties définies dans le présent accord constituent le socle minimal de prévoyance de la branche.

Article 2.1

Suspensions de contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnelle est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

Article 2.2

Suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié

L'assurance est maintenue aux membres du personnel bénéficiant d'un congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation, sous réserve qu'ils continuent à relever de la sécurité sociale et qu'ils en fassent la demande dans le mois précédant leur départ en congé.

Le salaire servant à l'assiette des cotisations et des prestations sera établi sur la base des 12 derniers mois de rémunération (éventuellement reconstitué) avant le début du congé ou de la suspension prolongée du contrat de travail en tenant compte des revalorisations salariales générales intervenues dans l'entreprise et pour le secteur professionnel et la catégorie de l'intéressé(e).

La cotisation sera alors en totalité à la charge des intéressés pendant toute la période dudit congé.

L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 3

Garanties du régime conventionnel de prévoyance

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

Décès : capital décès, (garantie décès toute cause, garantie invalidité absolue et définitive garantie capital décès double effet, allocations obsèques).

Article 3.1

Salaire de référence

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est le traitement brut annuel du salarié tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale dans la limite des tranches 1 et 2 définies au paragraphe qui suit.

Assiette des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, déclaré par l'entreprise adhérente à l'administration fiscale.

Il est limité aux tranches de salaire 1 et 2 définies comme suit :

- T1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
- T2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale.

Toutefois, la base des prestations est reconstituée, sur la base d'un temps complet, à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence au sein de l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à 12 mois ;
- le traitement a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas de congés ou d'arrêt de travail pour maladie, accident, périodes de réadaptation, rééducations et formations suite à un accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle ou inaptitude, maternité, d'adoption, paternité.

Revalorisation

Le salaire de référence du personnel encore inscrit aux effectifs fera l'objet d'une revalorisation selon la valeur du taux technique non-vie appliqué par Malakoff Médéric Prévoyance au 31 décembre de l'année précédant le décès.

Article 3.2

Garantie décès toutes causes

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est le suivant : 100 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge.

Un montant minimum a été prévu. Il s'élève à 20 000 €.

Le niveau du montant minimum du capital prévu ci-avant pourra être revalorisé à l'occasion des négociations paritaires salariales qui s'y tiendront annuellement, avec accord exprès de l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 du présent accord.

Pour les participants travaillant à temps partiel, le montant minimum du capital est proratisé.

Les travailleurs ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise voient leurs droits calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 3.3

Garantie capital décès double effet

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès décrite ci-dessus, en cas de décès du conjoint que le décès du conjoint soit simultané ou postérieur au décès du salarié, et alors qu'il reste des enfants à charge.

Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès.

Cette garantie prévoit le versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital de celui versé au moment du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants bénéficiaires.

La base de calcul de cette garantie est revalorisée entre les deux décès.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation du régime de prévoyance entre le décès du salarié et celui du conjoint survivant. En cas de changement d'organisme assureur, des dispositions seront prises pour la continuité de la garantie.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des deux conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Si un même événement occasionne à la fois le décès du salarié et celui d'une ou plusieurs personnes prises en compte dans le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès :

- pour le calcul du montant du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le premier ;
- pour le versement du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le dernier.

Article 3.4

Garantie invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si l'état du salarié le conduit à remplir les conditions suivantes. L'invalidité absolue et définitive doit :

- se produire au cours de la période d'assurance ;
- donner lieu à reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de troisième catégorie en cours de période d'assurance ou d'une pension d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'obliger à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- en outre, il doit être dans l'incapacité d'exercer toute activité professionnelle lui procurant gain ou profit.

Afin que le salarié bénéficie du versement anticipé du capital décès toutes causes, son état d'invalidité absolue et définitive doit être reconnu par l'organisme assureur.

Pour déterminer le montant du capital à verser, l'organisme assureur prend en compte la situation de famille à la date à laquelle elle reconnaît l'état d'invalidité absolue et définitive.

Le capital est versé au salarié lui-même ou à son représentant légal.

Le versement du capital met fin à la garantie décès du salarié.

Article 3.5

Définition des bénéficiaires

Désignation type

En cas de décès d'un salarié, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital est versé par priorité :

- à son conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement ;
- à défaut, à son partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, par parts égales, à ses enfants vivants ou représentés, et à ceux de son conjoint s'il en avait la charge au moment du décès ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales, et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut à ses héritiers, selon la dévolution successorale.

Cependant, lorsque le bénéficiaire du capital n'est pas le représentant légal des enfants du salarié, les majorations pour enfants seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations et adressées à leurs représentants légaux.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

Désignation particulière

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix à condition qu'une désignation particulière antérieure n'ait pas été acceptée par le(s) bénéficiaire(s) concerné(s).

Le salarié doit informer l'organisme de prévoyance de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Toutefois, en cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

Article 3.6

Situation de famille

Conjoint

Il est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ni séparé judiciairement.

Le partenaire lié par un Pacs est assimilé au conjoint.

Le concubin (au sens de l'article 515-8 du code civil) est assimilé au conjoint, à condition que l'organisme de prévoyance en ait connaissance dans les 3 mois suivant le décès. Le concubin doit prouver sa domiciliation à la même adresse que le salarié par la production notamment, d'une copie du dernier avis d'imposition. La situation de famille retenue est toujours celle constatée au jour du décès.

Dans un couple vivant en concubinage, le concubin ou la concubine doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge, les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis (les enfants recueillis sont définis ci-dessous).

Ils doivent, en outre, répondre aux conditions ci-dessous :

D'une part :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être sous contrat d'apprentissage ;
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
 - quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21^e anniversaire.

D'autre part :

- être fiscalement à la charge du salarié, c'est-à-dire être pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire que le salarié déduit fiscalement de son revenu global.

Sont également considérés comme enfants à charge :

- les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le sinistre, s'ils naissent viables ;
- les enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptés ou recueillis par le salarié même s'ils sont fiscalement à la charge de son partenaire lié avec lui par un pacte civil de solidarité ou de son concubin ;
- les enfants recueillis – dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Autres personnes à charge

Sont considérés comme à charge, les parents ou grands-parents vivant sous le toit d'un salarié et ne bénéficiant pas de ressources suffisantes pour entraîner le paiement d'impôts sur leur propre revenu et bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées, à condition :

- que le salarié ait été autorisé par l'administration fiscale à déduire de son revenu global le montant de la pension versée à ses ascendants ;
- ou que ses ascendants donnent droit à une part supplémentaire dans le calcul du quotient familial.

Article 3.7

Allocations d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS), en vigueur au moment du décès, est versée.

Pour ouvrir droit à la garantie, le décès de la personne garantie, s'il s'agit d'un bénéficiaire autre que le salarié, doit intervenir avant son 65^e anniversaire.

Les prestations sont réglées :

- à la personne qui a assumé la charge des frais d'obsèques de la personne décédée ;
- à défaut, aux bénéficiaires du capital décès.

Si l'enfant à charge est âgé de moins de 12 ans, la prestation indiquée aux dispositions particulières du contrat d'adhésion est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés.

Si l'enfant est mort-né, les frais d'obsèques sont pris en charge dans les conditions qui précèdent.

Article 4

Taux de cotisation

La cotisation globale fixée en contrepartie des garanties fixées par le présent accord est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur et à hauteur de 45 % à la charge du salarié.

Le taux global de cotisation est fixé et ventilé comme suit à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au 31 décembre 2022 :

- cotisation au titre de la garantie décès toutes causes/double effet/IA : 0,23 % du salaire de référence défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- cotisation au titre de l'allocation obsèques : 0,05 % du salaire de référence défini à l'article 3.1 du présent accord.

Ces taux de cotisation sont maintenus 3 ans à compter de la date d'effet, à législation et réglementation constante. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme de prévoyance et la commission paritaire de suivi définie à l'article 10, en fonction des résultats constatés sur le régime et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 5

Revalorisation des prestations

Outre les mécanismes ou niveau de revalorisations des prestations prévues ci avant, les prestations périodiques sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point unifié AGIRC-ARRCO entre la date du sinistre et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante.

Toutefois cette évolution devra au préalable être entérinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur qui pourra être amené à réduire ce taux d'évolution.

En cas de résiliation du régime de prévoyance ou d'une des garanties, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se produit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de résiliation.

Article 6

Portabilité

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations-chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

- l’employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l’organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1^{er} alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 7

Organisme assureur. – Recommandation

Article 7.1

Choix de l’organisme assureur

Les entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord, qui ne disposent pas, à la date d’effet du présent accord, d’un régime de prévoyance couvrant à l’identique, risque par risque, ceux prévus à l’article 3 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

Les partenaires sociaux souhaitent préserver la liberté de choix de l’employeur tout en permettant aux entreprises et aux salariés de bénéficier d’une couverture de prévoyance complémentaire répondant à leurs besoins et aux conditions tarifaires définies par les partenaires sociaux.

À l’issue d’une procédure transparente de mise en concurrence prévue par les dispositions légales et réglementaires, un organisme assureur est recommandé par les partenaires sociaux dans le but de proposer un contrat de branche aux entreprises.

Ces recommandations n’ont aucune valeur contraignante ou pénalisante pour les entreprises.

Afin de garantir aux salariés et à leurs enfants à charge une couverture optimale et d’assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s’engagent à procéder à un nouvel appel d’offres tous les 5 ans, sauf si le régime présente un déséquilibre financier marqué et/ou des prestations liées aux garanties non conformes au cahier des charges, nécessitant dès lors un appel d’offres anticipé.

Article 7.2

Recommandation

L’organisme assureur recommandé est le suivant :

Malakoff Médéric Humanis
21, rue Laffitte, 75009 Paris
Tél. : 01 56 03 34 56
<https://malakoffmederic-humanis.com>

Institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale

Lorsqu’une entreprise entrant dans le champ d’application du régime conventionnel adhérera auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel bénéficieront des garanties définies par le présent accord conformément à la loi législation applicable (loi Évin).

Article 7.3

Garanties complémentaires optionnelles

Les entreprises qui voudraient disposer de garanties complémentaires à celles définies par le présent accord pourront les souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance ou de l’organisme de leur choix.

À ce titre, Malakoff Médéric Prévoyance met à disposition une garantie rente éducation complémentaire optionnelle en cas de décès du salarié.

En effet en cas de décès du salarié, est prévu, à titre facultatif, le versement aux enfants à charge tels que définis à l'article 3.6 du présent accord d'une rente éducation fixe évaluée à 10 % du salaire de référence visé à l'article 3.1.

La souscription à ces garanties complémentaires est soumise à questionnaire médical.

Ces garanties complémentaires éventuellement souscrites ne bénéficieront pas de la mutualisation des risques.

Article 8

Degré élevé de solidarité

Article 8.1

Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Le présent accord a pour objet de renforcer un régime conventionnel de prévoyance au niveau de la branche unifiée du verre, cristal et vitrail.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif et solidaire.

À ce titre, des garanties présentant un degré élevé de solidarité sont mises en place au bénéfice des salariés des entreprises relevant de la branche unifiée précitée.

Conformément aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, il est convenu que 2 % des cotisations annuelles acquittées au titre du régime de prévoyance sont affectés au financement du degré élevé de solidarité.

Cette part de financement est versée par chaque entreprise à l'organisme assureur qui assure sa couverture au titre du régime de prévoyance. En contrepartie, et conformément aux orientations arrêtées par les partenaires sociaux de la branche, le contrat d'assurance de l'entreprise prévoit la mise en œuvre :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit leur permettant de faire face à des situations pouvant entraîner une fragilité sociale).

En tout état de cause, les entreprises non adhérentes à l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale, à travers la mise en œuvre de mesures conformes aux garanties présentant un degré élevé de solidarité définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

Article 8.2

Gestion du fonds d'action sociale de la branche

Pour les entreprises ayant fait le choix de rejoindre l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 du présent accord, il est institué un fonds d'action sociale financé et géré de façon mutualisée par cet organisme recommandé.

Ce fonds d'action sociale est exclusivement dédié aux entreprises et aux salariés de la branche ayant adhéré au régime de branche auprès de l'organisme d'assurance recommandé. Les domaines d'intervention et actions menées dans le cadre de ce fonds d'action sociale, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre, font l'objet d'un règlement spécifique.

Une situation du fonds social au 31 décembre de chaque exercice est fournie.

Les aides sont accordées dans la limite des sommes collectées par l'organisme assureur et affectées au degré élevé de solidarité. Dans l'hypothèse d'une insuffisance du fonds social les demandes seront traitées prioritairement selon la date de réception du dossier complet.

Le degré élevé de solidarité peut être résilié par l'une ou l'autre des parties au 31 décembre de chaque année.

La résiliation doit se faire par courrier recommandé avec accusé réception et respecter un délai de préavis de 3 mois. Toutes les demandes déposées dans cet intervalle y compris celles qui n'auraient pas abouties avant ce délai seront prises en compte.

La clôture effective du DES sera considérée comme définitive lorsque toutes les aides en cours avant la période de résiliation auront été traitées.

Article 9

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la signature du présent accord.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultat et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, l'organisme assureur recommandé présentera régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en place de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle du cristal, du verre et du vitrail et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de cette branche. Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

Les entreprises relevant de la convention collective nationale unifiée du verre, du cristal et du vitrail de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte résultant de l'accord du 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1821, IDCC 1945, IDCC 2306) s'engagent à communiquer tous les éléments nécessaires à ladite commission pour, qu'en toute connaissance de cause, celle-ci puisse au mieux piloter le dispositif de prévoyance et l'améliorer.

Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolutions des contraintes réglementaires ou législatives qui nécessiteraient l'adaptation d'une ou plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur avec un préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à un dépôt conformément aux articles L. 2222-6 et 2261-9 du code du travail.

Article 11

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020 aux entreprises et salariés relevant du champ d'origine ante-fusion (IDCC 1821).

Ce n'est qu'au 1^{er} janvier 2022 que l'application obligatoire du régime conventionnel concernera l'ensemble du champ créé par l'accord de fusion absorption du 30 juin 2017, c'est-à-dire aux entreprises relevant précédemment des champs IDCC 161, 1945 et 2306 aujourd'hui dénoncés.

Article 12

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la direction générale de travail et au greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 septembre 2019.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190500-001219

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
