



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-14

18 avril 2020



MINISTÈRE
DU TRAVAIL

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-14 du 18 avril 2020

Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	232

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-14 du 18 avril 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 67 du 21 janvier 2020 relatif à la fixation des salaires minima	3
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 28 du 22 janvier 2020 relatif à la révision de la convention collective (titre I ^{er})	5
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : accord du 29 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle.....	9
Banque : accord du 5 février 2020 relatif à la formation professionnelle	25
Bureaux d'études techniques : accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social.....	55
Bureaux d'études techniques : accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance.....	62
Commerce de gros : accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	76
Commerce de gros : avenant n° 4 du 20 novembre 2019 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance.....	84
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 1 du 29 janvier 2020 à l'accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail	86
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 6 du 29 janvier 2020 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire santé	102
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 63 du 21 novembre 2019 à l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle .	107
Fruits et légumes (expédition et exportation) : avenant n° 23 du 13 décembre 2019 relatif à la grille des salaires conventionnels.....	109
Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : avenant n° 2 du 19 novembre 2019 à l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	110
Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : avenant du 27 janvier 2020 à l'accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social.....	122
Immobilier : avenant n° 83 du 2 décembre 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective	124

Immobilier : avenant n° 84 du 18 février 2020 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires » et « prime d'ancienneté » de la convention collective.....	183
Maroquinerie (industries) : accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI.....	186
Maroquinerie (industries) : accord du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020	191
Notariat : avenant n° 1 du 23 janvier 2020 à l'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à l'intéressement.....	196
Notariat : avenant n° 39 du 23 janvier 2020 à l'accord du 19 février 2001 relatif au notaire salarié	198
Ports de plaisance : avenant du 11 février 2020 relatif aux forfaits jours personnel d'encadrement	200
Ports de plaisance : avenant du 11 février 2020 modifiant l'article 14.2 relatif à l'attribution de points personnels.....	205
Sport (équipements, loisirs) : avenant du 28 novembre 2019 à l'accord du 26 septembre 2001 relatif à la modification de l'article 5 « Indemnisation » (CPNEFP)	207
Sport (équipements, loisirs) : avenant du 28 novembre 2019 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5.2 « Prise en charge des frais et maintien de salaire » (CPPNI)	209
Viandes (industrie et commerces en gros) : accord du 13 novembre 2019 relatif à la prévention et la santé au travail.....	211

Brochure n° 3023 | Convention collective nationale

IDCC : **1412** | **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION ET DÉPANNAGE
DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

Avenant n° 67 du 21 janvier 2020

relatif à la fixation des salaires minima

NOR : ASET2050290M

IDCC : 1412

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article 3.4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 1,7 % sur l'ensemble des coefficients ; elle est applicable à compter du 1^{er} mars 2020.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

N.B. : ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2020

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum garanti mensuel base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 585,19 €		
	B	181	1 592,54 €		
	C	186	1 599,89 €		
II	A	195	1 607,23 €		
	B	205	1 614,58 €		
	C	210	1 621,93 €		
III	A	225	1 629,29 €		
	B	235	1 660,15 €		
	C	245	1 731,43 €		
IV	A	260	1 836,04 €		
	B	280	1 976,31 €		
	C	300	2 117,71 €		
V	A	320	2 245,33 €		
	B	340	2 384,45 €		
	C	365	2 560,35 €		
VI*	A	370	2 239,36 €	26 872,31 €	30 903,16 €
	B	375	2 398,84 €	28 786,07 €	33 103,98 €
	C	380	2 570,73 €	30 848,81 €	35 476,12 €
VI	A	390	2 738,87 €	32 866,40 €	37 796,37 €
	B	430	3 053,66 €	36 643,93 €	42 140,51 €
	C	460	3 382,79 €	40 593,44 €	46 682,45 €
VII	A	500	3 766,21 €	45 194,46 €	51 973,63 €
	B	600	4 278,53 €	51 342,38 €	59 043,75 €
	C	700	5 072,49 €	60 869,88 €	70 000,36 €
* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article 10.2 de la convention collective nationale).					

Fait à Paris, le 21 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379 | Convention collective nationale

IDCC : **3016** | **ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

Avenant n° 28 du 22 janvier 2020
relatif à la révision de la convention collective (titre I^{er})

NOR : ASET2050301M

IDCC : 3016

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention de branche a été conclue le 31 mars 2011. Depuis cette date, les partenaires sociaux ont constaté une évolution importante des règles de droit social, et notamment des règles régissant les domaines de négociation ouverts à la branche.

Ces évolutions ont été notamment prises en compte par la conclusion d'accords collectifs au sein de la branche.

En parallèle, l'application quotidienne de la convention par les ateliers et chantiers d'insertion de la branche a permis d'identifier des points pour lesquels des précisions devaient être apportées ou pour lesquelles des évolutions seraient opportunes.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux souhaitent faire évoluer la convention collective dans son ensemble en poursuivant les objectifs suivants :

- simplification de la convention : notamment, en intégrant les accords collectifs conclus postérieurement à la conclusion de la convention de branche afin de faciliter son application et sa lecture ;
- clarification des dispositions : en précisant, notamment, les conditions d'application de certaines dispositions pour lesquelles une interprétation a parfois été nécessaire ou pour lesquelles des évolutions légales ou jurisprudentielles ont récemment apporté des éclairages ;

- adaptation des dispositions légales et réglementaires au secteur des ateliers et chantiers d’insertion : les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leurs efforts pour adapter les dispositions légales à la spécificité du secteur.

Ceci étant précisé, les partenaires sociaux ont souhaité initier l’évolution de la convention de branche par la révision du titre 1^{er} relatif aux règles générales de la convention collective.

Les articles pour lesquels aucune modification n’est apportée resteront applicables dans leur version en vigueur lors de leur conclusion (cf. art. 6 du présent accord).

S’agissant des autres articles, la nouvelle rédaction telle que décidée par les partenaires sociaux se substituera de plein droit aux articles visés (cf. art. 1^{er} à 5 du présent accord).

Article 1^{er} | Intitulé du titre 1^{er} de la convention de branche

L’intitulé du titre 1^{er} est remplacé par « Titre 1^{er} – Conditions d’application ».

Article 2 | Révision de l’article 1^{er} du titre 1^{er} de la convention de branche

L’article 1^{er} est désormais rédigé comme suit :

« Article 1^{er} | Champ d’application

L’ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s’appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d’un champ d’application délimité comme suit :

Il régit les rapports et s’applique à l’ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d’un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d’insertion conventionnés par l’État au titre de l’article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d’application les entités soumises à agrément au sens de l’article L. 314-6 du code de l’action sociale et des familles.

Le champ conventionnel couvre l’ensemble du territoire national. »

Article 3 | Révision de l’article 3 du titre 1^{er} de la convention de branche

L’article 3 est désormais rédigé comme suit :

« Article 3 | Révision

La demande de révision de la convention collective est formulée par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ d’application de la convention collective.

Elle doit être notifiée aux autres organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d’un projet de modification.

La négociation débute dans les 6 mois suivant la réception de la demande de révision ; sa conclusion se fera dans les 6 mois après l’ouverture de la négociation.

Les dispositions de la présente convention collective resteront applicables jusqu’à la signature du nouvel accord. »

Article 4 | Révision de l’article 4 du titre 1^{er} de la convention de branche

L’article 4 est désormais rédigé comme suit :

« Article 4 | Dénonciation

Toute dénonciation de la présente convention par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ d’application de la convention collective doit être portée, à

la connaissance, des autres organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle doit être motivée.

Cette dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le code du travail.

En cas de dénonciation, et sauf dispositions spécifiques, une durée de préavis de 6 mois débute à compter de l'envoi de la lettre notifiant la dénonciation.

La dénonciation doit être suivie, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis, de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

La convention collective continue de produire effet jusqu'à la conclusion d'un texte de substitution ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du préavis.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée durant le délai de 18 mois ci-dessus mentionné, les salariés concernés bénéficieront d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée du travail équivalente à celle prévue dans le contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention dénoncée et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

La dénonciation de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion doit faire l'objet de l'application des dispositions légales. »

Article 5 | Dispositions du titre I^{er} de la convention de branche non concernées par la révision

Les articles 2, 5, 6 et 7 du titre I^{er} de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion demeurent inchangés.

Article 6 | Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant fixe les conditions générales d'application de la convention de branche.

Au regard de la finalité du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 7 | Dispositions finales

7.1. Durée de l'avenant de révision et entrée en vigueur

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

7.2. Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans 4 ans afin d'engager, si besoin, des négociations pour l'évolution du présent avenant et du titre I^{er} de la convention collective de la branche.

7.3. Suivi, révision et dénonciation de l'avenant de révision

Une réunion pourra être organisée, à la demande de l'une des parties signataires, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec

avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les 6 mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les 3 mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

7.4. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 22 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : **1000** | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : **1850** | **AVOCATS SALARIÉS**

Accord du 29 novembre 2019

relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050289M

IDCC : 1000

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CNA CNAE ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNPJ CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires ont convenu de renforcer par le présent accord leur politique de branche en matière de formation professionnelle. Cet accord s'inscrit dans les préconisations de l'article 2253-1, 4° du code du travail, qui rappelle la légitimité de la branche professionnelle en la matière. Il tient compte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2020. Il se substitue en totalité à l'accord du 9 juillet 2004 (avenant n° 75) et du 4 mars 2005 (avenant n° 75 bis) sur la formation professionnelle.

Préambule

La branche comptait fin 2015, 37 900 salariés, avec une tendance à la baisse. Ces salariés évoluent dans une économie de services, dans le cadre d'activités faisant l'objet d'une forte régulation juridique.

Ces salariés exercent leur activité dans 99,8 % des cas dans une entreprise de moins de 50 salariés, et dans 95,7 % des cas dans une entreprise de moins de 10 salariés. Dès lors, une politique de formation construite à partir de la réalité des conditions d'exercice de l'activité de ces salariés s'impose. Cela vaut tout particulièrement afin d'améliorer l'accès à la formation de ces salariés, en prenant en considération les conséquences sur l'entreprise.

Malgré une pyramide des âges équilibrée (fin 2015, 18,9 % des salariés de la branche avaient moins de 29 ans, 49,3 % avaient entre 30 et 49 ans, 31,8 % avaient 50 ans ou plus), la branche est confrontée à un renouvellement de ses effectifs. Elle est par ailleurs impactée par la digitalisation des métiers, et par conséquent la nécessité de faire évoluer les outils et techniques au sein des cabinets. L'alternance constitue ainsi une voie à privilégier pour ce renouvellement, en faisant de ce moment de formation pour le cabinet une occasion de faire évoluer ses savoir-faire et techniques de travail.

Les parties signataires rappellent par ailleurs leur action historique en matière d'actions de formation centrées sur la mise en pratique des connaissances acquises.

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des cabinets et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des cabinets par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties signataires considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle et devant participer à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et/ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- apporter des droits et garanties aux salariés de la branche afin de leur permettre d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de développement des compétences à l’initiative de l’employeur ;
- de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) à l’initiative du salarié ;
- dans le cadre des contrats d’alternance (contrat d’apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A). ;
- concourir à la validation des acquis de l’expérience ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l’égalité entre les hommes et les femmes dans l’accès à la formation professionnelle ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d’encadrement du cabinet, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l’information des salariés sur les dispositifs de formation et sur les outils à leur disposition ainsi que par leur accompagnement dans l’élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d’assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité social et économique (CSE) en vue des consultations annuelles sur la formation continue.

Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition du personnel et de ses représentants.

Cet accord s’inscrit dans un ensemble d’accords portant sur la formation professionnelle et en particulier, au jour de la signature du présent accord :

- l’accord du 15 mars 2019 confirmant la désignation de l’opérateur de compétences ;
- l’avenant n° 126 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle ;
- l’accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d’attribution de la CPNEFP du personnel salarié des cabinets d’avocats.

Article 1^{er} | L’intégration des salariés dans la branche par la voie de l’alternance

Les parties signataires se fixent pour objectif de dépasser 2 % de personnes en contrats d’alternance (contrats d’apprentissage et contrats de professionnalisation) au regard de la population totale des salariés de la branche. La CPNEFP est chargée de suivre et de mettre en œuvre les moyens permettant l’atteinte de cet objectif.

Article 1.1 | Le contrat d’apprentissage

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s’agissant de la conclusion du contrat d’apprentissage, de sa durée, des conditions en matière d’âge, ainsi que de la rupture du contrat.

La grille ci-dessous définit, suivant l’année de formation, le pourcentage à appliquer, selon le cas, au Smic ou, pour les salariés de 26 ans ou plus, au minimum conventionnel, afin de connaître la rémunération minimale du salarié en contrat d’apprentissage.

Niveau préparé/année	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 %	Salaire le + élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 ^e année	39 %	51 %	61 %	
3 ^e année	55 %	67 %	78 %	

En outre, la rémunération des 21-25 ans peut être calculée sur la base du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'exécution du contrat s'il est supérieur au Smic.

Article 1.2 | *Le contrat de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, par le cabinet lorsqu'il dispose d'un service de formation ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en cabinet d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La CPNEFP déterminera les parcours de formation adaptés aux besoins des cabinets et les modalités de certification correspondante.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat de professionnalisation, des conditions en matière d'âge, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit :

1.2.1. Rémunérations minimales

Les pourcentages s'entendent de la rémunération du Smic ou, pour les salariés de 26 ans et plus et s'il est plus favorable, de la rémunération conventionnelle :

	Qualification lors de l'embauche inférieure à baccalauréat, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à un diplôme Bac + 3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	55 % pendant la 1 ^{re} année	65 % pendant la 1 ^{re} année	80 % pendant la 1 ^{re} année
	65 % pendant la 2 ^e année	70 % pendant la 2 ^e année	85 % pendant la 2 ^e année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	70 % pendant la 1 ^{re} année	80 % pendant la 1 ^{re} année	85 % pendant la 1 ^{re} année
	80 % pendant la 2 ^e année	85 % pendant la 2 ^e année	90 % pendant la 2 ^e année
Salariés de 26 ans et plus	85 % la 1 ^{re} année, du Smic ou du minimum conventionnel selon le plus favorable au salarié		
	95 % la 2 ^e année, du Smic ou du minimum conventionnel selon le plus favorable au salarié		

En outre, des stipulations contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. L'employeur peut décider de prendre comme assiette de calcul des rémunérations les salaires minima conventionnels de l'emploi occupé au lieu du Smic, quel que soit l'âge du salarié.

1.2.2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée où celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation à 36 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins le baccalauréat professionnel ;
- lorsque la nature de la qualification visée et déclarée prioritaire l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, ainsi que pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire conformément au 1^{er} de l'article L. 6325-7 du code du travail.

1.2.3. Durée de la formation

La formation, (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par le cabinet lui-même, lorsqu'il dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCO.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu au répertoire national des certifications professionnelles, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir dépasser :

- la durée prévue par ledit référentiel ;
- 45 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Toute personne poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat bénéficie de cet aménagement.

1.2.4. Conditions de prise en charge

L'OPCO prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des textes réglementaires applicables. Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Si la participation du salarié aux actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le cabinet.

1.2.5. Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des contrats de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des durées des contrats, des durées de formation ainsi que la nature des certifications ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ou qualifications prioritaires.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies au sein d'une section professionnelle paritaire dédiée au sein de l'OPCO et sont mentionnées dans un document que l'OPCO tient à disposition des cabinets et salariés relevant du champ d'application de l'accord.

Article 1.3 | La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

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

Les parties signataires renvoient d'une part aux règles législatives et réglementaires qui régissent le dispositif de la Pro-A, d'autre part à l'accord de branche spécifique conclu pour ce dispositif. Les stipulations ci-dessous relatives au tutorat sont applicables au dispositif Pro-A.

Article 1.4 | Le tutorat

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.

Il est rappelé que l'entreprise doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti. En outre, 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, chaque tuteur ne peut suivre, dans la même structure d'exercice, qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur (au jour de la signature du présent accord, 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ou 2 salariés lorsque le tutorat est assuré par l'employeur).

Afin de renforcer ce dispositif de tutorat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les jeunes en formation et plus valorisante pour les tuteurs ou maîtres d'apprentissage, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) des outils facilitant l'exercice de cette mission.

1.4.1. Tutorat par l'entreprise

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 parties signataires mandatent la CPNEFP afin de mettre en place un dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, afin de garantir la qualité de l'accompagnement du jeune et la prise en charge de cette formation.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO 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.

Les parties signataires laissent le soin à l'OPCO de mettre à disposition de la branche une offre de services en matière de formation à la fonction tutorale. Cette formation ne pourra être d'une durée inférieure à 7 heures.

En amont de la désignation par l'employeur ou son représentant d'un tuteur, la branche décide de la mise en place d'un entretien entre l'employeur ou son représentant et le tuteur. Cet entretien est destiné notamment à échanger sur les attendus de la formation en alternance (pour le

jeune, pour l'entreprise et pour le tuteur), les modalités de réalisation de la formation, et la valorisation de la fonction de tuteur. À l'occasion de cet entretien, est notamment décidé le temps consacré à la fonction de tuteur ainsi que, le cas échéant, la valorisation décidée ou prévue au regard de la mission de tutorat assurée. Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition – avec l'appui de l'OPCO – les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène).

La fonction de tuteur est valorisée dans le cadre de l'entretien professionnel. Les parties signataires incitent les entreprises à échanger, en amont d'une mission de tutorat, sur les attendus de cette fonction au regard des objectifs de l'entreprise, et en matière d'élévation du niveau de compétences pour le salarié tutoré ainsi que, le cas échéant, pour le tuteur (tutorat croisé/inversé). Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition – avec l'appui de l'OPCO – les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène...).

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'étudier les voies et moyens pour permettre à la branche de développer le tutorat croisé et inversé, dans l'objectif de mieux intégrer les nouvelles technologies et les nouveaux savoir-faire dans les cabinets d'avocats.

1.4.2. Tutorat externalisé

Les parties signataires, avec l'appui de l'opérateur de compétences, 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.

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin de s'assurer que le recours au tutorat externalisé sera par principe compatible avec les contraintes des cabinets d'avocat, et en particulier les principes d'indépendance et du secret professionnel. À cette fin, la branche mettra à disposition des entreprises une convention-type apportant les garanties nécessaires à la préservation de ces principes. Cette convention, au-delà de la préservation de principe, proposera des conditions d'accès du tuteur aux locaux du cabinet d'avocat, ainsi que l'accès et l'éventuelle utilisation de dossiers du cabinet à des fins pédagogiques.

Les parties signataires mandatent également la CPNEFP afin qu'elle s'assure des conditions d'émergence d'une offre de tutorat externalisée compatible avec les besoins identifiés suivants :

- un format pédagogique pertinent mêlant accompagnement à distance et en présentiel, articulé avec :
- un modèle économique viable, ayant le cas échéant recours aux fonds de l'alternance dans le cadre des emplois dits « non éligibles ».

Afin de mettre en visibilité l'offre de tutorat externalisé, la branche pourra procéder à un référencement des prestataires, en prenant soin de garantir un maillage territorial pertinent au regard de la cartographie des entreprises éligibles.

La CPNEFP rendra compte de cette activité auprès de la CPPNI à l'issue d'un délai de 1 an à compter de la signature du présent accord. Elle rendra compte chaque année, avec le concours de l'OPCO, de l'utilisation du dispositif de tutorat externalisé, tant sur le volet qualitatif que sur le volet quantitatif.

Article 2 | La promotion sociale ou professionnelle par la formation (ou la VAE) des salariés de la branche

Article 2.1 | Les engagements des parties signataires

Les parties signataires souhaitent donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau

de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Les parties signataires considèrent que les salariés de la branche doivent pouvoir, au sein de la branche, évoluer professionnellement, et 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.

La branche compte environ 35 000 salariés. En 2018, 506 personnes avaient suivi une formation en contrat de professionnalisation (certaines étaient demandeurs d'emploi à l'entrée en formation), et 442 salariés avaient suivi une formation en période de professionnalisation.

Par cet accord, les parties signataires se fixent pour objectif, à horizon de 3 ans de 2 % des salariés de la branche ayant annuellement bénéficié d'une action de formation (ou VAE) leur ayant permis de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Article 2.2 | La mesure du respect des engagements de la branche

Pour apprécier l'effort des partenaires sociaux dans l'atteinte de cet objectif, sont considérés les parcours suivants :

- les salariés de la branche en contrat de professionnalisation (décompte à l'obtention de la qualification) ;
- les salariés de la branche bénéficiant du dispositif Pro-A (décompte à l'obtention de la certification) ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification en mobilisant leurs droits au titre du CPF (décompte à la validation du dossier) ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification et/ou ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (décompte à l'obtention de la preuve de la reconnaissance) et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification, permettant une reconversion professionnelle du salarié dans ou en dehors de l'entreprise, et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise.

Est considérée comme une progression sociale ou professionnelle :

- soit toute évolution salariale favorable au salarié, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie ;
- soit toute évolution favorable au salarié de son positionnement dans la grille de classification de branche ou d'entreprise, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie.

Les éléments de preuve de la reconnaissance salariale ou professionnelle sont décidés par la CPNEFP. Ils doivent permettre d'apprécier la réalité de la promotion sociale ou professionnelle.

Article 2.3 | Les conséquences des actions de formation suivies

Les salariés ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise dans les conditions ci-dessus sont considérés, selon le cas, comme ayant bénéficié de l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE, ou comme ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail.

L'OPCO délivre à l'entreprise du salarié une attestation qui constate ces éléments.

Article 2.4 | La mobilisation complémentaire de la contribution conventionnelle de branche

Afin de favoriser la politique de branche de promotion sociale ou professionnelle par la formation, les parties signataires décident de mobiliser la contribution conventionnelle de branche dans les conditions suivantes :

- dans des conditions précisées par la CPNEFP, la contribution conventionnelle permet de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée ;
- dans des conditions précisées par la CPNEFP, la contribution conventionnelle permet de refinancer l'augmentation salariale perçue par le salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés, dans les conditions précitées et pendant une durée à définir par la CPNEFP.

Ces financements peuvent être cumulés pour une même action de promotion sociale ou professionnelle.

Article 2.5 | Le suivi des engagements de la branche

La CPNEFP est chargée de suivre la politique de la branche en matière de promotion sociale ou professionnelle.

La CPNEFP rend compte chaque année à la CPPNI du suivi des engagements pris par cet accord. Elle détaille notamment les moyens d'accès à la promotion sociale ou professionnelle prévus au paragraphe relatif à la mesure des engagements de la branche, et recense les difficultés et progrès enregistrés de chacune de ces voies d'accès.

Dans le respect d'une politique de branche de qualité en matière de promotion sociale ou professionnelle par la formation, la CPNEFP propose à la CPPNI les modifications qu'elle estime pertinentes de l'accord de branche et prend, dans son champ de compétences, les décisions adaptées.

La CPNEFP échange régulièrement avec l'Observatoire de branche, la SPP de branche et l'OPCO afin de permettre la concrétisation de la politique de branche précitée. Elle identifie notamment les parcours de formation pertinents dans la branche au regard de l'objectif de promotion sociale ou professionnelle, et les met en valeur auprès des entreprises et de leurs salariés. Elle poursuit l'objectif de fluidifier autant que possible la mise en œuvre de ces actions, au moyen de l'adaptation des systèmes d'information et des formulaires de prise en charge.

Article 3 | Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences, établi par chaque cabinet, permet d'identifier les besoins de compétences des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son cabinet. Il prend en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels. Les actions de formation comprises dans ce plan comportent :

- d'une part les actions décidées et financées par l'employeur dans le cadre de son obligation de former ;
- d'autre part les actions de développement des compétences, décidées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et financées en partie, le cas échéant, avec des fonds issus du compte personnel de formation du salarié.

Les parties signataires soulignent les effets de la réforme de la formation voulue par les pouvoirs publics. Ainsi, l'obligation de former n'est plus garantie pour les entreprises de 50 salariés et plus, qui doivent investir au-delà de leur obligation de contribution à la formation professionnelle. Les parties signataires ont toutefois conclu un accord distinct afin de mener une politique

de branche en matière de formation professionnelle, et apportant des garanties financières supplémentaires au bénéfice des entreprises jusqu'à 299 salariés.

Les parties signataires décident de promouvoir et de favoriser, dans le cadre de la politique de branche ci-dessus définie en matière de promotion sociale ou professionnelle, les actions cofinancées de développement des compétences.

Article 4 | Les conditions de réalisation des actions de formation

Il est rappelé que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Par ailleurs, l'action de formation concourant au développement des compétences se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les parties signataires promeuvent les modalités de réalisation d'actions de formation susceptibles d'une part de développer l'accès à la formation pour les salariés de la branche, et de développer des conditions de réalisation de l'action de formation permettant l'acquisition de compétences adaptées au contexte et perspectives d'emploi du salarié, et leur mise en œuvre effective.

Dans cet objectif, elles définissent les conditions de réalisation des actions de formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail, et en tout ou partie à distance.

Article 4.1 | La réalisation de l'action de formation hors temps de travail

Au regard des contraintes organisationnelles des entreprises de la branche, et tout particulièrement dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires décident de confier à la CPNEFP de soin de déterminer les actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail.

Ces actions de formation pourront se dérouler, pour les entreprises de moins de 50 salariés, suivant le cas, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de :

- 80 heures par an et par salarié ;
- 4 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

La CPNEFP étudiera, pour ces actions de formation, les voies et moyens pour adapter l'offre de formation afin de faciliter les départs en formation.

En contrepartie de la réalisation d'une action de formation en tout ou partie hors du temps de travail, la CPNEFP définira, en lien avec l'OPCO et sur les fonds de l'OPCO, pour la branche, les modalités de prise en charge des coûts pédagogiques de l'action de formation, ainsi que des frais annexes (frais de garde, transport, hébergement et repas).

L'ensemble des éléments ci-dessus fait l'objet d'un accord formalisé entre l'employeur et le salarié. Ce document comporte également les engagements souscrits par l'employeur en matière de reconnaissance de la formation suivie par le salarié. Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'établir et de mettre à disposition des entreprises de la branche un modèle de convention permettant de recueillir cet accord.

Article 4.2 | *La réalisation de l'action de formation à distance*

Les parties signataires privilégient l'objectif d'actions de formation de qualité permettant la mise en œuvre effective des compétences acquises. Les modalités de réalisation de l'action de formation, et notamment la FOAD (formation ouverte et à distance) constituent un moyen de parvenir à cet objectif.

Les parties signataires rappellent l'historique de la branche en matière de développement d'une pédagogie centrée sur la pratique, et la nécessité de séquences de formation en présentiel.

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'apporter le concours de la branche à l'OPCO aux fins de garantir la qualité des actions de formation financées par les entreprises de la branche et suivies par leurs salariés.

Article 5 | *Les outils au service de la politique de branche en faveur de la formation des salariés et demandeurs d'emploi*

Article 5.1 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

Tout salarié dispose d'un compte personnel de formation, dans les conditions définies par le code du travail. Les parties signataires rappellent que ce compte personnel de formation constitue à l'origine une création des partenaires sociaux, afin de permettre à chaque salarié de pouvoir disposer de droits garantis afin de progresser dans leur parcours professionnel, en élevant leur niveau de qualification, ou en obtenant une autre qualification dans la perspective d'une reconversion.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant du compte personnel de formation (CPF).

Ils rappellent que le CPF constitue une garantie pour les salariés, que la branche entend valoriser aux fins de faciliter l'accès des formations des salariés de la branche, dans un objectif de promotion sociale ou professionnelle dans les conditions déterminées précédemment.

Par le présent accord, les parties signataires mandatent la CPNEFP aux fins de mettre en œuvre la politique de la branche, et d'activer les leviers disponibles et nécessaires à la réalisation des engagements de la branche. Il en va notamment ainsi de la politique d'abondement, définie à l'article 2.4.

Aux termes de cet article, les parties signataires ont en effet décidé de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée.

La CPNEFP rendra compte chaque année à la CPPNI des conditions de mobilisation par les salariés de la branche de leur CPF.

Article 5.2 | *L'entretien professionnel*

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de l'entretien professionnel. Elles décident des spécificités ci-après définies.

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation le cas échéant du comité social et économique, l'employeur prévient les salariés de la date de l'entretien au moins 1 semaine avant. Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Des informations pratiques, des outils de GPEC ainsi qu'un guide de conduite de l'entretien professionnel sont disponibles sur le site internet de la branche.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre du cabinet ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;

Tous les 6 ans et dans les conditions prévues par le code du travail, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. À défaut, dans les cabinets d'au moins 50 salariés, son compte est abondé dans les conditions définies par la réglementation.

Les cabinets bénéficieront d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L'OPCO assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNEFP de la branche.

Article 5.3 | La validation des acquis de l'expérience (VAE)

5.3.1. Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au RNCP.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Les parties signataires estiment qu'une expérience minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée, offre de meilleures garanties pour réussir la VAE.

5.3.2 Information et aide aux démarches individuelles

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut dans les conditions définies par la loi bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Cet accompagnement est éligible de droit dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

5.3.3. Mise en œuvre de la VAE

Conformément à l'article L. 6313-12 du code du travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. À ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur. L'employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la section professionnelle paritaire (SPP).

L'OPCO rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCO pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

Article 5.4 | La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Au regard des besoins de professionnalisation du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par France compétences.

Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Article 6 | Le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Les partenaires sociaux ont conclu un accord distinct prévoyant une contribution conventionnelle à la formation professionnelle.

Article 7 | Durée. Formalités. Révision. Dénonciation

Article 7.1 | Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020, sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 7.2 | Clause spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la typologie des salariés et des enjeux de la politique de la branche en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont décidé d'adopter des clauses spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ainsi, ils ont décidé, à l'article 2.4 du présent accord, que, dans des conditions précisées par la CPNEFP, la contribution conventionnelle permet de refinancer l'augmentation salariale perçue par le salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés, dans les conditions précitées et pendant une durée à définir par la CPNEFP.

Par ailleurs, sans restreindre formellement le dispositif en fonction de la taille de l'entreprise, les parties signataires ont choisi de développer, avec les financements adaptés, le tutorat et notamment le tutorat externalisé, prévu à l'article 1.4.2 du présent accord.

Enfin, au regard des contraintes des entreprises de moins de 50 salariés pour permettre le départ en formation de leurs salariés, les parties signataires ont décidé de déroger aux règles du droit commun s'agissant du volume d'heures de formation pouvant être suivi chaque année par un salarié (art. 4.1).

Article 7.3 | Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 7.4 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Fait à Paris, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Glossaire

CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche avocat
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche avocat
CSE	Comité social et économique
FOAD	Formation ouverte à distance
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
OPCO	Opérateurs de compétences. Les OPCO ont remplacé depuis début 2019 les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). La branche a adhéré en 2019 à l'OPCO EP (entreprises de proximité)
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
Pro-A	Reconversion ou promotion par alternance
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
Smic	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Annexe II Exemples de dotation CPF

■ Premier exemple :

Un salarié d'un cabinet de moins de 50 salariés souhaite suivre une action de formation, dont les coûts pédagogiques s'élèvent à 2 000 €. Son compte personnel de formation est doté de 1 000 €, acquis grâce à son activité professionnelle.

Il manque donc 1 000 € pour achever le projet de formation et permettre le départ effectif de ce salarié.

Dès lors que l'employeur du salarié donne son accord sur le projet de formation et après que le salarié ait adressé à l'OPCO son projet selon le formulaire mis à sa disposition, l'OPCO s'active afin de débloquent les fonds nécessaires (1 000 €), financés à partir de la contribution conventionnelle de branche afin d'achever le projet de formation.

Les fonds nécessaires permettant le financement des coûts pédagogiques (2 000 €) se décomposent comme suit :

- 1 000 € inscrits sur le CPF du salarié ;
- 1 000 € issus de la dotation de la branche.

Les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

■ Deuxième exemple :

Un salarié d'un cabinet de moins de 50 salariés souhaite suivre une action de formation, dont les coûts pédagogiques s'élèvent à 3 000 €. Son compte personnel de formation est doté de 1 000 €, acquis grâce à son activité professionnelle.

Il manque donc 2 000 € pour achever le projet de formation et permettre le départ effectif de ce salarié.

L'OPCO, sur le fondement du présent accord et par l'utilisation de la contribution conventionnelle de branche, peut doter la personne d'un montant égal aux droits détenus. Dans ce cas, cette somme n'est pas suffisante pour permettre le départ en formation. Il revient donc au salarié d'obtenir la somme manquante. Il peut notamment solliciter son employeur à cette fin.

Dès lors que :

- le salarié a obtenu un accord pour cette somme manquante de 1 000 € ;
- l'employeur du salarié a donné son accord sur le projet de formation ;
- le salarié a adressé à l'OPCO son projet selon le formulaire mis à sa disposition ;
- l'OPCO s'active afin de débloquent une somme correspondant aux droits déjà acquis par le salarié, soit 1 000 €, afin d'achever le projet de formation.

Les fonds nécessaires permettant le financement des coûts pédagogiques (3 000 €) se décomposent comme suit :

- 1 000 € inscrits sur le CPF du salarié ;
- 1 000 € obtenus par le salarié, par exemple auprès de son employeur... ;
- 1 000 € issus de la dotation de la branche.

Les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Brochure n° 3161 | Convention collective nationale

IDCC : 2120 | **BANQUE**

Accord du 5 février 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050304M

IDCC : 2120

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AFB,

d'une part

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO,

CFTC banque ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément modifié les éléments fonctionnels et opérationnels de la formation professionnelle.

Elle s'inscrit dans la continuité des réformes engagées en 2005 avec la consécration d'un droit individuel pour le salarié d'agir sur sa formation professionnelle, la poursuite des observatoires paritaires des métiers et des qualifications, la reconnaissance de la formation professionnelle comme un investissement pour l'entreprise comme pour le salarié. Elle fait de l'alternance le moyen privilégié de l'insertion dans le monde du travail en particulier des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi.

Parallèlement, le secteur bancaire continue sa profonde transformation dans un contexte de révolution digitale permanent, de renforcement de la régulation des activités bancaires, de mutations technologiques, d'accélération de l'évolution des modes de consommation des clients.

La formation professionnelle est pour la banque l'un des vecteurs clés de développement et de préservation de l'emploi qui doit se traduire par des politiques d'entreprises particulièrement volontaires.

Afin de poursuivre cette dynamique au cœur des engagements de la branche et de réussir la mise en œuvre de cette réforme, les partenaires sociaux ont souhaité, par un accord directement applicable dans les entreprises, mettre en place les mesures permettant la transposition de la nouvelle réglementation et, en particulier :

- maintenir une politique d’alternance forte et de qualité notamment en faveur de l’insertion des jeunes et des personnes éloignées de l’emploi ainsi que le développement de l’attractivité des métiers ;
- encourager et accompagner l’autonomie des salariés dans le développement de leur parcours professionnel en lien avec l’entreprise par la valorisation de la construction des projets formatifs ;

Ils confirment leur décision de prioriser les actions en faveur de l’insertion dans l’emploi ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels des salariés en risque d’obsolescence des compétences.

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement à un dialogue social actif sur la formation dans les entreprises, en précisant les modalités d’échanges et de consultations dans les comités sociaux et économiques centraux ou d’entreprise.

Enfin, les parties signataires rappellent le rôle central de la commission paritaire nationale de l’emploi, organe de la mise en œuvre de sa politique en matière d’emploi et de formation.

Au regard de l’ensemble de ces éléments, les parties conviennent des dispositions suivantes.

Chapitre I^{er} Politiques de la branche et besoins du secteur

Article 1^{er} | Données économiques et éléments de prospective

Au sein du secteur bancaire, la branche AFB est un acteur dynamique du marché de l’emploi avec 19 800 embauches en 2018, un chiffre en constante augmentation depuis 2014. Un peu moins d’un recrutement sur 2 concerne des jeunes de moins de 30 ans. 2 recrutements sur 3 sont en CDI et concernent des emplois qualifiés, principalement sur les métiers force de vente et proximité en lien avec la clientèle.

Près de 200 000 personnes travaillent dans les banques de la branche AFB sur le territoire français.

Malgré une baisse tendancielle des effectifs depuis 2011, inférieure à 1 % par an en moyenne, le secteur bancaire reste l’un des principaux employeurs privés en France (près de 2 % de l’emploi salarié privé en 2018).

Sur le plan qualitatif, les travaux conduits en 2018 montrent que le digital, la blockchain, l’intelligence artificielle, l’automatisation des processus, les changements réglementaires, les nouvelles attentes des collaborateurs et les transformations des modes de travail et de consommation, impactent considérablement le secteur bancaire et les métiers.

L’évolution de la vente, des activités de support et du management devrait conduire à une évolution significative des métiers repères et à leur mise à jour au plus tôt. La plupart des métiers devraient se transformer, avec un renforcement de l’expertise pour répondre aux nouvelles exigences du secteur (montée en compétences généralisée, métiers de la data, gestion de projet...).

Les compétences relationnelles, cognitives et transversales vont devenir particulièrement nécessaires pour renforcer l’employabilité des collaborateurs, leur positionnement sur le marché de l’emploi et faciliter la mobilité, dans le respect des règles en vigueur.

Par ailleurs, une excellente maîtrise des compétences techniques restera un prérequis nécessaire à l’exercice des professions bancaires.

L’ensemble de ces changements met en évidence la nécessité de poursuivre au cours des prochaines années les efforts importants engagés par les entreprises de la branche pour favoriser la formation et le développement des compétences des salariés au sein du secteur bancaire.

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Ils déterminent les axes prioritaires de formation suivants au niveau de la branche :

- enrichir l'employabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie professionnelle ;
- permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements, notamment l'intelligence artificielle, les relations clients via le digital, la blockchain ;
- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- assurer l'employabilité et l'accès aux formations de maintien et de développement des compétences aux représentants du personnel élu et porteurs de mandats syndicaux, comme aux autres salariés ;
- développer l'alternance pour une insertion pérenne dans le secteur, en incitant au recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation, en mobilisant des financements privilégiés et en développant des actions de communication ciblées autour de ces dispositifs ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- développer les aptitudes au management des personnels ayant des responsabilités d'encadrement, dont les relations sociales et humaines ;
- promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés, notamment les compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d'entreprise ;
- développer la formation professionnelle dans les PME et TPE.

Par ailleurs, les signataires du présent accord confirment que la branche doit concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires afin de permettre leur accès à un emploi bancaire ou leur maintien dans l'emploi. Ils décident de prioriser toute action de formation favorisant l'accès à l'emploi, notamment par l'utilisation de fonds mutualisés.

De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics précisés ci-dessous (sans ordre préférentiel) :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- les seniors, de plus de 45 ans, qui, tout en restant acteurs de leur formation, doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre leur évolution professionnelle ; à ce titre ils bénéficient des mêmes formations que les autres salariés et, pour les salariés de plus de 55 ans, les formations identifiées d'un commun accord pendant l'entretien professionnel sont effectuées en totalité pendant le temps de travail ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail ;

- les salariés en situation de handicap bénéficiant des obligations d'emploi visées par la législation en vigueur ;
- les salariés de retour d'une longue absence de leur poste de travail quelle qu'en soit la cause ;
- les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension identifié par l'observatoire qui effectue une mise à jour régulière et au moins triennale.

Les priorités de la branche en matière de formation et les publics prioritaires pourront être mis à jour par la CPNE de manière régulière sur la base des travaux de l'observatoire tel que prévu à l'article 3 du présent accord.

Article 3 | *L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque*

La branche dispose d'un observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé « observatoire ».

L'observatoire, outil technique paritaire dans son organisation et dans sa structure au service de la branche professionnelle, est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers, sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers, les compétences et les qualifications, ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque. Son champ d'activité, ses ressources autres que les financements mutualisés, ses missions et son fonctionnement sont définis dans le cadre de l'accord sur la GPEC de la branche.

L'observatoire exerce ses missions sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). La CPNE fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux et les modalités de leur restitution. Elle est informée des actions de communication et de diffusion menées par l'observatoire. L'observatoire rend compte régulièrement à la CPNE des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle. À ce titre l'observatoire prépare les travaux d'évolution et de mise à jour des métiers repères.

Les règles de financement des travaux de l'observatoire relevant de la convention d'objectifs et de moyens d'ATLAS sont précisées dans le chapitre V du présent accord.

Article 4 | *La certification professionnelle, un enjeu fondamental*

Les certifications, titres, diplômes professionnels et blocs de compétences constituent des dispositifs importants de reconnaissance des compétences acquises, d'acquisitions de nouvelles compétences et de développement professionnel des salariés.

Ils contribuent également de manière efficace à l'employabilité des salariés, à leur évolution professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

Le secteur bancaire étant très réglementé, certaines certifications ou formations sont obligatoires pour tenir certains postes de travail ou exercer certaines activités ou métiers (voir chapitre III).

Article 4.1 | *Certifications professionnelles visées*

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont les diplômes, titres et certifications professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), les certifications inscrites au répertoire spécifique (RS), les certifications élaborées par la CPNE de la branche inscrites ou non au répertoire spécifique (ou reconnues dans la convention collective de la branche) et, le cas échéant, les certificats de qualification professionnelle (CQP).

L'OPCO ATLAS assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 (CPC). Les partenaires sociaux de la banque participeront en particulier aux réunions des groupes techniques sectoriels sur la rénovation des diplômes.

Article 4.2 | *Information des salariés, des jeunes et du public sur les formations*

Afin de satisfaire aux demandes d'information des salariés, des jeunes et du public, des données sur les principales formations (certifiantes, diplômantes...) dans les banques seront publiées chaque année sur les sites publics de l'AFB et de l'observatoire qui chercheront à exploiter l'ensemble des nouveaux médias (application mobile).

Article 4.3 | *Contribution à l'adéquation de l'offre de formation*

La profession s'inscrit dans une démarche active de développement de la réactivité de l'offre de formation depuis plusieurs années.

La branche a été précurseur des démarches de collaboration nationale active et concrète avec l'enseignement supérieur.

Dans le cadre de la CPNE, les partenaires souhaitent continuer à s'impliquer en élaborant les référentiels métiers/activités/compétences dans le cadre de la rénovation ou la création des diplômes de l'enseignement supérieur pour le secteur bancaire, en veillant notamment à l'adéquation de la formation proposée avec les formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Par ailleurs, afin de développer les certifications permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés, les travaux paritaires sur les certifications et formations nécessaires à l'exercice des activités bancaires, à court et moyen terme, au niveau national ou international, qui pourraient figurer au répertoire spécifique, et ceux sur l'identification de parties de certifications inscrites au RNCP pouvant constituer un bloc de compétences, seront poursuivis.

Chapitre II Insertion dans l'emploi et professionnalisation

Article 5 | *L'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion professionnelle*

Le recours à l'alternance – contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation – constitue, pour la branche, une modalité privilégiée pour recruter et qualifier différents publics, adaptée à ses importants besoins en formations qualifiantes. La formation en alternance demeure un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs et permet une insertion directe dans l'emploi.

Les parties signataires souhaitent poursuivre son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

En amont de l'alternance, la branche mobilisera tous les dispositifs possibles de type POEC pour accompagner l'insertion professionnelle dans le secteur, telle que celle des jeunes n'ayant pas validé un niveau de diplôme suffisant pour entrer dans le secteur bancaire ou de personnes réfugiées en situation régulière, ainsi que les personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Article 6 | *Le contrat d'apprentissage*

Article 6.1 | *Objet et principes du contrat d'apprentissage*

L'apprentissage a pour objet de contribuer à l'insertion professionnelle en donnant une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle

sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

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) ; il permet également de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes.

L'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 6.2 | Publics bénéficiaires

L'apprentissage favorise l'insertion de jeunes qui ont, soit une formation initiale inférieure au niveau requis pour occuper un emploi dans la banque, soit un bon niveau de formation générale, mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel inadapté au marché du travail.

Le contrat d'apprentissage est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ;
- aux anciens apprentis de moins de 31 ans si l'intervalle entre le dernier contrat d'apprentissage et le nouveau contrat est inférieur ou égal à 1 an maximum et si :
 - l'objet du nouveau contrat est d'accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
 - le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté du jeune ;
- sans aucune limite d'âge :
 - si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ;
 - si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape).

Article 6.3 | Durée du contrat, ou de la période, et répartition de l'action d'apprentissage

Le contrat, ou la période, d'apprentissage est conclu pour une durée d'une à trois années, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois sous certaines conditions de diplôme ou de statut de l'apprenant précisées par la loi.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée de la formation sera alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Les signataires du présent accord décident que, dans la branche, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue dans ce nouveau contrat.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération afférente.

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou alors 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le CFA dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat avec les personnes suivantes :

- l'employeur ;
- le maître d'apprentissage ;
- l'apprenti ;
- et un formateur du CFA.

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Article 6.4 | Rémunération

Les salariés titulaires du contrat d'apprentissage, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de la période d'apprentissage du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau dans le cycle du diplôme préparé.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, le salaire des apprentis âgés de moins de 18 à 20 ans doit être supérieur ou égal à treize fois 43 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en 1^{re} année du cycle du diplôme ; à treize fois 51 % du Smic mensuel en deuxième année et à treize fois 67 % du Smic mensuel en troisième année.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, le salaire des apprentis âgés de 21 à 25 ans doit être supérieur ou égal à treize fois 53 % du Smic mensuel ou à 53 % de la rémunération minimale conventionnelle en 1^{re} année, ou, à treize fois 61 % du Smic mensuel en deuxième année ou à 61 % de la rémunération minimale conventionnelle et à treize fois 78 % du Smic mensuel ou à 78 % de la rémunération minimale conventionnelle en 3^e année.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, les apprentis âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui doit être supérieure ou égale à treize fois le salaire minimum de croissance mensuel, ou à 100 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de la branche.

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an, après 2 années d'enseignement supérieur, perçoit une rémunération au moins égale à celle prévue pour la 2^e année d'exécution du contrat.

Article 6.5 | Renouvellement et prolongation du contrat d'apprentissage

En cas d'échec à l'examen l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus :

- 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage.
- 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Dans ce cas, la rémunération minimale de l'apprenti correspond à celle prévue pour la dernière année précédant la prolongation.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

Article 7 | Le contrat de professionnalisation

Article 7.1 | Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi, par une formation alternant des enseignements théoriques et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification recherchée, et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

2° Soit permettant d'accéder à un des métiers repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective.

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un CQPI (certificat de qualification professionnelle interbranches).

En outre, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel organise, selon les conditions prévues par la CPNE, la conclusion de contrats de professionnalisation, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO ATLAS, en accord avec le salarié.

Article 7.2 | Publics bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle, 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 ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Afin de favoriser les publics spécifiques, particulièrement les plus éloignés de l'emploi, un complément de financement par l'OPCO est défini à l'article 7.7 du présent accord sur le financement des contrats de professionnalisation, lorsque le bénéficiaire :

- est en situation de handicap, bénéficiant des obligations d'emploi prévues par la législation en vigueur, et donc y compris celles ne pouvant bénéficier de l'AAH ;
- a suivi l'un des dispositifs de préparation au recrutement tels que la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ou l'action de formation préalable au recrutement (AFPR).

Chaque année, un bilan sur les dispositifs mis en œuvre dans les entreprises, pour les publics visés par le présent article, est présenté à la CPNE.

Article 7.3 | Durée et répartition de l'action de professionnalisation

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visée l'exige.

Enfin, la durée de l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- les personnes âgées 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 personnes âgées de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les personnes bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1^{er} du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures, ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Dans le cadre de ses fonctions, la SPP banque, financements spécialisés et de marché, demandera au conseil d'administration de l'OPCO ATLAS de mettre en place un suivi de la qualité de la formation des contrats de professionnalisation « permettant d'accéder à un des métiers-repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective » dès le début de l'année 2020.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCO ATLAS s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées dans le présent accord et précisées ou révisées en tant que de besoin par la CPNE.

Article 7.4 | Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, ce salaire annuel doit être supérieur ou égal à 70 % du salaire minimum de croissance mensuel par 13, ou, à 80 % du salaire minimum de croissance mensuel par 13 dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, les titulaires du contrat de professionnalisation, âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui doit être supérieure ou égale à treize fois le salaire minimum de croissance mensuel, ou à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de la banque.

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés *pro rata temporis* de la durée du contrat de travail. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le centre de formation et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont éloignés au sens de la notion de « grands déplacements » définie par l'Urssaf, les parties au présent accord incitent les entreprises à prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergements éventuels. En tout état de cause, la prise en charge ou la non prise en charge des frais d'hébergements et frais de déplacement, est définie par l'employeur et le candidat préalablement à la signature du contrat de professionnalisation.

Article 7.5 | Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu conformément aux dispositions du code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues au présent article, l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

Article 7.6 | Information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation ainsi que les modalités mentionnées au 7.4 du présent article. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

Il est proposé, en cas de non-continuation de la relation contractuelle à l'issue de contrat de professionnalisation, un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'observatoire et sur le conseil en évolution professionnelle.

Article 7.7 | Financement du contrat de professionnalisation par l'OPCO ATLAS

Les niveaux de prise en charge par l'OPCO ATLAS des contrats de professionnalisation sont fixés par la CPNE. La CPNE transmet aux instances de l'OPCO ATLAS le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour les forfaits des contrats de professionnalisation.

Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein de l'OPCO ATLAS ainsi que les recommandations éventuelles.

La branche a décidé de fixer les niveaux de prise en charge selon les modalités suivantes à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCO ATLAS sur la base d'un forfait horaire de 11,00 € de l'heure.

Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO ATLAS est prévu pour :

- certaines formations et pour des publics prioritaires, en particulier ceux visés à l'article 7.2 du présent accord et les salariés de plus de 50 ans ;
- des actions de repérage préalable de compétences ou l'évaluation finale du salarié de certaines certifications prioritaires.

La CPNE peut modifier ce niveau de prise en charge dans la limite de plus ou moins 20 %.

Article 8 | La professionnalisation des salariés en alternance – dispositif Pro-A

La loi du 5 septembre 2018 crée un nouveau dispositif en direction des salariés infrabac + 3 : la reconversion ou la promotion en alternance.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de coconstruction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Dans l'attente de la loi de ratification, les parties confirment la demande de la CPNE à l'observatoire de la banque de réaliser une étude visant à identifier les métiers en forte évolution induisant un fort risque d'obsolescence des compétences ainsi que les certifications professionnelles pouvant répondre à ces risques.

Cette étude fera l'objet d'un examen en CPNE et pourra donner lieu à la rédaction d'un avenant au présent accord fixant la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Article 9 | Implication de la branche dans le pilotage de l'alternance

L'implication de la branche dans le développement de l'alternance se traduit notamment par :

- dans le cadre de la CPNE, la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail ;
- l'implication de la SPP banque, financements spécialisés et de marché, au sein de l'OPCO ATLAS sur l'ensemble des dispositifs qui participent au financement de l'alternance et des frais annexes y afférant ;
- un développement de la présence de la profession, en lien avec la filière « Banques, financements spécialisés et de marché », directement ou par l'intermédiaire des services de proximité d'ATLAS auprès des acteurs publics régionaux, notamment pour mobiliser tous les dispositifs possibles – POEC, PRIC... – pour accompagner l'insertion professionnelle dans le secteur.

La CPNE est informée des évolutions au niveau national.

Enfin, la profession bancaire veille à l'adéquation des formations aux emplois disponibles à court ou moyen terme dans les entreprises.

Article 10 | Tutorat et maîtrise de l'apprentissage

Pendant le contrat, l'apprenti ou le salarié est guidé par un maître d'apprentissage ou un tuteur selon la forme du contrat en alternance, nommé pour assurer de manière effective cette mission.

L'activité de tutorat peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage ou un tuteur. Dans ce cas, le maître d'apprentissage ou le tuteur assure la coordination de l'équipe.

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

L'activité tutorale, qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle, sur le temps de travail, a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat dans une logique de proximité, et tout particulièrement de :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire tout au long de sa période de formation ;
- veiller au respect de l'emploi du temps ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Ainsi, à titre d'exemple, le tuteur ou maître d'apprentissage fait découvrir à l'apprenti l'entreprise et son équipe de travail, le familiarise avec les équipements, méthodes de travail et de sécurité, suit la progression de l'alternant...

Le tuteur ou maître d'apprentissage est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise.

Pour pouvoir être tuteur ou maître d'apprentissage, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

L'employeur s'assure que le tuteur ou maître d'apprentissage a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. À cette fin, le temps consacré à la fonction tutorale peut

faire l'objet d'un versement à l'entreprise par l'OPCO au titre de l'aide à la fonction tutorale lorsqu'elle existe.

Le tuteur ou maître d'apprentissage ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre de formation ou d'apprentissage dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage ou le tuteur, l'apprenti (et ses représentants légaux, s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

L'employeur veille à ce que le tuteur ou maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission, et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti ou au salarié et des diplômes ou qualifications qui les valident.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité de faire certifier les compétences tutorales.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage, les parties signataires encouragent les entreprises à favoriser la certification des compétences tutorales.

Une présentation comparée du certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) « Tutorat en entreprise » inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail sera présentée à la CPNE. Ces travaux feront l'objet d'une information des adhérents de l'AFB et des salariés via son site Internet.

Article 11 | Attractivité des métiers

Les parties signataires affirment leur volonté de développer la promotion des métiers de la banque au niveau national et régional afin de faire connaître les besoins de recrutement des entreprises, favoriser l'intégration des différents publics et la mixité des métiers. Cet enjeu est notamment porté par la branche et l'observatoire des métiers qui contribuent par leurs études et leurs actions de promotion à renforcer l'attractivité de la banque auprès du public et plus particulièrement des étudiants en cours de formation.

Dans cette perspective, les parties signataires de la branche inviteront l'opérateur de compétences ATLAS à :

- conclure, conjointement avec elles, 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 ;
- développer des partenariats au niveau régional afin de faire connaître aux acteurs régionaux en charge de l'orientation professionnelle les travaux de l'observatoire et leur déclinaison territoriale ; seront visés en particulier :
 - les conseils régionaux dont les compétences dans le champ de l'orientation professionnelle ont été renforcées par la loi ;
 - les prestataires du conseil en évolution professionnelle ;
 - les transitions pro ;
 - les acteurs régionaux et locaux de l'emploi : Pôle emploi, missions locales...

Chapitre III Formation professionnelle des salariés

La formation professionnelle et le défi des compétences constituent un enjeu primordial dans un contexte de mutation rapide et profonde de l'environnement des entreprises, à la fois pour la compétitivité des entreprises et pour l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

En complément de l'investissement des entreprises dans la formation, au travers notamment du plan de développement des compétences, les accords interprofessionnels et les lois sur la formation professionnelle depuis plus de 10 ans renforcent progressivement l'autonomie des individus en matière de formation. La création du droit individuel à la formation (DIF), remplacé en 2014 par le compte personnel de formation (CPF) constitue des outils au service des salariés, afin que chacun soit davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, les démarches de coconstruction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié sont favorisées, notamment au travers de l'abondement du CPF ou de la réalisation par le salarié de formations en partie sur le temps de travail.

Article 12 | Une nouvelle définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé.

L'action de formation favorise, notamment, l'adaptation au poste de travail, à l'évolution et au maintien de l'emploi. Elle participe au développement des compétences en lien ou non avec le poste de travail.

Elle est constituée outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique adapté, l'évaluation des acquis...

Du fait de la simplification et de l'élargissement de la définition de l'action de formation, plusieurs modalités pédagogiques peuvent être combinées dans le cadre d'un même parcours : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail.

Article 12.1 | Liste des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation, dont les dispositifs d'accompagnements prévus au troisième alinéa de l'article 10 ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les actions de formation en alternance.

Article 12.2 | Objet des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet de :

- favoriser l'adaptation des salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- contribuer au développement économique et culturel des salariés ;

- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée ou devenue obsolète du fait de l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi.

Article 12.3 | *Nouvelles modalités de formation professionnelle : formation à distance et actions de formation en situation de travail (AFEST)*

La branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles, la loi encourage désormais la mise en œuvre de la formation distancielle et des actions de formation en situation de travail (AFEST).

■ Formation à distance

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne estimée ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation ;
- la mise en place d'un environnement favorable à l'appropriation du contenu de la formation.

Ces modalités pédagogiques permettent, le cas échéant, de mettre à disposition des salariés des parcours multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les collaborateurs qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

■ Action de formation en situation de travail (AFEST)

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

- l'analyse de l'activité de travail pour l'adapter si nécessaire à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Conformément aux missions qui lui sont imparties, la branche sollicitera ATLAS pour accompagner la mise en œuvre de l'AFEST, notamment dans les métiers bancaires.

Article 13 | *Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise*

Le plan de développement des compétences, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des salariés, est un outil majeur permettant de répondre

aux orientations stratégiques de l'entreprise, d'assurer l'adaptation et l'évolution professionnelle des salariés ainsi que de favoriser leur employabilité.

Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation identifiés dans le cadre du projet d'évolution professionnelle de chacun, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des parcours professionnels et des emplois des entreprises (GPPE)

Les actions concourant au développement des compétences, définies à l'article 13.1, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise.

Article 13.1 | Formations dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise en fonction de ses besoins en formations ainsi que des formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle, la qualification et la promotion sociale des salariés.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu par principe durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A), le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).

■ Adaptation au poste de travail et de maintien de l'employabilité des salariés : rappel des obligations de l'employeur

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, relationnelles et/ou transversales.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de développement des compétences. Elles peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.

■ Formations obligatoires (art. L. 6321-2 du code du travail)

Le secteur bancaire est très concerné par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne les instruments financiers, le crédit immobilier, les assurances.

Est considérée comme formation obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. En consé-

quence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Étant donné la diversité des activités dans les établissements bancaires, l'identification précise des postes de travail relevant d'une formation obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail est déterminée au sein de chaque entreprise. Elle est portée à la connaissance des salariés concernés par tout moyen approprié.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 6321-2, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 13.2 | Formations dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, réalisées en partie sur le temps de travail avec acceptation du salarié

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions du code du travail, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'ensemble des formations du plan de développement des compétences, hors formations obligatoires au sens de l'article 6321-2 du code du travail et formations visées au 3^e paragraphe du présent article, peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 30 heures ou de 2 % du forfait pour les salariés concernés. Dans ce cas, l'employeur doit limiter la partie hors temps de travail à 50 % de la durée totale de l'action ou verser une indemnité compensatrice de 50 % du salaire brut de base du salarié par heure de formation hors temps de travail.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique de formation volontariste et soutenue des entreprises bancaires, les actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, ne relevant ni des formations obligatoires au sens de l'article 6321-2 du code du travail ni de l'adaptation au poste de travail, peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont effectuées sur le temps de travail dans les entreprises de 300 salariés et plus. Il s'agit par principe de formations qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié.

Cette limite peut être portée à 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP.

Dans ce cadre, la formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles. Cet accord peut prévoir une compensation pour garde d'enfant.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 14 | Les formations réalisées à l'initiative du salarié : le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'acquérir ou développer des compétences et de sécuriser son parcours professionnel tout au long de la vie professionnelle.

Pour qu'une formation soit éligible au CPF, elle doit être sanctionnée soit :

- par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6.

Article 14.1 | Formations auxquelles le salarié décide de s'inscrire de sa propre initiative, à titre individuel

Pour promouvoir le CPF et inciter les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, la branche conduira une communication appropriée sur le site de l'observatoire ainsi que celui de l'AFB. La branche ou les entreprises inciteront notamment les salariés à inscrire sur leur compte personnel de formation, avant le 31 décembre 2020 les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 afin qu'ils puissent en conserver le bénéfice ultérieurement.

En ce qui concerne les entreprises, l'entretien professionnel constitue un des moments privilégiés pour que l'employeur et le salarié échangent ensemble notamment de l'utilisation du CPF.

■ Modalités d'utilisation du CPF

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du titulaire afin de suivre une formation ; par principe cette formation est suivie en dehors du temps de travail, sauf accord de l'employeur.

Le salarié peut mobiliser ses droits à congés payés et jours de RTT ainsi que sur son compte épargne-temps selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de 6 mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

■ Financement des formations éligibles au CPF

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation en CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations,

en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié. La Caisse des dépôts et consignations assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

Après sollicitation de l'employeur pour un complément financier éventuel, les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du compte personnel de formation et par les différents abondements auxquels le salarié peut avoir accès, restent à la charge du titulaire du compte.

Article 14.2 | Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'inscrit dans le cadre d'un parcours de formation co-construit avec l'employeur au regard des enjeux stratégiques tels que définis par l'entreprise dans le plan de développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte, dans le cas où le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, ou lorsque les droits à congés et repos ne permettent pas la réalisation de l'action de formation en totalité hors temps de travail. Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de sa GEPP.

Dans ces cas, le salarié peut solliciter un abondement en temps ou en fiduciaire auprès de son employeur pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétence d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au registre spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

Article 14.3 | CPF de transition professionnelle

La branche rappelle que tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP ou dans le répertoire spécifique, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

Elle incite :

- les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation de la part d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours matière d'évolution des compétences ;
- tout salarié s'inscrivant dans une démarche de CPF de transition professionnelle à solliciter son entreprise pour être conseillé par la ligne RH ou toute autre personne ayant la compétence pour le faire.

1. Salariés concernés

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

1° Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

2° Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. Ne

peut être prise en compte au titre du calcul des 4 mois en contrat de travail à durée déterminée mentionnée, l'ancienneté acquise au titre, notamment, des contrats en alternance et contrats d'auxiliaires de vacances.

Ne sont pas concernés par l'obligation d'ancienneté :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur réemploi.

L'entreprise veille à ce que ces salariés bénéficient des informations sur le CPF dans les mêmes conditions que les autres salariés.

2. Élaboration du projet et positionnement préalable

Avant de mettre en œuvre son projet, le salarié doit d'abord bénéficier d'un positionnement préalable à l'action de formation, qui peut être effectué gratuitement par le prestataire de formation, et éventuellement par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP) afin d'identifier ses acquis professionnels et de proposer un parcours de formation individualisé et adapté (contenu et durée) aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de transition professionnelle. Ce positionnement donne lieu à la rédaction d'un document formalisé, qui doit être joint à la demande de prise en charge (bilan à fournir par l'organisme de formation avec la description de la formation et un devis approuvé par le salarié, précisant notamment le coût de l'action de formation proposée).

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour ce faire, le salarié présente sa demande de congé à son employeur par écrit, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des délais de prévenance de la demande de congé ou des conditions d'ancienneté.

L'employeur peut reporter le départ du salarié en congé de transition professionnelle :

- afin que dans un établissement de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2 % de l'effectif total ; ou dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois ;

Ou

- lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de 9 mois, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe.

La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

Le salarié peut faire l'objet d'un accompagnement à l'élaboration et à la formalisation de son projet dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP), par l'un des opérateurs désignés au titre du conseil en évolution professionnelle. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

3. Demande de financement et modalités de prise en charge financière

Le projet est présenté à l'association transition pro régionale du lieu de sa résidence principale ou de son lieu de travail (transition pro ou CPIR : commission paritaire interprofessionnelle régionale). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise ou non la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié. Le projet de transition professionnelle est pris en charge par l'association transition pro (ou CPIR), qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Lorsque la commission accepte le financement, elle prend en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;
- la rémunération du salarié et les cotisations sociales et charges assises sur cette rémunération si tout ou partie de la formation est réalisée pendant le temps de travail.

4. Rôle de l'OPCO ATLAS

Afin de favoriser l'accès des salariés de la banque au congé de transition professionnelle, la branche demande à l'OPCO ATLAS d'agir régionalement auprès des associations transition pro (ou CPIR) pour que le niveau de qualification des salariés du secteur bancaire ne soit pas un frein à la mise en œuvre de leur projet de transition professionnelle.

La branche, au sein de son observatoire et de sa CPNE, travaillera avec l'OPCO ATLAS pour définir et actualiser la liste des métiers en attrition ainsi que les métiers en tension au niveau national et, si possible, au niveau régional correspondant aux aires géographiques des associations transition pro (ou CPIR) afin de leur donner des informations permettant d'éclairer leurs choix et priorités régionales.

Ces informations sont disponibles pour les salariés sur les sites internet de l'observatoire et de l'AFB.

Article 15 | Accès des TPE/PME aux outils d'aide à l'élaboration du plan de développement des compétences et à la formalisation de leur GEPP

Les PME/TPE et leurs salariés doivent bénéficier d'une attention particulière afin que les différents outils de la formation professionnelle s'y développent à l'égal des grandes entreprises.

Dans ce but, l'OPCO ATLAS, en tenant compte du présent accord, des délibérations de la CPNE et des propositions de la section paritaire professionnelle (SPP) banque, financements spécialisés et de marché, mène des opérations spécifiques d'information vis-à-vis de ces entreprises dans les domaines relevant de son champ de compétences.

De son côté, l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque mène, conformément aux orientations fixées par la CPNE et dans le cadre de son comité de pilotage, des enquêtes permettant de vérifier l'égal accès des salariés des PME/TPE à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Outre l'accès aux fiches métiers de l'observatoire, les TPE/PME de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de la prise en charge, par l'OPCO ATLAS :

- des coûts de diagnostic GEPP, conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail et aux priorités de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS ;
- le cas échéant, d'un complément de prise en charge des promotions par l'alternance (Pro-A) ; sur les formations prioritaires et dans les conditions définies par accord de branche,
- de la participation aux coûts de l'exercice de la fonction tutorale.

Dans le cadre des actions de formation qui participent au développement des compétences proposées dans les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut obtenir une prise en charge de ses dépenses de formation auprès de l'OPCO ATLAS.

Dans le cadre de la mutualisation, l'OPCO ATLAS peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS sur proposition de la CPNE et de la SPP banque, financements spécialisés et de marché.

La SPP banque, financements spécialisés et de marché, dans le cadre des délibérations de la CPNE, fait toutes propositions de nature à éclairer et à adapter, si nécessaire, les décisions du CA de l'OPCO ATLAS aux spécificités de ces entreprises bancaires.

Chapitre IV Les dispositifs et outils de l'évolution et de l'orientation professionnelles

Article 16 | *Le conseil en évolution professionnelle : un droit à l'accompagnement de l'individu*

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle. Il est délivré par Pôle emploi, Cap emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales ainsi que, pour les actifs occupés, par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences sur appel d'offres, pour une durée de 4 ans.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin, et, s'il en manifeste la demande, d'un accompagnement personnalisé.

À ce titre, le bénéficiaire dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.

À l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 17, le salarié est informé de l'existence et des missions du CEP et de ses possibilités d'intervention.

L'OPCO ATLAS s'assure de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'observatoire.

Le niveau et l'évolution des compétences des salariés sont un levier déterminant de la compétitivité des entreprises. Ils constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes. Il est donc de l'intérêt de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps réguliers et rapprochés le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.

Dans cet objectif, l'entretien professionnel permet, d'une part aux salariés d'avoir un point régulier sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'autre part aux entreprises de préparer notamment leur plan de développement des compétences et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

L'employeur est tenu d'organiser les entretiens professionnels en prenant en compte l'organisation du travail du salarié ; la réitération d'un refus ou d'une annulation de l'entretien professionnel par le salarié dégage l'employeur de sa responsabilité en matière d'organisation desdits entretiens. Le salarié conserve la possibilité de solliciter ultérieurement un entretien professionnel.

L'entretien professionnel concerne tous les salariés et ne peut se confondre avec l'entretien d'évaluation professionnelle, tel qu'il figure à l'article 36 de la convention collective de la banque, modifié par accord du 9 février 2015 dont il est dissocié.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dédié, sur tout support permettant au salarié d'en avoir une édition papier.

Ce document est remis par le représentant de l'employeur au salarié concerné qui peut, s'il le souhaite, apposer un commentaire.

Sans préjudice des dispositifs et documents pouvant exister en entreprise, un support à l'entretien professionnel sera mis à disposition des entreprises, notamment des petits et moyens établissements bancaires.

L'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son avenir professionnel.

L'entretien professionnel comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, et au CEP visé à l'article 16.

L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, notamment le management, désignée par l'employeur.

Le collaborateur peut demander un entretien complémentaire à son responsable RH s'il l'estime nécessaire.

Le salarié est préalablement informé de la date et du contenu de l'entretien, si possible en respectant un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires, afin de pouvoir le préparer.

Il bénéficie, selon une fréquence déterminée par les entreprises de la branche banque en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines, d'au moins deux entretiens professionnels dans les 6 années qui précèdent l'entretien professionnel récapitulatif.

Les salariés sont informés des règles de gestion de l'entretien professionnel dans l'entreprise.

La branche rappelle qu'indépendamment de la procédure de l'entretien professionnel, les salariés qui le souhaitent peuvent à tout moment demander à avoir un entretien avec un responsable de ressources humaines pour aborder leur situation professionnelle et leur parcours de carrière.

Il est rappelé que l'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :

- au retour de congé maternité ;
- au retour de congé parental d'éducation ;
- avant un départ et au retour d'un congé de proche aidant ;
- au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- au retour d'un congé d'adoption ;
- au retour d'un congé sabbatique ;
- au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie^[1] ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

Par ailleurs, les entretiens réalisés avec les salariés dans le cadre de réorganisations, projets de transformation..., peuvent conduire à anticiper l'entretien professionnel. Ces entretiens professionnels réalisés à un tel moment particulièrement opportun permettent ainsi au salarié de disposer d'un temps d'échange sur la suite de son parcours professionnel.

Afin de ne pas porter préjudice à l'application de ces délais entre les entretiens professionnels y compris l'entretien récapitulatif, il est convenu que toute absence de longue durée, supérieure à 16 semaines, reporte d'autant les échéances prévues.

■ État des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

Un entretien professionnel récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, cet état des lieux permet notamment de s'assurer qu'au cours des 6 années qui précèdent, les entretiens professionnels ont été mis en œuvre dans l'entreprise. Il recense, par ailleurs les actions de formation suivies, ainsi que les éléments de certification acquis et les progressions salariales ou professionnelles intervenues.

■ Abondement correctif du compte personnel de formation

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, il bénéficie, en application de l'article R. 6323-3, I du même code, d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 € versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le salarié est informé de ce versement.

Toutefois, en application de l'article 1^{er}, XIII de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, jusqu'au 31 décembre 2020, dans ces mêmes entreprises, le salarié bénéficie de l'abondement correctif de son CPF visé au précédent alinéa s'il n'a pas bénéficié, durant ces 6 années, des entretiens professionnels prévus, et :

- soit d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail ;

[1] Arrêt de travail en longue maladie (plus de 6 mois), pris en charge après un accord entre le médecin traitant et le médecin-conseil.

- soit d’au moins 2 des 3 mesures suivantes : le suivi d’au moins une action de formation, l’acquisition d’éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience, le bénéfice d’une progression salariale ou professionnelle.

Les dispositions relatives à l’entretien professionnel, ayant été fixées par la loi du 5 mars 2014, modifiées par la loi du 5 septembre 2018 puis par l’ordonnance du 21 août 2019 qui met en œuvre des dispositions transitoires entre les deux dispositifs législatifs, les entretiens récapitulatifs des salariés présents dans les entreprises au 7 mars 2014 pourront être menés jusqu’au 31 décembre 2020.

Article 18 | Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnées au 2° de l’article L. 6313-1 ont pour objet de permettre aux 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 ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.

Ce bilan ne peut être réalisé qu’à l’initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d’un salarié d’y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Il appartient au bénéficiaire d’y répondre. Il est destinataire des résultats détaillés et d’un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l’opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l’article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu’avec l’accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Article 19 | La validation des acquis de l’expérience

La branche souligne l’importance de la validation des acquis de l’expérience professionnelle (VAE) qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d’élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle est distincte de la validation des acquis personnels et professionnels (VAPP).

La validation des acquis de l’expérience permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l’exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l’acquisition en totalité ou en partie d’une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément à l’article L. 6411-1 du code du travail.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF, conformément à l’article L. 6324-9 du code du travail.

L’entreprise peut prévoir une autorisation d’absence supérieure à 24 heures par session d’évaluation.

La branche demande à l’OPCO ATLAS de développer l’information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l’expérience (VAE), notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur www.vae.gouv.fr.

Article 20 | La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers de la banque

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier de l'accompagnement nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE Collective).

Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour participer à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi dans les banques dont les publics prioritaires et pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers bancaires ou certains secteurs géographiques.

Dans le cadre de la promotion des métiers au sein de l'OPCO ATLAS, une communication décidée par la branche concernant les métiers de la banque pourra être développée.

Il permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste. Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier bancaire porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) est financée par Pôle emploi. L'OPCO ATLAS peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est financée par l'OPCO ATLAS dans le cadre des fonds qu'il reçoit du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Chapitre V Mise en œuvre et gouvernance

Article 21 | La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) constitue l'organe d'orientation politique et de suivi de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ; elle a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Les parties signataires entendent réaffirmer l'importance du rôle de la CPNE en matière d'emploi et renforcer ses missions en matière de formation professionnelle, notamment du fait des évolutions législatives, en particulier en matière d'apprentissage.

Elle suit l'application de l'accord conclu à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle examine périodiquement :

- l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer les certifications ;
- l'évolution des qualifications professionnelles ;

En matière de professionnalisation, la CPNE fait le bilan d'application des dispositions relatives aux contrats de professionnalisation et formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;

1. En matière d'anticipation et d'analyse des évolutions de l'emploi, des métiers et des compétences, elle fixe les orientations des travaux de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Comme cela est prévu à l'article 3 du présent accord, l'observatoire exerce ses missions sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Cette dernière est informée des actions de communication et de diffusion menées par l'observatoire.

2. En matière d'alternance, la CPNE propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la Pro-A, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la fonction tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche...) ; elle propose par ailleurs ses orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.

3. En matière de certification professionnelle, la CPNE a pour missions d'orienter et de piloter, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, la politique de certification professionnelle de la branche dans le respect de la réglementation en vigueur. À ce titre, elle décide de la création, de la révision ou de la suppression des certifications professionnelles de la banque et de leurs référentiels associés, elle valide les demandes d'enregistrement dans le RNCP et dans le répertoire spécifique afin d'assurer la lisibilité de l'offre entre les différentes certifications professionnelles et elle définit les études, travaux et observations à conduire en matière de certifications professionnelles.

4. D'une manière générale, la CPNE oriente les décisions de la section paritaire professionnelle « Banques, services financiers et de marchés » (SPP) de l'OPCO ATLAS relatives aux dispositifs de formation et d'emploi et à leur financement. Elle détermine également les priorités en matière d'orientation des fonds mutualisés de la formation et de l'apprentissage.

Les plafonds et forfaits des barèmes de financements déterminés dans le présent accord peuvent être modifiés sur décision de la CPNE. Ils illustrent la politique formation de la branche en matière de priorité et de niveau de prise en charge des différents dispositifs, et constituent les bases des propositions faites par la SPP au conseil d'administration de l'OPCO ATLAS.

Enfin, la CPNE définit les priorités de financement au titre des travaux relatifs aux observations prospectives, aux certifications professionnelles et à l'alternance. À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'OPCO ATLAS en matière d'études métiers et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant du domaine de la CPNE, en lien avec les études de l'observatoire.

Article 22 | OPCO ATLAS : un outil au service de la politique de branche

Les partenaires sociaux du secteur bancaire ont contribué à la création de l'opérateur de compétences ATLAS (OPCO ATLAS) ; ils sont signataires de l'accord constitutif d'ATLAS du 20 décembre 2018.

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS, ce dernier a, notamment, pour principales missions :

- d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche ;
 - accompagner le développement de l'alternance ;
- d'apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l'observatoire ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :

- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et dans la définition de leurs besoins de formation ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et des actions de formation réalisées en situation de travail (AFEST).

La branche demande à l'OPCO ATLAS de mettre à disposition des entreprises des outils et guides pratiques sur les différents dispositifs de formation, de GPEC et d'orientation professionnelle, ainsi que la liste des formations obligatoires, au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, du secteur.

La branche demande également à l'OPCO ATLAS d'établir la cartographie des acteurs régionaux, notamment des opérateurs CEP et des associations « Transitions pro » dans les différentes régions, afin de les aider dans la mise en œuvre de leurs politiques de développement des compétences.

La branche s'implique dans les missions de l'OPCO ATLAS tant dans le cadre de son conseil d'administration que, au plus près des entreprises et salariés bancaires, au sein de la SPP.

Elle suit également les orientations, les travaux et le fonctionnement des commissions paritaires transversales interbranches (CPT) telles que décrites à l'article 14 de l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS du 20 décembre 2018.

Article 22.1 | Section paritaire professionnelle (SPP) banque, financements spécialisés et de marché

Dans le cadre des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS et dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNE de la banque, la SPP, instance de l'OPCO Atlas, a les missions suivantes :

- examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE ;
- identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales ;
- suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec la CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques du secteur bancaire ;
- superviser l'affectation des fonds confiés à l'OPCO par France compétences (enveloppes alternance et TPME).

La branche rappelle que le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS est garant de l'application des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle et des délibérations de la CPNE qui en découlent, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

L'OPCO ATLAS met en œuvre les dispositions prises en application du présent accord dans le respect des dispositions légales conventionnelles et de ses équilibres financiers. De la même façon, l'OPCO met en œuvre les délibérations des propositions de la CPNE présentées par la SPP, après validation de son conseil d'administration. Il gère directement tous les dossiers conformes aux dispositions du présent accord et aux propositions de la CPNE et de la SPP. Tout

projet de convention soumis à la signature de l'OPCO ATLAS, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l'objet d'une discussion et, le cas échéant, d'une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, tels que déterminés par accord de branche, la SPP organise dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens (COM) de l'OPCO ATLAS et des dispositions prévues par le CA de l'OPCO ATLAS :

- l'attribution d'une subvention annuelle de fonctionnement à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche professionnelle et pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
- le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants ;
- ...

Article 22.2 | *Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles*

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCO ATLAS de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises du secteur bancaire pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCO ATLAS de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel de coûts de formation pendant une durée maximale de 2 ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge définis au présent accord.

Le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCO ATLAS.

La CPNE sera informée sur ces prises en charge dans les meilleurs délais.

Article 22.3 | *Mobilité professionnelle et besoins en compétences dans les territoires*

La branche demande à l'OPCO ATLAS de développer des partenariats avec les associations transitions pro (ou commissions paritaires interprofessionnelles régionales – CPIR), afin de faire connaître les emplois en tension du secteur et de permettre leur prise en compte dans les critères de financement des projets de transition professionnelle, afin de favoriser l'accès des salariés concernés au CPF de Transition professionnelle.

Par ailleurs, la branche décide de s'engager en faveur de la qualité de l'offre de formation par alternance, en demandant à l'OPCO ATLAS de développer des partenariats d'objectifs et de moyens avec les régions, visant à intégrer les besoins spécifiques en compétences des entreprises du secteur dans les politiques régionales de soutien aux centres de formations d'apprentis et d'orientation vers les métiers bancaires.

Article 23 | *Instances représentatives du personnel*

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ils s'expriment tout particulièrement au travers l'information et/ou la consultation du comité social et économique (CSE) au niveau l'entreprise, selon le cadre législatif et conventionnel en vigueur.

Ainsi, le CSE central ou d'entreprise est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Ces échanges porteront sur :

- le contenu du plan de développement des compétences et ses modalités de déploiement et de mise en œuvre ;
- l'accompagnement des salariés en tant qu'acteurs de leur parcours professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation de leur CPF lorsqu'il contribue aux objectifs fixés et présentés au CSE central ou de l'entreprise dans le cadre des orientations générales ;
- le bilan des entretiens professionnels.

Cette démarche de consultation du CSE central ou d'entreprise implique un échange avec la direction de l'entreprise sur l'évolution des emplois et des compétences impactés par les profondes transformations que connaissent les banques. Ainsi, la direction de l'entreprise informe le CSE central ou d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels qu'elle conduit.

En l'absence d'accord d'entreprise définissant les modalités des consultations et informations récurrentes du CSE central ou d'entreprise, sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est réalisée dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail. Dans ce cadre, le CSE central ou d'entreprise se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de faciliter la compréhension des sujets et la qualité des échanges en réunion d'information et de consultation, les entreprises employant au moins 300 salariés mettent en place les conditions permettant au CSE central ou de l'entreprise de préparer en amont les débats.

Ainsi, à défaut d'accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise, une commission formation est mise en place au sein du CSE central ou d'entreprise. Cette commission formation a pour missions de :

- préparer les délibérations du comité social et économique notamment sur le plan de développement des compétences ;
- étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi, le travail des jeunes et des handicapés.

Les moyens accordés aux membres de la commission formation pour préparer sa réunion sont fixés, le cas échéant, par les accords d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise ou son règlement intérieur lorsqu'il existe. À défaut d'accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise, 1 journée sera accordée à chaque membre de la commission formation du CSE participant effectivement aux travaux de la commission formation dans la limite de 2 jours par an.

Par ailleurs, les élus du CSE d'établissement peuvent demander une fois par an l'inscription à l'ordre du jour d'un point d'information sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences dans leur établissement. Les entretiens professionnels sont abordés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut convenir avec le CSE central ou d'entreprise de mettre en place des modalités spécifiques de préparation de la réunion d'information et consultation.

Ce dialogue construit avec le CSE central ou d'entreprise doit ainsi permettre de donner à l'ensemble des salariés une vision et une compréhension de la politique de formation de l'entreprise, de ses enjeux et de ses modalités de mise en œuvre que ce soit sur l'identification et l'évaluation des besoins, les types de formation, leurs modalités d'accompagnement, de financement et de réalisation.

Chapitre VI Autres dispositions

Article 24 | *Déclinaison de l'accord et mise en œuvre dans l'entreprise*

Les dispositions du présent accord sont applicables directement au sein de chaque entreprise.

Article 25 | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective de la banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94-99Zp et 66.19B. Toutefois, les dispositions relatives à la SPP et à l'OPCO ATLAS ne concernent pas les entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 26 | *Suivi et révision de l'accord*

Un suivi de la mise en œuvre des dispositifs prévus dans le présent accord est fait annuellement en CPNE.

Le constat de l'inadéquation de l'organisation d'un dispositif peut amener une révision de l'accord à la demande de l'un ou l'autre des collèges de la commission paritaire de la banque.

Article 27 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord pourra faire l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, autres que celles à l'article 15, parce qu'il a pour but d'harmoniser les pratiques des entreprises et d'éviter toute distorsion de concurrence.

Article 28 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue de plein droit à l'accord relatif à la formation professionnelle dans les banques du 9 février 2015, après exécution des modalités de dépôt.

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Paris, le 5 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Accord du 30 janvier 2020

relatif à la sécurisation des parcours professionnels
des acteurs du dialogue social

NOR : ASET2050310M

IDCC : 1486

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC MEDIA +,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans les dernières années, les modalités d'organisation du dialogue social et les instances représentatives du personnel ont été profondément modifiées par les évolutions du droit du travail, par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et la loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social.

Ces réformes, et parmi elles en premier lieu la création du comité social et économique, nouvelle instance unique de représentation du personnel se substituant aux anciens délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, entraînent une diminution globale du nombre de détenteurs de mandats, accentuant ainsi la nécessité de gérer les fins de mandats des représentants de salariés et syndicaux fortement mobilisés au titre de leurs mandats jusqu'à la mise en place de cette nouvelle instance.

Dans ce cadre, le présent accord vise à définir les garanties et les outils ouverts aux salariés de la branche détenteurs de mandats « lourds » impactés par les évolutions des instances représentatives du personnel afin d'organiser la poursuite de leur parcours professionnel. À ce

titre les stipulations de cet accord s'appliqueront pour une durée déterminée, définie à l'article 6, suivant la période d'instauration du comité social et économique dans les entreprises.

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 | Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord de branche sont définis par un double critère lié à la nature du mandat qu'ils occupent et au temps qu'ils consacrent à l'exercice de leur(s) mandat(s).

L'éligibilité au bénéfice du présent accord s'apprécie à la date de proclamation des résultats des élections du premier comité social et économique.

Article 2.1 | Catégories de mandats concernés

2.1.1. Les salariés exerçant un mandat électif ou désignatif au sein des instances de dialogue social d'entreprises, prenant fin au plus tard le 31 décembre 2019, sont visés par les stipulations du présent accord dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- délégué syndical (art. L. 2143-1 et suivants du code du travail) ;
- délégué syndical central (art. L. 2143-5 du code du travail) ;
- représentant de section syndicale (art. L. 2142-1-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du comité d'entreprise, du comité d'établissement (anciens art. L. 2322-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du comité central d'entreprise (anciens art. L. 2327-1 et suivants du code du travail) ;
- membre du comité de groupe (art. L. 2333-1 du code du travail) ;
- membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen (art. L. 2342-9 et L. 2343-5 du code du travail) ;
- représentant syndical au comité d'entreprise et au comité d'établissement (ancien art. L. 2324-2 du code du travail) ;
- représentant syndical au comité central d'entreprise (ancien art. L. 2327-6 du code du travail) ;
- délégué du personnel (anciens art. L. 2312-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du CHSCT (anciens art. L. 2381-1 et suivants du code du travail) ;
- membres de la délégation unique du personnel (anciens art. L. 2326-1 et suivants du code du travail) ;
- représentant syndical auprès du CHSCT (stipulation conventionnelle d'entreprise).

Les partenaires sociaux des entreprises peuvent, par la voie de la négociation collective d'entreprise, adapter ce périmètre en y intégrant d'autres mandats.

2.1.2. Les mandats ci-dessous, externes aux entreprises, sont également concernés par les stipulations du présent accord :

- conseiller prud'hommes (art. L. 2412-13 du code du travail) ;
- défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;
- membre du conseil d'administration d'une mutuelle (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;

- membre du conseil d'administration d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-2 du code de la sécurité sociale) ;
- conseiller du salarié (art. L. 1232-7 et suivants du code du travail) ;
- membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (art. L. 23-111-1 du code du travail).

2.1.3. Les salariés désignés par des organisations syndicales représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu'instituées par les différents accords, avenants et annexes de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils bénéficient également des stipulations du présent accord :

- mandataires CPPNI (accord de branche du 14 décembre 2017) ;
- mandataires OPNC (accord de branche du 14 décembre 2017) ;
- mandataires CPNEFP (accord de branche du 30 octobre 2008 et ses avenants) ;
- mandataires CPNEFP statuant en matière de PSE (accord de branche du 30 octobre 2015).
- mandataires CPREFP (accord de branche du 25 juin 2015) ;
- mandataires OPIIEC (accord de branche du 28 juillet 2003) ;
- administrateurs ADESATT (accord de branche du 25 octobre 2007 et ses avenants) ;
- mandataires ATLAS (conseil d'administration, bureau du conseil d'administration, sections paritaires professionnelles, commissions paritaires transversales) (accord de constitution du 20 octobre 2018) ;
- mandataires CPS santé (accord de branche du 7 octobre 2015 et ses avenants) ;
- mandataires CPS prévoyance (accord de branche du 27 mars 1997 et ses avenants).

Le présent accord s'applique aux représentants des salariés et des syndicats disposant d'heures de délégation et détenteurs de mandats « lourds », dont le temps consacré à leur exercice est impacté par la mise en place du comité social et économique, selon les conditions des articles 2.2 et 2.3 ci-après.

Article 2.2 | Temps consacré au mandat

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacre, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 25 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacre, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Les mandats extérieurs à l'entreprise sont chacun pris en compte pour 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie. En tout état de cause, l'ensemble des mandats extérieurs exercés sont pris en compte au maximum pour 20 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie.

Dans le cas particulier des salariés titulaires de mandats visés à l'article 2.1 du présent accord soumis à une convention individuelle de forfait annuel en jours, le mandat lourd est défini en fonction du nombre de jours de travail compris dans la convention individuelle de forfait et des règles de calcul prévues par l'article R. 2315-4 du code du travail.

Article 2.3 | Condition liée à la diminution du temps consacré à l'exercice des mandats

Les salariés détenteurs de mandats « lourds » tels que définis ci-dessus, bénéficient des stipulations du présent accord de branche si, à la suite des premières élections du comité social et économique, le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leur(s) mandat(s) diminue et représente suite à cette diminution, selon la taille de l'entreprise, moins de 25 % ou bien moins de 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Article 2.4 | Délai pour bénéficier de l'accord

Pour bénéficier des stipulations du présent accord, les salariés répondant aux conditions des articles 2.1 et 2.2 devront saisir, avec leur employeur, la commission mentionnée à l'article 4.3 dans les 9 mois suivant le 1^{er} janvier 2020 ou suivant la proclamation des résultats de la première élection du comité social et économique si celle-ci a lieu après le 1^{er} janvier 2020.

Dans tous les cas, le projet défini avec le salarié pourra se prolonger au-delà de cette échéance.

En cas de suspension du contrat de travail au cours de ce délai, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, ou pour cause de congé maternité, ce délai est prolongé d'une durée égale à la durée de la suspension du contrat de travail, dans la limite de la durée de l'accord.

Chapitre II Anticiper et préparer les fins de mandats « lourds »

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de préparer l'avenir professionnel des salariés dont les mandats prennent fin ou lorsque le temps consacré à ceux-ci diminue du fait de l'instauration du comité social et économique. Cette démarche doit être menée conjointement par le salarié et l'entreprise, afin d'identifier toutes les options pouvant se présenter au salarié porteur de mandat à l'issue de celui-ci (retour à un poste opérationnel au sein de l'entreprise, préparation d'une reconversion professionnelle...).

Le présent accord met en place les garanties et les outils adaptés à ces différentes situations.

Article 3 | Définition du projet professionnel

Les salariés visés au présent accord bénéficient à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

Article 3.1 | Entretien de repositionnement dans l'emploi

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un entretien de repositionnement dans l'emploi avec leur employeur destiné à envisager leurs perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent contribuer à leur réalisation.

Cet entretien permet au salarié d'exprimer ses aspirations professionnelles et éventuellement à l'employeur de présenter des solutions potentielles. Un document écrit et daté expose ces éléments et décrit l'étape suivante à suivre par le salarié (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle...).

Article 3.2 | Bilan de compétences

Les salariés ont droit à un bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre (24) heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du code du travail, permettant notamment une analyse des compétences acquises lors de l'exercice du mandat.

Le niveau de prise en charge financière par la branche sera défini dans le cadre de la politique de formation de la branche décidée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ».

Cette prise en charge est conditionnée à un cofinancement de l'entreprise.

Article 4 | Mise en œuvre du projet professionnel

Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux reconnaissent le caractère prioritaire des besoins en formation professionnelle des salariés visés par le présent accord de branche.

Article 4.1 | Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un programme de développement des compétences liées au poste de travail du salarié pourra être défini conjointement avec l'employeur. Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise, des outils, des technologies, des méthodes et des pratiques.

À cette fin, les salariés bénéficieront d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation en lien avec leur activité professionnelle (certificats de qualification professionnelle (CQP), parcours certifiants et Pro A). À ce titre et sous réserve d'un cofinancement de l'entreprise, ils bénéficieront de conditions de prise en charge favorables dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la CPNEFP et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ».

Article 4.2 | Projet de reconversion professionnelle

Considérant l'évolution constante et rapide des métiers de la branche, et certaines situations en fin de mandat pouvant rendre difficile un retour à l'activité professionnelle initiale, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre un dispositif adapté aux personnes souhaitant s'engager dans une démarche volontaire de reconversion professionnelle.

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un projet de reconversion professionnelle pourra être exposé par le salarié et/ou proposé par l'entreprise.

Un dispositif d'accompagnement peut être mis en place pour soutenir le projet de reconversion professionnelle, intégrant :

- la définition du projet professionnel du salarié ;
- une évaluation des compétences à acquérir dans le cadre du projet professionnel ;
- la mise en œuvre d'un projet de formation adapté, et son ingénierie de financement au regard de l'ensemble des possibilités (financement entreprise/branche/fonds publics/CPF/CPF de transition).

Le salarié souhaitant construire un projet de reconversion professionnelle bénéficie d'un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

Article 4.3 | Instruction des projets de formation

Les projets de formation entrant dans les cadres définis ci-dessus, seront instruits par une instance paritaire, en vue d'être validés et cofinancés par la branche, selon les dispositions définies par la politique de formation de la branche arrêtée par la CPNEFP. Les projets de formation devront respecter les critères suivants :

- le salarié est visé par les stipulations du présent accord ;
- le salarié et son employeur ont co-signé un document attestant de la date et de la tenue de l'entretien de repositionnement visé à l'article 3.1 du présent accord et constatant l'accord ou le désaccord sur le projet de repositionnement du salarié ;
- en cas de projet de reconversion professionnelle, le salarié a réalisé au moins un entretien avec un opérateur de CEP ;
- le projet intègre les moyens financiers mobilisés pour la réalisation des formations, et les cofinancements prévus. L'accord et la participation de l'entreprise au financement du projet, et, en cas de projet de reconversion professionnelle, la mobilisation du CPF de transition, constituent des critères déterminants lors de l'instruction du projet par l'instance paritaire. Cependant, en cas d'absence d'organisation, du fait de l'employeur, de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord de branche, dans les 6 mois suivant le 1^{er} janvier 2020 ou suivant la proclamation des résultats de la première élection du comité social et économique si celle-ci a lieu après le 1^{er} janvier 2020, le salarié pourra saisir la commission de sa propre initiative au cours des 3 mois suivant cette échéance.

Les modalités et le budget du dispositif d'accompagnement seront déterminés par la CPNEFP et mis en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences ». La commission chargée de l'instruction des dossiers et ses modalités de recours à cette commission seront définies par la CPPNI.

Article 5 | Stipulations 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 stipulations 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.

Chapitre III Stipulations finales

Article 6 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Article 7 | Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base d'éléments chiffrés transmis par la commission chargée de l'instruction des projets de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 4.3. La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou l'opportunité de conserver des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. À cette fin, la CPPNI se réunit 6 mois puis 12 mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 8 | Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 9 | Conditions de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de 6 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'entraîne pas dénonciation de la convention collective nationale.

Article 10 | Entrée en vigueur

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

Article 11 | Dépôt et extension

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

Article 12 | Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signataires.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Accord du 30 janvier 2020

relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

NOR : ASET2050311M

IDCC : 1486

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC MEDIA +,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, il a été confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Il convient d'indiquer que la branche regroupe 5 secteurs :

- le numérique avec les éditeurs de logiciels, les entreprises de services numériques (ESN) et le conseil en technologies ;

- l'ingénierie avec notamment les entreprises d'ingénierie de construction, d'infrastructure, en environnement et d'ingénierie de process ;
- les études et le conseil avec les entreprises d'études et de conseil en stratégie et management, évolution professionnelle, recrutement, ressources humaines, etc. ;
- l'événement avec les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites ;
- la traduction avec les entreprises de traduction et d'interprétation.

La branche rassemble des métiers délivrant des prestations d'expertise et de conseil à forte valeur ajoutée aux entreprises et aux particuliers grâce à son capital humain à haut niveau de qualification évoluant au sein d'environnements ultra-concurrentiels nécessitant des niveaux de compétences élevés.

Aussi, l'ensemble des secteurs de la branche connaît une forte dynamique de création d'entreprises ; en effet, les entreprises de la branche (72 970 entreprises) représentent 2 % des entreprises françaises et concentrent 5,5 % des actifs couverts par une CCN et les effectifs salariés en France pourraient approcher le million de salariés en 2020 d'après le portrait statistique de branche réalisé en janvier 2018. La branche connaît un fort dynamisme depuis ces dernières années en nombre de créations nettes d'emploi par an.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ainsi qu'aux entreprises dont la branche a été rattachée au présent champ d'application par arrêté publié au *Journal officiel*.

Article 2 | Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences

Dans le cadre des études prospectives et des enquêtes, menées depuis plusieurs années par l'observatoire paritaire des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et des métiers de l'événement, l'OPIIEC, les parties signataires ont observé que les secteurs de la branche sont confrontés à des mutations sensibles des métiers et de l'activité professionnelle des salariés :

- le devenir des métiers et des emplois dans la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil face à la transformation numérique de l'industrie ;
- portrait statistique national de la branche des métiers de l'ingénierie, du numérique, des études et du conseil et de l'événement ;
- emplois, formations et compétences dans les entreprises de service numérique (ESN) et les sociétés d'ingénierie et de conseil en technologie (ICT) en France ;
- les formations et les compétences en France sur la cybersécurité ;
- étude prospective sur les besoins en compétences dans les métiers du conseil ;
- étude sur les dynamiques d'emploi dans l'ingénierie : état des lieux des besoins en compétences et des tensions en recrutement ;
- formation et compétences sur l'intelligence artificielle en France ;
- état des lieux des métiers et de l'emploi des activités de l'ingénierie et du conseil en environnement ;
- étude prospective sur les métiers de l'ingénierie et du conseil en acoustique.

Au sein des différents secteurs d'activité constituant le tissu économique de la branche, le nombre d'entreprises est en croissance depuis plusieurs années (15 % des créations d'entreprises le sont sur les secteurs de la branche alors que les entreprises de la branche ne représentent que 2 % des entreprises de France). Ces secteurs sont structurellement à la recherche de

compétences techniques et expertes pour satisfaire les attentes des entreprises et des clients. La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à cet enjeu.

Certains secteurs comme la santé, la finance, l'assurance, la distribution, l'agroalimentaire, la construction sont éminemment stratégiques pour les entreprises de la branche. Le secteur de l'industrie, premier secteur client de ses entreprises, est en pleine mutation. En effet la transformation du secteur, indispensable pour faire face à la concurrence internationale, passe nécessairement par une transition numérique.

Toutes les fonctions des entreprises industrielles sont touchées par la transition numérique qui modifie structurellement les process, l'organisation, les outils et bien sûr les métiers et les compétences des salariés. Dans ce contexte, les entreprises de la branche, quel que soit leur secteur (le numérique, l'ingénierie, le conseil et l'évènementiel), vont devoir adapter leurs offres et les compétences de leurs salariés pour répondre à une demande en profonde évolution.

Ainsi la branche doit accompagner et encourager ses entreprises à développer les compétences de leurs salariés ; notamment dans les secteurs de l'ingénierie et du numérique qui s'affirment comme des secteurs de spécialistes : les niveaux d'expertise et d'expérience demandés sont de plus en plus importants et la concentration des compétences et des effectifs sur ces métiers de plus en plus forte dans la branche.

Le conseil quant à lui est un secteur dynamique et innovant indispensable au développement de l'économie et de la société en perpétuelle mutation. Cela induit l'exigence d'un niveau d'études élevé, à savoir bac. + 4/5, dans le cadre des offres d'emploi émises par les entreprises.

Il apparaît clairement que les entreprises de la branche sont face à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques et de leurs métiers dans un contexte de transformation digitale et de développement de l'Internet industriel. Afin de pallier l'obsolescence rapide des compétences, les partenaires sociaux de la branche ont reconnu la nécessité d'actualisation permanente des compétences par la conclusion de l'accord du 31 octobre 2019 sur la formation, le développement des compétences et l'employabilité.

En raison des mutations de l'activité, induites en premier lieu par ses propres clients, la branche est confrontée à des pénuries de compétences qui se traduisent par des difficultés de recrutement avec des offres d'emploi non pourvues particulièrement sur les 23 métiers listés ci-dessous :

Responsable sécurité de l'information	Administrateur(trice) base de données
Architecte technique	Data scientist
Consultant(e) métier	Dessinateur(trice)/projeteur(teuse)*
Architecte logiciel	Ingénieur(e) procédés
Concepteur	Technicien/chargé(e) d'études techniques
Consultant(e) technique	Responsable de domaine technique
Développeur(euse)*	Conducteur(trice) de travaux
Analyste test et validation*	Technicien(ne) ingénieur(e) étude exploitation maintenance et contrôle
Chargé(e) de référencement*	DPO (délégué protection des données), en cybersécurité
Administrateur(trice) d'infrastructure*	Chef(fe) de projets
Enquêteur(trice)*	Chef(fe) de projet digital
Consultant(e) système et réseau *	

Sur ces 23 métiers, la Pro-A, dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, permet, via une solution de formation, de répondre aux dif-

ficultés de recrutement de 7 (*) de ces métiers identifiés, représentant les salariés éligibles au dispositif mentionnés à l'article L. 6324-2 du code de travail.

Si cela permet de répondre partiellement aux besoins en compétences de la branche, dus à des mutations d'activité entraînant l'obsolescence de certaines compétences, le dispositif ne permet pas de satisfaire les projets de promotion sociale ou professionnelle ou de reconversion professionnelle pour les salariés ayant un niveau de qualification égal ou supérieur à bac. + 3 mais sans correspondance avec leur activité professionnelle.

Pour répondre à ces enjeux, la branche accélère la production de certificats de qualification professionnelle (CQP), lesquels font tous l'objet d'une étude d'opportunité avant leur création afin de vérifier que la certification de branche est un réel atout pour les personnes et les entreprises et répond aux compétences requises dans la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des certifications identifiées par le présent accord participe à la pérennisation de l'activité des salariés au sein de la branche, en leur permettant d'accéder au développement de leurs compétences par la promotion ou la reconversion par l'alternance, de pérenniser leur activité au sein de la branche, de développer de nouvelles compétences et de favoriser une évolution professionnelle des salariés. Ils rappellent à ce titre, que 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.

Cela permet également à la branche de consolider sa dynamique de développement des formations en alternance, dispositif qu'elle mobilise, soutient et souhaite développer.

Ils actent ainsi que toutes les certifications identifiées au sein du présent accord répondent aux critères de mutation de l'activité ou au risque d'obsolescence des compétences.

Article 3 | Conditions complémentaires de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance

La reconversion ou la promotion par l'alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié.

Article 4 | Durée de l'action, durée de la formation et prise en charge par l'opérateur de compétences ATLAS.

Afin de promouvoir la professionnalisation des salariés par l'alternance, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A et conduisant aux CQP de la branche, pourront faire l'objet, pour l'ensemble des salariés de la branche éligibles à ce dispositif, d'une durée de l'action qui peut aller au-delà des 12 mois et d'un temps de formation dérogatoires qui peut aller jusqu'à 25 %, identiques à la pratique existante pour les contrats de professionnalisation.

Les parties signataires précisent que sur proposition de la branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge les coûts pédagogiques et la rémunération du salarié bénéficiant d'une reconversion ou d'une promotion, dans le cadre d'une enveloppe financière et selon les critères annuellement définis.

Pour l'année de lancement du dispositif, à savoir 2020, la prise en charge au titre des coûts pédagogiques se fera à hauteur de 11 € de l'heure pour toutes les certifications visées et de 20 € pour tous les CQP de la branche visés. La prise en charge au titre de la rémunération est plafonnée à 3 750 € dans le respect du coût moyen de péréquation.

Article 5 | Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

En complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail, les parties signataires conviennent que les certifications professionnelles préparant à un des métiers identifiés au présent accord sont éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle.

La promotion sociale ou professionnelle ou une reconversion professionnelle sont abordées lors de l'entretien professionnel décrit à l'article 20 de l'accord du 31 octobre 2019 de branche relatif au développement des compétences et à l'employabilité.

Les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance (« Pro-A ») dans la branche sont indiquées en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir l'ensemble certifications de branche permettant de répondre à ces besoins de compétences listées en annexe.

Article 6 | Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant.

La liste des certifications actualisées ainsi que les critères de prise en charge sont adressés aux instances de l'opérateur de compétences.

Article 7 | Révision

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8 | Stipulations 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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés 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 9 | 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*.

Article 10 | 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 la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Fait à Paris, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signataires.)

Annexe Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Certifications de branche	Code RNCP
CQP administrateur de bases de données (ABD)	RNCP 12051
CQP administrateur systèmes et réseaux (ASR)	RNCP 29569
CQP architecte technique (ARTECH)	RNCP 29427
CQP développeur nouvelles technologies (DNT)	RNCP 12050
CQP manager de la sécurité et des risques de l'information (MSRI)	RNCP 29571
CQP géomaticien (GEOM)	RNCP 29570
CQP concepteur en ingénierie de restauration (CIR)	RNCP 22937
BIM modelleur (BM)	–

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP 2876	Développeur
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité concepteur-développeur en environnement distribué	RNCP 11619	
Développeur(euse) d'applications multimédia	RNCP 5452	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité web développeur	RNCP 3168	
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le web et les terminaux mobiles	RNCP 10930	
Architecte logiciel – développeur(euse) d'application	RNCP 9874	
Manager – développeur(euse) produit de la mode et de l'habillement	RNCP 24867	
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (DA2i)	RNCP 21458	
Développeur web	RNCP 13595	
Analyste développeur(euse) d'applications informatiques	RNCP 28669	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité	RNCP 19595	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Développeur(euse) intégrateur(trice) web	RNCP 15364	
Développeur(euse) en génie logiciel web et mobilité	RNCP 25507	
Licence pro sciences, technologies, santé mention activités et techniques de communication spécialité communication numérique et développement d'applications internet	RNCP 24733	
Développeur(se) multimédia	RNCP 20598	
DUT informatique	RNCP 20654	
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développeur informatique	RNCP 26078	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option analyse et développement	RNCP 18155	
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développement d'applications mobiles (DAM)	RNCP 23376	
Licence pro métiers de l'informatique : développement d'applications	RNCP 23919	
Développeur(euse) intégrateur(trice) en réalisation d'applications web	RNCP 25468	
Expert(e) en ingénierie et développement de logiciels	RNCP 25531	
Titre professionnel designer web	RNCP 26602	
Concepteur(trice) développeur(euse) environnement objet	RNCP 26839	
Développeur(euse) d'application	RNCP 27099	
Concepteur développeur web	RNCP 26933	
Développeur(euse) intégrateur(trice) de médias interactifs	RNCP 27347	
Développeur(euse) marketing et commercial	RNCP 28130	
Développeur(euse) commercial(e) et marketing	RNCP 28135	
Développeur(euse) d'application full stack	RNCP 28194	
Lead développeur(euse)-Lead developer	RNCP 28719	
Développeur(euse)-concepteur(trice) logiciel (DU)	RNCP 28694	
Développeur(euse) intégrateur(trice) de médias interactifs	RNCP 28749	
Expert(e) en développement logiciel	RNCP 28771	
Développeur(euse) jeu vidéo	RNCP 29437	
Concepteur développeur(euse) d'applications numériques	RNCP 30714	
Titre professionnel concepteur(trice) développeur(euse) d'applications	RNCP 31678	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Titre professionnel développeur(euse) web et web mobile	RNCP 31114	
Concepteur(trice) développeur(euse) d'applications numériques	RNCP 30714	
Concepteur(trice)-développeur(euse) d'applications web	RNCP 31174	
Développeur(euse) interactif	RNCP 31182	
Licence pro. mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels	RNCP 29966	
Intégrateur(trice) – développeur(euse) web	RNCP 31899	
Développeur(euse) Full Stack BIG DATA	RNCP 32123	
Technicien(ne) développeur	RNCP 28754	
Développeur(euse) intégrateur(trice) de solutions intranet-internet	RNCP 16615	
Développeur(euse) de solutions digitales	RNCP 32039	
Développeur(euse) de solutions mobiles et connectées	RNCP 32195	
Développeur(euse) web	RNCP 32173	
Concepteur(trice) développeur(euse) de solutions digitales	RNCP 32043	
Consultant(e) développeur(euse) web et mobile	RNCP 32042	
Développeur(euse) web	RNCP 34066	
Licence pro. mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels	RNCP 29966	Analyste test et validation
Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du web et du commerce électronique	RNCP 18667	Chargé de référencement
Licence pro. arts, lettres, langues mention activités et techniques de communication spécialité référenteur et rédacteur web	RNCP 19375	
Licence pro. activités et techniques de communication spécialité web management	RNCP 20799	
Licence pro. activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web	RNCP 22206	
Webmaster	RNCP 27343	
Responsable de communication et webmarketing	RNCP 29826	
Chargé(e) éditorial pour le web (content manager)	RNCP 30396	
Assistant(e) web et marketing	RNCP 24815	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux	RNCP 22892	Administrateur d'infrastructure
Administrateur(trice) systèmes, réseaux et bases de données	RNCP 12112	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques	RNCP 23364	
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services	RNCP 11606	
Administrateur(trice) système et réseau	RNCP 6631	
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres	RNCP 18680	
Licence pro sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 19378	
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857	
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (DA2i)	RNCP 21458	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux	RNCP 20398	
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration système (ADMIN)	RNCP 23367	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux	RNCP 27656	
Administrateur(trice) de systèmes d'information	RNCP 15793	
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP 16895	
Administrateur(trice) de systèmes d'information	RNCP 34206	
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP 23683	
Licence pro activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web	RNCP 22206	
Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité	RNCP 25506	
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP 26225	
Titre professionnel administrateur(trice) d'infrastructures sécurisées	RNCP 31113	
Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP 29964	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Administrateur(trice) – réseaux sécurité – bases de données	RNCP 31897	
Administrateur(trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 31954	
Administrateur(trice) des systèmes d'information	RNCP 34022	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école nationale supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications de l'institut national polytechnique de Toulouse spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 19739	Consultant systèmes et réseaux
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut polytechnique de Bordeaux, école nationale supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en partenariat avec IITII Aquitaine	RNCP 27934	
DEUST sciences, technologies, santé spécialité maintenance et infrastructures de réseaux	RNCP 28329	
DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP 2876	
Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux	RNCP 22892	
Administrateur(trice) systèmes, réseaux et bases de données	RNCP 12112	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité réseaux et télécommunications	RNCP 4209	
Expert(e) en informatique et systèmes d'information	RNCP 4510	
Chef(fe) de projet logiciel et réseaux	RNCP 29556	
Licence pro. économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information	RNCP 9765	
Chargé(e) de projets en systèmes informatiques appliqués	RNCP 27812	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité métiers, produits et services des télécommunications	RNCP 18649	
Expert(e) en informatique et système d'information	RNCP 13082	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux et génie informatique	RNCP 7512	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école supérieure de chimie, physique, électronique de Lyon spécialité informatique et réseaux de communication en partenariat avec IITII Lyon	RNCP 4619	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité conception et maintenance des services intranet-internet	RNCP 24135	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques	RNCP 23364	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école nationale supérieure d'ingénieurs Sud-Alsace de l'université de Mulhouse spécialité informatique et réseaux	RNCP 8711	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité web développeur	RNCP 3168	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et haut débit	RNCP 20223	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école supérieure angevine d'informatique et de productique spécialité informatique et réseaux	RNCP 18757	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services	RNCP 11606	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'université Paris 13, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 12851	
Administrateur(trice) système et réseau	RNCP 6631	
Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres	RNCP 18680	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise	RNCP 3431	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise	RNCP 18016	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école nationale supérieure des sciences appliquées et de technologie de Lannion de l'université Rennes 1 spécialité informatique, multimédia et réseaux en partenariat avec IITII Bretagne	RNCP 20157	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données	RNCP 24165	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité	RNCP 17898	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 19378	
Architecte système réseau et sécurité	RNCP 17840	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données	RNCP 23374	
Gestionnaire réseaux et systèmes	RNCP 11509	
Expert(e) en ingénierie des systèmes et réseaux	RNCP 11542	
Chef(fe) de projet international en informatique et réseaux	RNCP 26280	
Architecte technique en informatique et réseaux	RNCP 29458	
BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux	RNCP 17108	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité informatique et réseaux	RNCP 30442	
Technicien(ne) systèmes et réseaux	RNCP 14392	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux	RNCP 20398	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité	RNCP 19595	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité	RNCP 23326	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux	RNCP 27656	
Ingénieur(e) diplômé(e) du conservatoire national des arts et métiers spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 18251	
Analyste en génie informatique et réseaux	RNCP 29069	
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP 16895	
DUT réseaux et télécommunications	RNCP 20649	
Expert(e) en système informatique	RNCP 17285	
Expert(e) informatique et systèmes d'information	RNCP 29436	
BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux	RNCP 20688	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option systèmes et réseaux	RNCP 18155	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option télécommunications	RNCP 18155	
Ingénieur(e) diplômé(e) de télécom physique Strasbourg de l'université de Strasbourg spécialité réseaux et télécommunications	RNCP 22857	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Master sciences, technologies, santé mention informatique spécialité sécurité, réseaux et e-santé	RNCP 21372	
Master sciences, technologies, santé mention ingénierie et innovation en images et réseaux	RNCP 23797	
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP 23683	
Titre professionnel technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	RNCP 226	
Assistant(e) informatique, maintenicien des systèmes et réseaux	RNCP 24856	
Maintenicien(ne) informatique système et réseaux	RNCP 24822	
Maintenicien(ne) informatique systèmes et réseaux	RNCP 25464	
Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité	RNCP 25506	
Chef(fe) de projet logiciel et réseau	RNCP 26228	
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP 26225	
Expert(e) en infrastructures de réseaux et en services associés (MS)	RNCP 26970	
Expert(e) en ingénierie réseaux et systèmes	RNCP 27059	
Expert(e) en informatique et systèmes d'information	RNCP 27837	
Responsable en ingénierie systèmes et réseaux	RNCP 28176	
Technicien(ne) d'assistance en réseau informatique	RNCP 28121	
Expert(e) en ingénierie de l'informatique et des systèmes d'information	RNCP 28332	
Expert en systèmes d'information	RNCP 28365	
Technicien(ne) systèmes, réseaux et sécurité	RNCP 28668	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes embarqués en aéronautique	RNCP 20296	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut polytechnique de Bordeaux, école nationale supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en partenariat avec le CFA ESR PC	RNCP 27934	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'université Toulouse 3, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 27789	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école nationale supérieure des mines d'Alès de l'institut Mines-Télécom spécialité informatique et réseaux	RNCP 32300	
Chargé(e) d'études et de projets en réseaux de télécommunication	RNCP 30359	
Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux	RNCP 31115	
Technicien(ne) réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 30694	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Technicien(ne) en réseaux de communications	RNCP 31001	
Expert(e) en gouvernance de la sécurité des réseaux et systèmes (MS)	RNCP 31043	
Architecte en ingénierie système, réseau et sécurité	RNCP 31205	
Licence pro. mention systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	RNCP 29972	
Licence pro. mention métiers des réseaux informatiques et télécommunications	RNCP 29968	
Licence pro. mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP 29964	
Administrateur(trice) – réseaux sécurité – bases de données	RNCP 31897	
Chargé(e) d'exploitation en réseaux et télécoms	RNCP 19542	
Administrateur(trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 31954	
Technicien(ne) en maintenance informatique et réseaux (DU)	RNCP 32158	
Architecte réseaux et cybersécurité (MS)	RNCP 32121	
Dessinateur(trice)-concepteur(trice) CAO DAO bâtiment et architecture	RNCP 21696	Projeteur
BTS travaux publics	RNCP 1109	
BTS bâtiment	RNCP 1122	
Dessinateur(trice) projeteur(euse) en DAO-MAO	RNCP 4727	
Dessinateur(trice) en bureau d'études bâtiment	RNCP 18133	
Dessinateur(trice) en bâtiment et architecture	RNCP 19348	
CQPM dessinateur(trice) d'études industrielles	RNCP 21805	
Titre professionnel dessinateur(trice) d'ouvrages de métallerie	RNCP 9159	
Titre professionnel dessinateur(trice) projeteur(euse) en béton armé	RNCP 9579	
Titre professionnel technicien(ne) d'études du bâtiment en dessin de projet	RNCP 17783	
Dessinateur(trice) projeteur(euse) BIM	RNCP 31947	
Projeteur(euse) d'études bâtiment et travaux publics	RNCP 15162	

Brochure n° 3044 | Convention collective nationale

IDCC : 573 | **COMMERCE DE GROS**

Accord du 21 janvier 2020

relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050312M

IDCC : 573

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 mettent en place et organisent le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 complète les dispositions de la loi, en confiant aux partenaires sociaux le soin de déterminer les certifications professionnelles accessibles, lesquelles doivent répondre à des enjeux en termes de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Prenant acte des opportunités liées au nouveau dispositif et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises du commerce de gros, les partenaires sociaux adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en œuvre du dispositif dans les entreprises couvertes par le champ d'application de l'accord.

Compte tenu de la thématique du présent accord et du périmètre des entreprises visées par le dispositif qui en est l'objet, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») prévu par les articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail et les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application.

Article 2 | Publics bénéficiaires

Peuvent accéder au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») tous les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail (salariés en contrat à durée indéterminée, salariés sportifs ou entraîneurs professionnels titulaires d'un contrat à durée déterminée régi par le code du sport, salariés en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée, salariés placés en position d'activité partielle) n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu aux articles L. 6113-1 et correspondant au grade de la licence.

Article 3 | Certifications professionnelles visées

Les partenaires sociaux, pour le choix des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), s'appuient sur les résultats de deux études conduites à la demande de la commission paritaire nationale.

L'étude « Diagnostic de l'impact des mutations technologiques et de la digitalisation sur le modèle économique du commerce de gros, ses métiers et ses besoins en termes de formation », réalisée en partenariat avec la direction générale des entreprises, a été livrée en novembre 2017. En décembre 2017, les conclusions de l'étude « Repérage des évolutions sectorielles et analyse de leurs impacts sur les activités des entreprises et des salariés » ont été validées par la branche. Ces deux études ont mobilisé les entreprises de la branche et s'appuient également sur les travaux de la chaire de recherche « Intermédiation B to B – CGI/EMLYON Business School » qui regroupe les professionnels du commerce interentreprises et les chercheurs d'EMLYON Business School et du CRET-LOG (centre de recherche sur le transport et la logistique).

Elles mettent en évidence que les entreprises des commerces de gros sont traversées par des évolutions majeures qui sont à l'origine de risques d'obsolescence des compétences des salariés dans deux fonctions qui se situent au cœur de leur activité : la fonction commerciale d'une part et la fonction logistique d'autre part.

Par conséquent, les certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la branche des commerces de gros sont les suivantes :

■ Pour les métiers de la force de vente :

- certificat de qualification professionnelle (CQP) vendeur sur site en commerces de gros (RNCP 32389) ;
- CQP vendeur conseil à distance en commerces de gros (RNCP 32391) ;
- CQP vendeur itinérant en commerces de gros (RNCP 32390).

Les entreprises des commerces de gros font face à un renforcement sans précédent de leur environnement concurrentiel. Celui-ci émane en premier lieu d'acteurs traditionnels du secteur, dont l'offre évolue à la faveur du phénomène de concentration qui est à l'œuvre au sein de la branche (fusions et acquisitions ou organisation en réseau de grossistes indépendants). Il émane également de nouveaux entrants ayant développé leur activité en ligne et dont l'influence

auprès des clients professionnels va en grandissant (« pure players », places de marché...). Il émane enfin d'acteurs situés en amont (producteurs) ou en aval (détaillants) dans le canal de distribution.

Pour faire face à cette évolution, les entreprises de la branche tendent à renforcer leurs stratégies de différenciation, notamment au travers du développement de leur offre de services et de la recherche d'innovation. Cette offre de services et d'innovation est portée et relayée par les équipes commerciales, dont la capacité à délivrer un conseil technique tenant compte d'un ensemble élargi de paramètres est déterminante. En effet, la capacité des entreprises à mettre à disposition de leurs clients une expertise technique, commerciale et réglementaire leur permet de mettre en exergue leur valeur ajoutée face aux concurrents qui ne sont pas en capacité de fournir un accompagnement similaire.

L'intensification de la concurrence conduit également les entreprises à apporter une attention particulière à l'expérience client, notamment au travers de la modernisation de leurs espaces de vente, désormais tournés vers la vente en libre circulation, au détriment du « comptoir » traditionnel.

Par ailleurs, en décalage temporel avec le phénomène observé dans le commerce B to C, le parcours d'achat des clients professionnels est en cours de digitalisation. L'usage des outils en ligne y est désormais totalement intégré avant, pendant et après la transaction, même lorsque celle-ci est réalisée en espace de vente physique. On assiste ainsi dans le commerce entre professionnels à une augmentation du poids du e-commerce et, de manière de plus en plus marquée, du e-commerce mobile (sur tablette, smartphone, borne...), ce qui introduit des possibilités de connexion continue, le client pouvant préparer et déclencher un achat à tout moment. Cette tendance va s'amplifier à l'avenir. Dès lors, la capacité de la force de vente à appréhender la relation client en tenant compte de la globalité du parcours « off-line » mais aussi « on-line » du client pour lui offrir une expérience sans couture devient déterminante.

Enfin, les outils digitaux de gestion de l'activité commerciale (CRM/GRC) se développent et se perfectionnent, avec un fort déploiement en cours dans les entreprises de plus grande taille et, à terme, un déploiement qui devrait se généraliser dans les entreprises de plus petite taille. Les compétences numériques, que l'utilisation de tels outils suppose, deviennent la norme. Or, l'aisance des salariés avec les outils grand public n'est pas toujours directement transposable dans un environnement professionnel, rendant indispensable une prise en mains des logiciels « métiers » en entreprise. Par ailleurs, l'exploitation et la valorisation des données clients par des spécialistes de la donnée font évoluer les systèmes de pilotage commercial, offrant davantage de transparence sur l'activité des équipes commerciales et mettant à leur disposition des indicateurs plus fins pour orienter leur action, cibler leurs démarches de prospection et piloter la marge. Ils permettent également de distribuer les informations sur les clients, offrant la possibilité à chaque collaborateur d'avoir accès en temps réel aux informations permettant de traiter une demande.

Pour tous les métiers de la force de vente, on assiste à un repositionnement des équipes vers des tâches à plus forte valeur ajoutée (analyse et anticipation des besoins du client, conseil, expertise technique) au détriment des tâches associées à la prise de commandes. L'impact de la digitalisation des commandes (enregistrement, gestion en interne et facturation) touche également les métiers de la fonction administrative, dont une part des effectifs évolue vers des fonctions comportant une dimension commerciale. Il en va de même pour certains professionnels de la logistique en agence (magasinières), qui évoluent vers une fonction commerciale à la faveur de la réorganisation de la supply-chain dans certaines entreprises.

La mise à jour des CQP Force de Vente, réalisée à l'issue des deux études conduites en 2017, prévoient le développement de compétences essentielles aux salariés, tant pour les équipes

commerciales qui voient leurs fonctions évoluer, que pour les professionnels de la fonction administrative ou logistique qui s'orientent vers une fonction commerciale :

- le bloc de compétences « conseil technique dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels », commun aux trois CQP de la force de vente, permet de traiter la question de la valorisation de l'offre de services de l'entreprise auprès des clients, y compris les services offerts par les outils en ligne (valoriser les outils d'e-commerce, accompagner le client dans leur utilisation...). Il permet également de traiter la question de la personnalisation du conseil technique, celui-ci devant s'appuyer sur une analyse approfondie de l'environnement du client ou du prospect (réglementation, évolution des besoins des clients finaux, évolutions technologiques, recommandations liées au secteur d'activité...) ;
- le bloc de compétences « Accueil des clients et des prospects professionnels en espace de vente » (CQP vendeur sur site) permet de traiter la question de l'intégration des outils digitaux de gestion de l'activité dans les pratiques des équipes commerciales, tant en termes de prise d'informations sur le client qu'en termes de traçabilité des contacts clients et de partage de l'information client au sein de l'entreprise. Il en va de même pour le bloc de compétences « Préparation et traçabilité des contacts clients ou prospects dans le cadre d'une activité de vente à distance en direction de professionnels » (CQP vendeur conseil à distance) et pour le bloc de compétences « Préparation et traçabilité des visites en vente itinérante aux professionnels » (CQP vendeur itinérant) ;
- le bloc de compétences « Relation clients après-vente dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels », commun aux trois CQP, permet de traiter la question des échanges écrits avec les clients, qui ont tendance à fortement se développer avec l'usage des outils digitaux (courrier électronique, « chat », SMS...) alors que la relation client reposait jusqu'à présent essentiellement sur des échanges oraux ;
- le référentiel de certification du CQP vendeur itinérant accorde une attention particulière aux questions liées au pilotage de l'activité commerciale et plus particulièrement à l'exploitation des données et indicateurs issues des outils digitaux de gestion de l'activité ;
- le référentiel de certification du CQP vendeur sur site accorde une attention particulière au changement de posture des vendeurs en espace de vente, ceux-ci passant de la traditionnelle « vente au comptoir » à des activités de dynamisation et d'animation d'un espace de vente (bloc de compétences « Mise en valeur des produits dans un espace de vente dédié aux professionnels »).

■ Pour les métiers du management commercial :

- CQP manager d'équipe commerciale itinérante en commerces de gros (RNCP 29566) ;
- CQP manager d'équipe commerciale sédentaire en commerces de gros (RNCP 29567) ;
- CQP responsable d'unité commerciale en commerces de gros (RNCP 29568).

Les évolutions qui touchent les métiers de la force de vente impactent de manière directe les managers commerciaux de proximité. Ceux-ci sont en première ligne pour porter les transformations à l'œuvre dans les entreprises, donner du sens aux évolutions organisationnelles et faciliter l'appropriation des outils digitaux.

Jusqu'ici essentiellement légitimés par leurs compétences techniques et très fortement mobilisés par des activités de traitement et de transmission de l'information, les managers commerciaux voient leur positionnement et leur rôle évoluer. Le déploiement des outils digitaux de gestion de l'activité a permis aux professionnels de la force de vente d'être plus autonomes en matière de recherche d'informations sur les clients, sur les produits ainsi que sur le suivi de leurs performances commerciales. Par conséquent, les besoins en compétences des managers commerciaux s'orientent aujourd'hui vers des compétences d'animation d'équipe, voire de « coaching », pour accompagner chaque membre de l'équipe commerciale dans l'optimisation de ses actions. Les managers commerciaux sont également sollicités pour développer la

culture numérique de leurs équipes, dans une logique d'accompagnement du changement. Ils assurent aussi un rôle d'interface entre les professionnels chargés de l'exploitation des données clients, dont l'activité est en cours de déploiement et les équipes commerciales, afin de faire en sorte que ces dernières exploitent le plus efficacement possible les informations et les nouveaux outils mis à leur disposition. Enfin, les managers commerciaux étant directement chargés du pilotage commercial d'un périmètre donné (secteur géographique, marché), ils doivent, à l'image des professionnels de la force de vente, exploiter des indicateurs de performance de plus en plus fins.

Les trois CQP du management commercial ont été conçus pour répondre à ces nouveaux besoins en compétences et pour porter les dynamiques de promotion interne à l'œuvre dans les entreprises, l'accès à un métier du management commercial s'effectuant souvent en provenance d'un métier de la force de vente :

- deux des trois CQP comportent une unité de compétences entièrement dédiée à l'animation et à l'accompagnement des équipes, les référentiels de certification tenant compte du contexte spécifique dans le cadre duquel cet accompagnement s'effectue : « Accompagner les membres d'une équipe de vente itinérante » pour le CQP manager d'équipe commerciale itinérante, « Dynamiser au quotidien les membres d'une équipe de vente sédentaire » pour le CQP Manager d'équipe commerciale sédentaire. Les trois CQP comportent en outre une unité de compétences commune « Organiser et animer une équipe » ;
- les trois CQP comportent une unité de compétences portant sur le pilotage commercial, l'exploitation des données relatives à la performance commerciale et l'exploitation des outils digitaux de gestion de l'activité : « Piloter et animer l'activité commerciale de son secteur/marché » pour le CQP Manager d'équipe commerciale itinérante, « Mettre en œuvre les actions commerciales sur son périmètre » pour le CQP manager d'équipe commerciale sédentaire et « Mettre en œuvre un plan d'actions commerciales adapté à son unité commerciale » pour le CQP responsable d'unité commerciale. La maîtrise de ces compétences permet aux managers de piloter leur périmètre d'une manière fine et d'accompagner les membres de leur équipe dans l'exploitation des outils digitaux et des données qui en sont issues.

■ Pour les métiers de la logistique :

- CQP chef d'équipe logistique en commerces de gros (RNCP 32386) ;
- CQP manager logistique en commerces de gros (RNCP 32387).

Les activités et organisations logistiques connaissent dans la branche une évolution marquée, sous l'influence du renforcement des contraintes et des attentes en matière de fiabilité de la chaîne logistique, de respect des délais, de réactivité, de respect de la réglementation, voire de coût. Celui-ci est associé à la logique fortement servicielle dans laquelle sont engagées les entreprises du secteur. De nouveaux modèles et prestations logistiques se développent (« drive in », « click and collect », « picking », « cash and carry ») et nécessitent, entre autres, une plus grande fiabilité en matière de contrôle et en matière d'accès à l'information sur le niveau des stocks.

Parallèlement à cette évolution, le développement simultané de différents canaux de distribution au sein des entreprises pousse à l'organisation de réponses logistiques différenciées, en fonction des caractéristiques et des besoins des clients. En effet, l'organisation logistique permettant de répondre à des commandes de produits très volumineux programmées à l'avance ne sera pas la même que celle qui permettra de traiter de petites commandes, voire des besoins de dépannage non programmés. Les entreprises devront donc de manière croissante développer une agilité logistique leur permettant de mettre en place et de faire coexister plusieurs circuits parallèles.

Enfin, le phénomène de concentration du stockage sur de grandes plates-formes desservant un territoire en lieu et place du traditionnel stockage en agence, observé depuis années, se poursuit. Pour les produits courants, ce déplacement des stocks est le plus souvent complété par le développement d'une offre de livraison sur site ou dans une agence le lendemain de la commande. Cette réorganisation de la logistique s'accompagne d'un déplacement des effectifs de la fonction logistique des agences vers les plates-formes de stockage, dans lesquelles l'exercice des métiers est différent.

Celles-ci se caractérisent en effet par un niveau d'automatisation plus élevé, même si l'automatisation des activités de stockage et de préparation de commandes est très loin d'être généralisée aujourd'hui. Cependant, la tendance semble s'orienter, pour les nouveaux entrepôts faisant l'objet d'une demande d'autorisation, vers des installations de grande hauteur et disposant d'une configuration suffisamment flexible pour envisager l'installation d'équipements permettant d'automatiser certains process (transstockeurs, racks dynamiques...). Ainsi, il s'agit non pas d'envisager une robotisation complète des activités mais la mécanisation d'une partie de la chaîne et seulement lorsque le contexte le permet (par exemple petites pièces, petites commandes...).

Par conséquent, les entreprises de la branche s'engagent dans une dynamique de forte professionnalisation de la fonction logistique : l'activité logistique a tendance à prendre une importance croissante et à se perfectionner et la fonction de pilotage des activités logistiques se renforce, sous l'influence du déploiement des outils digitaux de gestion de l'activité. Ceux-ci permettent en effet de calculer plus finement les coûts des activités logistiques, de mesurer leurs performances dans une optique de « service client », voire d'évaluer leurs impacts environnementaux. Dans ce contexte, les capacités à exploiter les outils digitaux en cours de déploiement, à disposer d'une vision globale de la chaîne logistique, à en saisir les enjeux et à comprendre et analyser les indicateurs de performance spécifiques à cette activité deviennent clés. Pour les métiers du management, il convient d'y associer une compétence de management des équipes ainsi qu'une bonne compréhension de la chaîne d'approvisionnement se situant en amont.

La branche s'est engagée dans la création de deux CQP dans le domaine de la logistique, en réponse à ces constats :

- le CQP Chef d'équipe logistique, conçu pour faciliter la promotion des agents logistiques, comporte notamment un bloc de compétences permettant de consolider les techniques logistiques et de favoriser une bonne compréhension de la chaîne logistique (« Réalisation d'activités logistiques en commerces de gros »), un bloc de compétences dédié à l'animation et à l'accompagnement des membres de l'équipe (« Animation d'une équipe logistique en commerces de gros ») et, dans la logique de professionnalisation des équipes en cours, un bloc de compétences consacré à la formation des équipes (« Transmission des compétences au sein d'une équipe logistique en commerces de gros »). La maîtrise des outils digitaux se situe quant à elle au centre du bloc de compétences « Transmission des informations et traçabilité des activités en logistique des commerces de gros » ;
- le CQP manager logistique porte quant à lui des objectifs de meilleure compréhension des enjeux liés à l'activité et d'optimisation des organisations (bloc de compétences « Organisation et supervision d'une activité logistique en commerces de gros ») ainsi que des objectifs d'optimisation de l'utilisation des indicateurs de suivi et de gestion de l'activité (bloc de compétences « Pilotage d'une activité logistique en commerces de gros ») ;
- titre professionnel conducteur du transport routier de marchandises sur porteur (RNCP 1884) ;
- titre professionnel conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger (RNCP 34150).

Les métiers du transport connaissent eux aussi une évolution marquée dans la branche, à la faveur de la réorganisation des activités logistiques et des attentes des entreprises en matière de prise en charge et de traçabilité de la relation client. Ainsi, pour un chauffeur-livreur, effectuer

une tournée, c'est aussi connaître et respecter les habitudes des clients professionnels, repérer la présence de concurrents, contribuer aux actions de fidélisation ou encore faire remonter les informations utiles à l'équipe commerciale.

En complément de cette mutation de l'activité, certaines entreprises évoquent de grandes difficultés de recrutement, celles-ci semblant avoir connu une aggravation au cours des dernières années. Le constat est que le nombre de chauffeurs qualifiés et disponibles sur le marché est insuffisant et que la branche manque d'attractivité pour ces profils. Les métiers du transport sont donc considérés comme clés d'une part en raison des difficultés de recrutement rencontrées et d'autre part en raison de leur importance dans la gestion de la relation client dans certaines entreprises (fidéliser, développer des ventes complémentaires, développer le portefeuille avec la mise en œuvre d'actions de type « parrainage », enregistrer des informations sur les clients dans les outils de CRM/GRC...).

Les deux titres professionnels figurant dans le présent accord répondent de manière complémentaire aux besoins des entreprises de la branche :

- le titre conducteur du transport routier de marchandises sur porteur pour les véhicules de plus de 3,5 tonnes ;
- le titre conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger pour la prise en compte, dans le cadre des activités de livraison, du caractère commercial de la relation client et pour la prise en compte dans les compétences attestées, des capacités à identifier, contrôler et renseigner les supports numériques relatifs à l'exercice du métier.

L'accès aux dix certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance dans la branche des commerces de gros peut s'effectuer dans le cadre d'un parcours de formation en alternance et/ou dans le cadre d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 5 | Durée de Pro-A et durées de formation

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») est comprise entre 6 et 12 mois, avec une proportion comprise entre 15 % et 25 % de cette durée consacrée à la formation, sans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures.

Si la nature de la certification professionnelle envisagée ou l'individualisation du parcours l'exige, la durée du parcours pourra être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation, au-delà de 25 %.

Article 6 | Financement du dispositif

L'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche assurera, sur les fonds destinés au financement de l'alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en œuvre dont le montant est fixé par la SPP commerces de gros, à l'initiative de la CPNEFP de la branche.

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d'administration de l'OPCO sur proposition de la SPP commerces de gros, à l'initiative de la CPNEFP de la branche.

Le cas échéant, les frais liés à la formation des tuteurs désignés pour l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif et les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale seront couverts par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Article 7 | Règles de mise en œuvre

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises et aux salariés les règles de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») et, notamment :

- la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié bénéficiaire, précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, à déposer auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche ;
- l'organisation de la formation dans le respect du principe de l'alternance entre formation et exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ;
- la désignation obligatoire d'un tuteur ;
- la possibilité d'organiser, pour tout ou partie, la formation en dehors du temps de travail, dans les limites posées par la loi, soit 30 heures par salarié et par an ou 2 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Article 8 | Abrogation des dispositions relatives aux périodes de professionnalisation

Compte tenu de la suppression du dispositif des périodes de professionnalisation au 1^{er} janvier 2019 par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les dispositions figurant à l'article 6.2 de l'accord du 11 mai 2016 sont abrogées.

Article 9 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent au ministère l'extension sans délai du présent accord.

Fait à Paris, le 21 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044 | Convention collective nationale

IDCC : 573 | **COMMERCE DE GROS**

Avenant n° 4 du 20 novembre 2019
à l'accord du 18 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2050309M

IDCC : 573

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CFE-CGC agro,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont prévu, lors de l'instauration du régime de prévoyance, de faciliter l'adhésion des entreprises au régime de branche auprès des organismes assureurs recommandés, en mutualisant la prise en charge des sinistres en-cours en contrepartie d'une cotisation supplémentaire de 0,04 %.

Suite à l'analyse des comptes techniques et financiers, les partenaires sociaux décident de proroger, pour l'année 2020, la cotisation supplémentaire de 0,04 %.

Ils conviennent de procéder à une nouvelle analyse des comptes à fin 2020.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

il a été convenu ce qui suit :

(Voir le texte page suivante.)

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.3 « Reprise des sinistres en cours » de l'accord du 18 janvier 2010

Les dispositions de l'article 2.3 de l'accord du 18 janvier 2010 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de couvrir la reprise des sinistres en cours selon les modalités prévues à l'article 1.5 par les organismes assureurs auprès desquels le "contrat national de référence" a été souscrit, une cotisation supplémentaire de 0,04 % sera due par les entreprises adhérentes au "contrat national de référence" jusqu'au 31 décembre 2020. »

Article 2 | Date d'effet. Durée

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2020, pour une durée de 1 an.

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 3 | Publicité et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie patronale.

Fait à Paris, le 20 novembre 2019

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : 2697 | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

Avenant n° 1 du 29 janvier 2020

à l'accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement
et à l'organisation du temps de travail

NOR : ASET2050306M

IDCC : 2697

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant répond à la volonté des partenaires sociaux de la branche des personnels des structures associatives cynégétiques d'intégrer, dans l'accord relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail, les évolutions législatives et réglementaires intervenues à la suite de sa signature.

Les parties entendent également prendre en considération les réserves formulées par la ministre du travail et le ministre de l'agriculture et de l'alimentation dans l'arrêté d'extension de l'accord du 22 août 2018.

Pour faciliter la lisibilité des modifications apportées par le présent avenant, il a été convenu que celles-ci apparaîtraient directement en souligné dans le corps de la version consolidée.

Article 1^{er} | Principes généraux applicables en matière d'aménagement du temps de travail au sein des structures associatives cynégétiques

À la date de conclusion du présent accord, la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques ne comprend pas de dispositions spécifiques applicables en matière d'aménagement du temps de travail.

L'article 5.4 de la convention prévoit en effet que hors accord d'entreprise, la durée annuelle du travail est fixée selon les dispositions légales.

Or, compte tenu des besoins des structures associatives, il a été décidé de mettre en place au niveau de la branche des dispositifs leur permettant de faire face aux besoins de leur activité.

Il est toutefois précisé que les dispositions du présent accord n'ont pas pour objectif d'imposer aux structures cynégétiques entrant dans son champ d'application un mode spécifique d'organisation du temps de travail.

Le présent accord a en effet un caractère subsidiaire.

Les parties rappellent ainsi expressément que les structures cynégétiques concernées peuvent selon les cas :

- soit maintenir le mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord, qui demeure en vigueur en dépit du présent accord ;
- soit adopter par voie d'accord ou selon les modalités légalement prévues, un mode d'organisation du temps de travail conforme aux possibilités offertes par la loi et différent des modes d'organisation du temps de travail prévus par le présent accord.

Toutefois, les structures cynégétiques qui, postérieurement à la signature du présent accord, souhaitent signer leur propre accord collectif d'organisation du temps de travail de même objet devront respecter les termes du présent accord sauf dispositions pour lesquelles la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

L'objectif du présent accord est ainsi de permettre aux structures cynégétiques entrant dans le champ d'application de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques, et qui ne disposent pas d'accord d'entreprise ayant le même objet, de mettre en place un ou plusieurs des modes d'organisation tels que décrits dans le cadre du présent titre :

- par voie de décision unilatérale écrite qui sera affichée dans les locaux de la structure ;
- et à la condition d'en avoir informé au préalable ses représentants du personnel, s'il en existe, ou à défaut les salariés de la structure à l'occasion d'une réunion d'information organisée par l'employeur.

Article 2 | Salariés à temps partiel

A. Principe

Conformément aux articles L. 3123-7 ; L. 3123-19 et L. 3123-27, du code du travail, la durée minimale du travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

B. Exceptions à la durée légale de travail à temps partiel

Toutefois, les parties conviennent de déroger à cette durée pour l'ensemble des personnels qui, compte tenu des besoins des structures associatives cynégétiques, sont amenés à travailler moins de 24 heures par semaine.

La durée minimale est ainsi fixée, par le présent accord, à 7 heures hebdomadaires, ou l'équivalent apprécié sur le mois ou sur l'année.

C. Situations particulières et dérogatoires légales

Pour les salariés concernés par les situations prévues par l'article L. 3123-7, alinéa 6 (pour faire face à des contraintes personnelles ou pour permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures) et alinéa 7 du code du travail (pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études), une durée du travail inférieure au minimum défini au paragraphe B pourra être conclue individuellement.

D. Contreparties spécifiques

Soucieuses de limiter la précarité et de protéger les salariés de la branche, les parties à l'accord décident de prévoir des contreparties en faveur des salariés à temps partiel.

La répartition de l'horaire des salariés à temps partiel doit être organisée de la façon suivante : Les horaires de travail doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée ne peut pas être inférieure à 3 heures de travail sauf pour les agents d'entretien pour lesquelles la demi-journée ne peut être inférieure à 2 heures. Le salarié à temps partiel sera informé de cette garantie.

En outre, pour permettre à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée, ni la répartition du temps de travail de ces salariés ne pourra être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 10 jours ouvrés.

Par ailleurs, si ce salarié à temps partiel dispose d'un autre emploi, il portera préalablement à la connaissance de l'employeur le nombre d'heures correspondant à cet emploi et pourra, sous cette condition d'information, refuser d'effectuer des heures complémentaires.

Le refus opposé par le salarié à la modification de la répartition de ses horaires et/ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dans les conditions fixées ci-dessus ne pourra pas lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

E. Compléments d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire.

Conformément à l'article L. 3123-10 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

À l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures proposé sera limité à 4 par an et par salarié.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures bénéficieront d'une majoration de 10 %. Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Un avenant au contrat de travail devra être conclu comprenant :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la majoration prévue ;
- la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Une information correspondant à la qualification souhaitée sera faite par affichage au sein de l'entreprise ou de l'établissement en cas de sites distincts, indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures (intégrant la majoration prévue ci-dessus).

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur, les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- horaires de travail les plus faibles ;
- et en cas d'égalité, les charges de famille (notamment famille monoparentale, personnes à charge...).

F. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont payées et majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1^{er} janvier 2014, soit :

- 10 % dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- 25 % au-delà.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, les parties autorisent l'accomplissement d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail.

Il est entendu que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à temps partiel à un temps plein.

Exemples :

- un salarié à temps partiel dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de 24 heures, ne pourra réaliser plus de 8 heures complémentaires par semaine.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 28 heures, il se verra octroyer le paiement de 2,4 heures complémentaires à 110 % de la valeur de son taux horaires et 1,6 heure à 125 % de la valeur de son taux horaire ;

- un salarié à temps partiel qui, pour des raisons familiales personnelles, a sollicité une durée hebdomadaire dérogatoire de 18 heures, ne pourra réaliser plus de 6 heures complémentaires par semaine.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 24 heures, il se verra octroyer le paiement de 1,8 heure complémentaire à 110 % de la valeur de son taux horaire et 4,2 heures à 125 % de la valeur de son taux horaire ;

- un salarié à temps partiel dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de 28 heures, ne pourra réaliser plus de 6 heures complémentaires par semaine. 1/3 de la durée hebdomadaire contractuelle est de 9,3 heures, mais au-delà de 6 heures complémentaires, le salarié travaillerait en équivalent temps plein.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 34 heures, il se verra octroyer le paiement de 2,8 heures complémentaires à 110 % de la valeur de son taux horaire et 3,2 heures à 125 % de la valeur de son taux horaire.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité d'un maximum de 2 heures.

Par ailleurs, le salarié à temps partiel doit pouvoir bénéficier d'une période minimale de travail continue de 3 heures sauf pour les agents d'entretien pour laquelle la période minimale de travail continue est de 2 heures.

G. Dispositions diverses

En lien avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel.

Dans cet objectif, lors de l'entretien professionnel, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée. Dans ce cadre, en fonction des caractéristiques et de la taille de la structure associative, les structures associatives de la branche veilleront à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi neutres et non discriminants seront élaborés à cet effet, par les partenaires sociaux de la branche, tels que la formation, les acquis de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, le sens donné au travail, etc.

À l'occasion du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que ceux accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale et les accords de branche, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Les salariés à temps partiel bénéficient par ailleurs d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 3 | Organisation du temps de travail sur une période annuelle

A. Cadre de référence de décompte du temps de travail

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les structures cynégétiques pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de référence annuelles (année civile ou 12 mois consécutifs).

Au sein des structures cynégétiques concernées par l'application du présent accord, la durée de travail des salariés sera alors fixée selon la méthodologie suivante :

	Nombre de jours
Période de référence	365 (ou 366 les années bissextiles)
Week-end	– 104
Congés payés	– 25
Ponts convention collective nationale	– 2
Sous-total	= 234 (ou 235)
Jours fériés	– nombre de jours fériés en fonction de l'année
Jour de solidarité	+ jour de solidarité
Total	= 235 (ou 236) – jours fériés

Il convient alors de multiplier le total du nombre de jours obtenu par la durée quotidienne moyenne de travail, à savoir 7 heures pour obtenir la durée de travail de référence annuelle.

Il est entendu entre les parties que les jours de fractionnement, qui pourront être attribués aux salariés, n'impacteront pas cette définition mais seront valorisés dans les mêmes conditions que les absences rémunérées définies au paragraphe F.

À titre d'exemple, pour l'année 2017 :

	Nombre de jours
Période de référence	365
Week-end	– 104
Congés payés	– 25
Ponts convention collective nationale	– 2
Total	= 234
Jours fériés	– 9

	Nombre de jours
Jours de solidarité	+ 1
Total	= 226

Pour l'année 2017, la durée annuelle de travail de référence sera :

$$226 \times 7 \text{ heures} = 1\,582 \text{ heures}$$

La durée annuelle de référence maximum est de 1 607 heures.

Afin de tenir compte de l'organisation propre à chaque structure associative cynégétique, la durée moyenne hebdomadaire de travail pourra être portée jusqu'à 39 heures. Dans cette hypothèse, les salariés concernés se verront accorder en contrepartie un nombre de jours de réduction du temps de travail (JRTT) par an, tel que défini au paragraphe D.

Le temps de travail de ces salariés sera en conséquence comptabilisé à la fin de chaque période de référence annuelle afin de déterminer, le cas échéant, si des heures supplémentaires ont été effectuées.

B. Période de référence

La durée du travail sera décomptée sur une période de 12 mois consécutifs.

C. Planning prévisionnel

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable aux représentants du personnel.

Toutefois, les structures cynégétiques pourront modifier unilatéralement ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance minimum de 7 jours.

Ces modifications pourront notamment intervenir dans les situations suivantes :

- les horaires et durées de travail pourront tout d'abord être modifiés de manière collective en fonction des nécessités de l'activité, et après en avoir informé les représentants du personnel s'ils existent ;
- les horaires et durées de travail pourront par ailleurs être modifiés de manière individuelle en fonction de l'importance du nombre d'heures de travail réalisées par le salarié et ce, afin de compenser, dans la mesure du possible, les périodes hautes d'activité, et dans le respect des dispositions légales.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées.

D. Jours de réduction du temps de travail (JRTT)

À l'intérieur de chaque période annuelle de référence, les salariés se verront attribuer à titre forfaitaire un nombre de JRTT qui sera fonction de l'horaire hebdomadaire de référence qui leur est applicable.

Le nombre de JRTT dont bénéficie chaque salarié est susceptible d'évoluer en fonction de l'horaire réellement travaillé.

Le nombre de jours visés ci-dessous est fonction de l'horaire hebdomadaire de référence dont la méthode de calcul est déterminée ci-après.

Nombre de semaines travaillées	Volume horaire hebdomadaire défini	Différence entre le temps de travail hebdomadaire et 35 heures (par semaine)	Heures à convertir en jours	Temps moyen quotidien	JRTT
45	39	4	180	7,8	23
	38	3	135	7,6	18
	37	2	90	7,4	12
	36	1	45	7,2	6

Les JRTT ou demi-JRTT seront définis, en priorité, d'un commun accord entre les salariés et les fédérations.

À défaut, ces JRTT ou demi-JRTT seront pris dans les conditions suivantes :

- la moitié de ces JRTT pourront être fixés par l'employeur de manière collective, après en avoir informé les représentants du personnel, ou individuelle, avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours ;
- la moitié de ces JRTT pourra être fixée à l'initiative du salarié, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service, avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours.

De manière générale, si les nécessités de fonctionnement de la structure concernée imposaient de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées.

E. Heures supplémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures supplémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail définie pour chaque période de référence.

F. Gestion des absences donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi des heures annuelles effectuées pour chaque période de référence, à l'issue de celle-ci, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

En revanche, il ne pourra être retenu pour effectuer la régulation de la rémunération en fin d'année, la durée hebdomadaire moyenne de modulation comme mode de décompte des jours d'absence pour maladie quand le salarié a été absent en période de haute activité.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures supplémentaires, seules les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

En cas d'autre absence du salarié (notamment pour maladie) pendant la période haute, le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires est réduit de la durée de l'absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation et non des heures qu'il

aurait effectuées s'il était présent. Le nombre d'heures supplémentaires sera déterminé en comparant à ce seuil les heures effectivement réalisées par le salarié.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi de la durée annuelle de travail définie pour chaque période de référence et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires réalisées pendant la période de référence.

G. Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne de 35 heures. Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures supplémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence.

H. Information des représentants du personnel et des salariés

Les parties conviennent que, préalablement à la mise en place de l'organisation du temps de travail sur l'année, les fédérations devront en informer les salariés par voie d'affichage.

Cet affichage comprendra, notamment :

- une notice explicative du fonctionnement de ce mode particulier d'organisation du temps de travail (et notamment les modalités de fixation des JRTT ou demi-JRTT) ;
- la méthodologie retenue pour définir la durée de travail annuelle de référence ;
- la période de référence retenue ;
- le planning prévisionnel indicatif, notamment la durée hebdomadaire prévisionnelle et la répartition sur la période de référence ;
- les modalités de décompte des absences dans le bilan annuel ;
- les modalités de suivi des heures effectuées.

Les parties précisent que ces informations devront, au préalable, être délivrées aux représentants du personnel afin qu'ils soient parfaitement éclairés sur le mode d'organisation du temps de travail mis en œuvre au sein de la fédération, et qu'ils soient en mesure de répondre aux différentes interrogations des salariés.

Article 4 | Travail à temps partiel annualisé

Les parties conviennent d'inclure les salariés à temps partiel dans le dispositif de répartition du temps de travail sur l'année civile dans les conditions définies ci-après.

Pour mémoire il est possible de faire varier la durée hebdomadaire du salarié à temps partiel dans certaines limites sur plusieurs semaines et jusqu'à l'année sans que la durée accomplie n'excède la durée légale du travail, en moyenne sur l'année.

A. Cadre de référence du décompte du temps de travail

Pour les salariés à temps partiel, les structures cynégétiques pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de référence annuelles.

La durée de travail moyenne hebdomadaire de ces salariés sera alors fixée individuellement par un avenant au contrat de travail.

En toute hypothèse, la durée moyenne hebdomadaire ne pourra être inférieure à la durée hebdomadaire minimum définie au paragraphe B de l'article 2 du présent accord.

B. Modalités de mise en place du temps partiel annualisé

L'application de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile ou sur 12 mois consécutifs aux salariés à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans l'hypothèse de la mise en place au moment de l'embauche, le contrat de travail écrit conclu entre les parties fera expressément mention de ce mode de répartition des horaires de travail.

Le contrat de travail, ou l'avenant, des salariés à temps partiel concerné par ce mode de répartition de l'horaire de travail fera également mention des modalités de communication des plannings prévisionnels telles que définies ci-après (C).

C. Plannings prévisionnels

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Il sera, dans ce cadre, également précisé la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable aux représentants du personnel.

Toutefois, les structures cynégétiques pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées.

Ces informations feront l'objet d'une mention dans le contrat de travail, ou l'avenant, du salarié à temps partiel concerné par la mise en place d'une répartition de l'horaire de travail sur l'année.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité d'un maximum de 2 heures.

Par ailleurs, le salarié à temps partiel doit pouvoir bénéficier d'une période minimale de travail continue de 3 heures sauf pour les agents d'entretien pour laquelle la période minimale de travail continue est de 2 heures.

D. Heures complémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures complémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire annuel de référence défini entre les parties.

En toute hypothèse, la réalisation d'heures complémentaires ne pourra avoir pour conséquence de porter le volume horaire hebdomadaire moyen jusqu'à la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

Enfin, les dispositions définies au paragraphe (F) de l'article 2 sont applicables aux salariés à temps partiel dont l'horaire de travail est organisé sur l'année.

E. Gestion des absences donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi de l'horaire annuel défini par le contrat de travail, ou l'avenant au contrat de travail, à l'issue de la période de référence, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures complémentaires, seules les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures complémentaires. Les autres absences ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salarié a effectué le volume horaire annuel défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant, sur la période de référence.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi du volume horaire annuel défini entre les parties et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures complémentaires réalisées pendant la période de référence.

F. Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant.

Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures complémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence.

Dispositions diverses

Les salariés à temps partiel pour lesquels la durée du travail est répartie sur l'année bénéficient des dispositions du paragraphe G de l'article 2, au même titre que les autres salariés à temps partiel des structures associatives cynégétiques.

G. Information des représentants du personnel et des salariés

Les parties conviennent que, lors de la signature du contrat de travail, ou de l'avenant au contrat de travail initial, organisant un temps de travail partiel annualisé, les fédérations remettront au salarié concerné un document d'information comprenant notamment :

- une notice explicative du fonctionnement de ce mode particulier d'organisation du temps de travail ;
- la méthodologie retenue pour définir la durée de travail annuelle de référence ;
- la période de référence retenue ;
- le planning prévisionnel indicatif ;
- les modalités de décompte des absences dans le bilan annuel ;
- les modalités de suivi des heures effectuées.

Les parties précisent que ces informations devront, au préalable, être délivrées aux représentants du personnel afin qu'ils soient parfaitement éclairés sur le mode d'organisation du temps de travail mis en œuvre pour les salariés concernés, et qu'ils soient en mesure de répondre aux différentes interrogations de ceux-ci.

Article 5 | *Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes*

A. Définitions de la notion de cadre autonome

Sont des cadres autonomes les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les parties au présent accord conviennent que dans le champ du présent accord, ont le caractère de cadre autonome les cadres répondant à la définition ci-dessus visée et qui exercent un emploi correspondant *a minima* à la classification III échelon 12 (soit les cadres de niveau III échelon 12 ou plus, ainsi que les cadres de niveau II et de niveau I) telle que prévue par la convention collective.

Le décompte du temps de travail de ces cadres peut, en conséquence, se faire exclusivement sur la base de journées travaillées.

B. Convention individuelle de forfait

Les structures cynégétiques peuvent proposer aux cadres autonomes répondant à la définition ci-dessus précisée des conventions individuelles de forfait en jours sur une base de 218 jours maximum (et ce inclus la journée de solidarité) sur l'année civile ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs pour un cadre bénéficiant des droits pleins à congés payés dans les conditions prévues par la convention collective.

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute et ne peut donc entraîner ni de sanctions ni constituer un motif de licenciement.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- la période de référence (année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs) ;
- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;

- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini, dans la limite définie ci-avant ;
- la rémunération correspondante.

En cas de renonciation par le salarié à une partie de ses JRTT avec l'accord de son employeur et par avenant, le taux de la majoration applicable à la rémunération du temps de travail supplémentaire, sera de 10 % au moins.

L'avenant de renonciation sera valable pour l'année en cours et ne pourra être reconduit de manière tacite.

C. Nombre et modalités de prise de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

Le nombre de JRTT variera chaque année en fonction notamment du positionnement des jours fériés dans l'année.

À titre d'exemple, pour l'année 2017 :

	Nombre de jours
Période de référence	365
Week-end	– 104
Congés payés	– 25
Ponts convention collective nationale	– 2
Total	– 234
Jours fériés	– 9
Jours de solidarité	+ 1
Total	= 226

Ainsi, le cadre au forfait présent toute l'année 2017 aura droit à :

$$226 - 218 = 8 \text{ jours de RTT}$$

Le nombre de ces JRTT sera accordé *pro rata temporis* du temps de présence dans la structure sur la période concernée.

Ainsi, en cas d'entrée ou de départ, en cours de période de référence, le salarié concerné bénéficiera des JRTT *pro rata temporis*.

En cas de départ de la structure concernée en cours de période de référence, aucun paiement majoré n'est prévu.

Pour respecter un formalisme nécessaire, les dates de ces JRTT sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le cadre concerné.

En conséquence, les JRTT sont à prendre en journées ou en demi-journées, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

Les JRTT consécutifs à la réduction du temps de travail devront être pris dans le cadre d'une période allant du 1^{er} janvier de chaque année au 31 décembre de l'année suivante ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

Une extension est cependant tolérée pendant une période de 3 mois suivant la fin de la période de référence fixée par le présent accord, soit jusqu'à la date du 31 mars de l'année suivante lorsque la période retenue correspond à l'année civile.

Si les nécessités de fonctionnement de la structure concernée imposent de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

D. Impact des absences sur le nombre de jours de RTT

Les périodes d'absence suivantes n'ont aucune incidence sur les droits à jours de RTT :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les JRTT ;
- les jours de formation professionnelle ;
- les arrêts de travail pour maladie professionnelle ou non, accidents du travail ou non ;
- les jours de congés spéciaux familiaux ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux.

De manière générale, toute absence assimilée à du temps de travail effectif sur la base de disposition législative ou réglementaire.

Pour les autres périodes d'absence telles que les congés sans soldes, le nombre de JRTT du salarié sera diminué du fait de son absence, au prorata de la durée de son absence rapportée au nombre de jours travaillés sur l'année.

Les salariés se verront créditer chaque mois d'un douzième du nombre JRTT auxquels ils ont droit pour 1 année complète.

E. Impact des absences, des arrivées et des départs sur la rémunération

Prise en compte des entrées et départs en cours d'année

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au *pro rata temporis*.

Le forfait jour sera recalculé au *pro rata temporis* du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète, auquel seront éventuellement ajoutés les jours de congés payés non acquis, le cas échéant. Le nombre de JRTT sera recalculé en conséquence.

Les salariés engagés sous contrat à durée déterminée et présents une partie seulement de l'année civile, se verront appliquer des règles de prorata identiques.

Prise en compte des absences

Les absences non rémunérées ou non indemnisées entraînent une déduction de salaire.

La journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours de travail prévus dans la convention de forfait.

Elle est déterminée par le calcul suivant : $[(\text{rémunération brute mensuelle de base} \times 12) / \text{nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait}] \times \text{nombre de jours d'absence}$.

F. Suivi médical

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis aux dispositions relatives aux conventions de forfait jours, afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

G. Document de contrôle

Un document individuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ou non travaillées ainsi que les JRTT hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés, les JRTT au titre de la réduction du temps de travail sera tenu par l'employeur ou

par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document sera établi mensuellement et signé par les deux parties. Un exemplaire est conservé par les deux parties.

H. Dispositifs de suivi du forfait, de veille et d'alerte

En plus de l'entretien annuel légal, il sera organisé un entretien semestriel spécifique entre le cadre concerné et sa hiérarchie afin de faire un bilan notamment sur :

- l'organisation du travail des cadres autonomes ;
- l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte ;
- l'organisation du travail dans la structure concernée ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du cadre autonome ;
- l'adéquation entre la charge de travail et le nombre de jours prévus par la convention de forfait.

Il est expressément rappelé que l'amplitude d'une journée de travail est limitée à 13 heures.

Les salariés devront organiser leur temps de travail de sorte à respecter le repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives de repos entre chaque journée de travail, qui s'ajoutent au repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Par conséquent, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à au moins 35 heures consécutives.

En outre, le cadre pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Dans le même sens, si le supérieur hiérarchique du cadre est amené à effectuer le même constat, un entretien sera organisé à son initiative.

Dans ces hypothèses, l'entretien sera réalisé dans les meilleurs délais, et donnera lieu à un compte rendu écrit signé par le cadre autonome et sa hiérarchie, reprenant les informations communiquées par le cadre et des mesures prises en conséquence par sa hiérarchie.

I. Exercice du droit à la déconnexion

Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise devra prévoir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

À défaut d'un tel accord, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion devront être définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés en application de l'article L. 3121-65 du code du travail.

Article 6 | *Heures supplémentaires (non applicables pour les salariés en forfait en jours)*

A. Définition de la notion d'heures supplémentaires

Il est rappelé qu'aucune heure supplémentaire n'est rémunérée si elle ne correspond pas à une demande de l'employeur.

Les parties conviennent de retenir les dispositions législatives applicables en matière de définition de la notion d'heures supplémentaires à la date de l'application des dispositions concernées.

À cet égard, il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, constituent des heures supplémentaires, en application des dispositions légales en vigueur :

- les heures effectuées au-delà de 35 heures chaque semaine par les salariés lorsque aucun mode particulier d'organisation du temps de travail n'a été adopté au sein de l'entité ;

- les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de référence définie en cas d'annualisation du temps de travail mise en place en application des dispositions du présent accord ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines pour les structures cynégétiques de 50 salariés et plus ou de 9 semaines pour les moins de 50 salariés, fixée par le décret applicable en l'absence d'accord, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire de 39 heures déjà comptabilisées, si l'entité aménage le temps de travail sans accord collectif et a adopté unilatéralement ce mode d'organisation du temps de travail.

B. Conditions d'application des dispositions au sein des structures cynégétiques concernées relatives aux heures supplémentaires

Il est rappelé que les dispositions du présent accord n'ont pas pour vocation de venir se substituer aux dispositions applicables en la matière aux structures cynégétiques qui ont déjà adopté ou adopteront à l'avenir des dispositions spécifiques en matière d'heures supplémentaires.

Ces dispositions sont donc applicables :

- aux structures cynégétiques qui ne disposent pas d'accord d'aménagement du temps de travail et qui appliquent les modes d'organisation prévus par la loi en l'absence d'accord collectif ;
- aux structures cynégétiques qui disposent d'un accord d'aménagement du temps de travail mais qui ne précisent pas les dispositions applicables en matière d'heures supplémentaires ;
- aux structures cynégétiques qui décideront d'appliquer le mode d'aménagement du temps de travail sur l'année tel que prévu par le présent accord.

C. Taux de majoration

En l'absence de mode particulier d'aménagement du temps de travail : les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires feront l'objet d'une majoration de 25 % pour les heures comprises entre la 36^e heure supplémentaire réalisée et la 43^e heure réalisée et de 50 % au-delà.

En cas d'adoption du mode d'aménagement du temps de travail tel que prévu à l'article 2 du présent accord : Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail définie pour la période de référence feront l'objet d'une majoration de 25 % pour les heures comprises entre la 36^e heure supplémentaire réalisée en moyenne sur l'année et la 43^e heure réalisée en moyenne et de 50 % au-delà.

D. Modalités de compensation

Ces heures donneront lieu prioritairement à compensation en repos, mais pourront donner lieu à rémunération sur demande du salarié.

Les parties au présent accord rappellent que dans le cadre de la compensation en repos :

- 1 heure supplémentaire à 25 % donnera droit à 1 h 15 de repos ;
- 1 heure supplémentaire à 50 % donnera droit à 1 h 30 de repos.

E. Contingent d'heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008 les parties fixent à 220 heures, le contingent annuel d'heures supplémentaire par salarié. Ce contingent pourra être dépassé, après consultation des représentants du personnel, en cas notamment de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes techniques imprévisibles.

En cas de dépassement, outre les majorations légales, ces heures ouvriront droit à une contrepartie obligatoire en repos qui sera déterminée et prise conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la prise du repos.

Article 7 | Révision et dénonciation de l'accord

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord, notamment si les dispositions légales ou réglementaires dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l'esprit même et l'équilibre de ce dernier.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chaque signataire. Une réunion se tiendra dans les 3 mois suivants la demande.

La révision pourra intervenir dans le cadre d'un avenant signé conformément aux règles légales applicable en la matière.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle, et ce, par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette dénonciation prendra effet 3 mois après la réception de cette demande.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant prendra effet à compter du lendemain suivant l'accomplissement des formalités de dépôt telles que visées ci-dessus à l'exception des dispositions pour lesquelles la loi impose un accord de branche étendu.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 29 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : **2697** | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES
CYNÉGÉTIQUES**

Avenant n° 6 du 29 janvier 2020

à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire santé

NOR : ASET2050305M

IDCC : 2697

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO,

d'autre part,

Après avoir rappelé que :

Le 7 décembre 2006, un accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective et modifié par avenants en date du 27 mars 2012, du 6 décembre 2013, du 18 novembre 2014, du 15 décembre 2015, et du 20 décembre 2016.

Et après consultation et décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation,

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

Article 1^{er} | Taux de cotisations au régime frais de santé

Dans le tableau intitulé « Régime frais de santé ensemble du personnel » de l'article 3 de l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques, le taux de cotisation au régime obligatoire est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2020, à 2,48 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Et conformément aux nouvelles dispositions du contrat responsable (décret du 11 janvier 2019), le tableau des garanties du « régime frais de santé ensemble du personnel » de l'article 3 est modifié. Les garanties telles qu'en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime sont résumées, à titre d'information, dans le document joint en annexe. Toutefois, elles

ne constituent pas un engagement pour l'employeur qui n'est tenu qu'au seul paiement des cotisations et, *a minima*, au respect de ses obligations légales et conventionnelles en la matière. Elles relèvent, en conséquence, de la seule responsabilité de l'organisme assureur tout comme les modalités, limitations et exclusions de garantie.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre l'employeur et les salariés.

Article 2 | Durée. Dépôt et publicité

L'article 8 devient :

« Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 qu'il modifie. Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2020.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord collectif du 7 décembre 2006 auquel il se rapporte (articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail), selon les modalités ci-après définies :

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérente pourra demander à tout moment la révision du présent accord. La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation étudiera toute modification ou révision de l'accord.

Les modifications soumises à la CPPNI et décidées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient ou les complètent.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Cette dénonciation prendra effet 3 mois après réception de cette demande.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. »

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 29 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau des garanties

Garanties exprimées sous déduction de la Sécurité sociale/ MSA	BASE	
	Signataires DPTAM	Non signataires DPTAM
HOSPITALISATION (Chirurgie, Maladie, Psychiatrique)		
• Frais de séjour	100%FR -SS ou MSA	
• Frais de séjour [Secteur non conventionné]	90%FR maxi 400%BR	
• Honoraires	Rbt MSA + TM + 300%BR	Rbt MSA+ TM + 100%BR
• Forfait journalier hospitalier	100% FR	
• Ticket modérateur forfaitaire	100%FR -SS ou MSA	
• Chambre particulière [y compris maternité]	3% PMSS/jour	
• Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	40€/jour limité à 60 jours par an	
SOINS COURANTS		
• Honoraires médicaux : généraliste et spécialiste	Rbt MSA + TM + 100% BR	Rbt MSA + TM + 80% BR
• Honoraires médicaux : radiologie, imagerie médicale	Rbt MSA + TM + 100% BR	Rbt MSA + TM + 80% BR
• Honoraires médicaux : petite chirurgie, actes de spécialité	Rbt MSA + TM + 100% BR	Rbt MSA + TM + 80% BR
• Transport médical	100% FR	
• Honoraires paramédicaux : auxiliaires médicaux	200% BR	
• Analyses et examens de laboratoire	200% BR	
• Médicaments	TM	
• Matériel médical : appareillages et accessoires	300% BR	
• Matériel médical : orthopédie	300% BR	
• Fournitures médicales/pansements	100% FR	
• Densitométrie osseuse	75 € par an et par bénéficiaire	
• Sevrage tabagique (bénéficiaire 16 ans et plus)	50% des Frais Réels maxi 100 € au Total	
• Consultation diététicien enfant moins de 12 ans	100% FR limité à 30 € / consultation max 2 séances par an	
AIDES AUDITIVES 1 appareil par oreille / 4ans		
Prestations du PANIER 100% SANTE :		
• Aide auditive (disponible à compter du 1/1/2021)	100% du Prix Limite de Vente (PLV) - RSS ou MSA	
Equipement du PANIER LIBRE :		
• Aide auditive (prothèse auditive)	1700 € maximum- RSS ou MSA/ oreille	
OPTIQUE		
Une paire de lunettes tous les 2 ans pour les adultes sauf changement de correction visuelle et pathologies définies par le législateur et sauf pour -16 ans		
Prestations du PANIER 100% SANTE :		
Monture, Verre & examen visuel	100% du PLV - RSS ou MSA	
Appairage, Suppléments pour verre en cas de pathologie	100% du PLV - RSS ou MSA	
Prestations du PANIER LIBRE :		
• Monture	100€ - RSS ou MSA	
• Verre	Consulter la grille optique	
• Lentilles de contact remboursées ou non par la SS ou MSA	10% PMSS/an/bénéficiaire (TM garanti au-delà du forfait)	
• Chirurgie réfractive tous défauts visuels [non remboursée par la SS ou MSA]	305 €/œil/an/bénéficiaire	

Garanties exprimées sous déduction de la Sécurité sociale/ MSA	BASE	
	Signataires DPTAM	Non signataires DPTAM
DENTAIRE		
Prestations du PANIER 100% SANTE :		
• Soins et prothèse dentaire	100% de l'HLF - RSS ou MSA	
Prestations des PANIERS LIBRE & MAITRISE :		
Plafond dentaire de 100% PMSS/an/Bénéficiaire (hors implantologie)		
• Soins dentaires dont parodontologie	200% BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM)	
• Parodontologie non remboursée		
- Curetage : surfaçage - Greffe gingivale - Allongement coronaire - Lambeau	144,60 € par séance (maxi 2 séances par an / bénéficiaire) 430 € (maxi une greffe par an / bénéficiaire) 72,30 € par intervention (4 interventions max / an / bénéficiaire) 215 € (max 4 interventions par an / bénéficiaire)	
• Inlay/onlay	200% BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM) limité à 100% de l'HLF* - RSS ou MSA pour le panier maîtrisé	
• Prothèse dentaire dont inlay core	420% BR (si plafond atteint rbt MSA+ TM+ 25% BR) limité à 100% de l'HLF* - RSS ou MSA pour le panier maîtrisé	
• Prothèse dentaire provisoire fixe non remboursée par la SS ou MSA	430 €	
• Bridge sur dent saine [non remboursé par la SS]	540 €	
• Orthodontie : analyse, semestre, contention	300% BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM + 25% BR)	
• Orthodontie : analyse, semestre, contention [non remboursée par la SS]	580,50 € par semestre maxi 4 semestres consécutifs	
• Implant dentaire : maxi 3/an/personne - pose de l'implant [non remboursé par la SS] - faux moignon implantaire [non remboursé par la SS] - couronne	670 € 230 € 540 €	
MEDECINE DOUCE [non remboursée par la SS] par un praticien ayant un n°ADELI ou FINESS		
• Ostéopathe, Acupuncteur, Chiropracteur	40 € / séance (maximum 3 séances / an)	
AUTRES SOINS		
• Frais d'obsèques : Assuré, conjoint, concubin, pacsé, enfant limité aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans	100% PMSS	
• Cure thermique : transport et hébergement (21 jours maximum)	25% PMSS dans la limite des frais restant à charge	
• Forfait naissance simple/adoption	20% PMSS	
• Forfait naissance multiple/adoption	40% PMSS	
PREVENTION [non remboursée par la SS]		
• Vaccins prescrits	Frais réels	
• Vaccins non prescrits	6%PMSS/an/bénéficiaire	
SERVICE COMPLEMENTAIRE		
• Assistance	N° Tél 01 40 25 57 74 - N° Convention : 921215/ 921089 - MERCER ASSISTANCE	

Adulte

	Montant Equipement	Base
SIMPLE	Avec verres unifocaux <ul style="list-style-type: none"> - Sphère entre -6 et 6 - Sphérocyindrique entre -6 et 0 et Cylindre inf = 4 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 6 	418 Euros - MR
COMPLEXES	Avec verres unifocaux <ul style="list-style-type: none"> - Sphère hors zone -6 et 6 - Sphérocyindrique entre -6 et 0 et Cylindre > 4 - Sphérocyindrique inf -6 et Cylindre sup = 0,25 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 6 	546 Euros - MR
	Avec verres multifocaux <ul style="list-style-type: none"> - Sphère entre -4 et 4 - Sphérocyindrique entre -8 et 0 et Cylindre inf = 4 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 8 	672 Euros - MR
TRES COM	Avec verres multifocaux <ul style="list-style-type: none"> - Sphère hors zone -4 et 4 - Sphérocyindrique entre -8 et 0 et Cylindre > 4 - Sphérocyindrique < -8 et Cylindre sup = 0,25 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 8 	700 Euros - MR
dont Monture		100 Euros - MR

Enfant

	Montant Equipement	Base
SIMPLE	Avec verres unifocaux <ul style="list-style-type: none"> - Sphère entre -6 et 6 - Sphérocyindrique entre -6 et 0 et Cylindre inf = 4 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 6 	354 Euros - MR
COMPLEXES	Avec verres unifocaux <ul style="list-style-type: none"> - Sphère hors zone -6 et 6 - Sphérocyindrique entre -6 et 0 et Cylindre > 4 - Sphérocyindrique inf -6 et Cylindre sup = 0,25 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 6 	482 Euros - MR
	Avec verres multifocaux <ul style="list-style-type: none"> - Sphère entre -4 et 4 - Sphérocyindrique entre -8 et 0 et Cylindre inf = 4 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 8 	608 Euros - MR
TRES COM	Avec verres multifocaux <ul style="list-style-type: none"> - Sphère hors zone -4 et 4 - Sphérocyindrique entre -8 et 0 et Cylindre > 4 - Sphérocyindrique < -8 et Cylindre sup = 0,25 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 8 	700 Euros - MR
dont Monture		100 Euros - MR

Brochure n° 3275 | Convention collective nationale

IDCC : 1790 | **ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

Avenant n° 63 du 21 novembre 2019

à l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement
de la formation professionnelle

NOR : ASET2050295M

IDCC : 1790

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle ;

INOVA CFE-CGC,

FCS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la réforme de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les avenants n° 51 et 52 relatifs à la formation professionnelle et à son financement doivent être révisés. Dans l'attente d'une négociation plus globale de ces avenants, les partenaires sociaux ont convenu de modifier l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle.

Article 1^{er} | L'article 1.5 est modifié comme suit :

« Article 1.5 | Contributions conventionnelles

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle qui est

mutualisée au sein de l'AFDAS et qui concerne toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Cette contribution est exclusivement réservée au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et salariés de la branche des Loisirs, au sein de l'AFDAS, et reste entièrement acquise à la branche. Elle est gérée au sein d'une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre à la branche. La commission, après discussions avec la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), définira chaque année les actions financées prioritairement par cette contribution conventionnelle.

Il sera demandé à l'OPCO un bilan statistique et qualitatif de l'utilisation de cette contribution.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par voie d'avenant, de revoir les règles d'affectation de cette contribution conventionnelle, suivant les orientations et priorités de formation professionnelle décidées au sein de la branche.

À titre transitoire, le taux applicable pour les entreprises de moins de 11 salariés au titre des masses salariales versées en 2019 d'une part, et, éventuellement au titre des masses salariales versées en 2020 à défaut d'un accord ultérieur, s'appliquera comme suit :

1.1.1. Entreprises occupant moins de 11 salariés (hors intermittents du spectacle)

Les entreprises occupant moins de 11 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une contribution conventionnelle de 0,35 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie de la façon suivante :

1. 0,20 % au titre du plan de développement des compétences conventionnel.
2. 0,15 % au titre des formations en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, action de reconversion et promotion par l'alternance).

Les autres dispositions de l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 restent inchangées et feront l'objet de négociations entre les partenaires sociaux au cours de l'année 2020. »

Article 2

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification ; au-delà, il est d'application immédiate.

Article 3

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

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

Fait à Paris, le 21 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233 | Convention collective nationale

IDCC : 1405 | **EXPÉDITION ET EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES**

Avenant n° 23 du 13 décembre 2019
relatif à la grille des salaires conventionnels

NOR : ASET2050288M

IDCC : 1405

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'avenant n° 22 à la grille des salaires conventionnels a été signé en date du 17 mai 2019 pour une grille applicable au 1^{er} juin 2019, et adressé aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Cet avenant est adressé aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

Avenant n° 2 du 19 novembre 2019
à l'accord du 23 février 2016
relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

NOR : ASET2050293M

IDCC : 500

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre à jour les conditions de couverture prévues par l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Le présent avenant a pour objet la mise en conformité du régime frais de santé complémentaire conformément :

- à la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables, réforme dite « 100 % santé » ;
- au décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétique dentaires ;
- au décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;
- aux instructions DSS du 29 mai 2019 et 4 juin 2019 précisant le cahier des charges du contrat responsable.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (brochure n° 3148).

Article 2 | Tableau de garanties

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux de garanties s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

hospitalisation			
Nature des frais		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		100 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150 % BR 100 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		1% PMSS / jour	

TRANSPORT	
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100 % BR

SOINS COURANTS		
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
► Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	150 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	200 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	150 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	150 % BR
	Non adhérents DPTM :	120 % BR
► Non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	45 € par acte limité à 2 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	150 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	150 % BR	
Médicaments :		
► Remboursés SS	100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments) :		
► Remboursée SS	100 % BR	

Matériel médical	
Orthopédie et autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR
Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR

AIDES AUDITIVES		
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	100 %BR	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 %BR	
A COMPTER DU 01.01.2021 :		
Equipements 100 % Santé (**) :		
Aides auditives remboursées SS	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Equipements libres (****) :		
Aides auditives remboursées SS	100 % BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

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

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

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

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

dentaire		
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	225 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	225 % BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core	225 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	225 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	225 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	225 % BR	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	225 % BR (sur la base de l'implant dentaire accepté par la SS HBLD418)	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Equipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A ou B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR	

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

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

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

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

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

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

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

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

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

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

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

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

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

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	100 €	
		SPH < à -6 ou > à + 6	150 €	
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	100 €	
		SPH > 0 et S ≤ + 6	100 €	
		SPH > 0 et S > + 6	150 €	
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	150€	
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	150 €	
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	150 €	
		SPH < à -4 ou > à + 4	150 €	
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	150 €	
		SPH > 0 et S ≤ + 8	150 €	
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	150 €	
		SPH > 0 et S > + 8	150 €	
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	150 €	

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

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la sécurité sociale.

ABREVIATIONS :

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

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale

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

MESURES D' ACTIONS INDIVIDUELLES

AU PROFIT DES SALARIES / ANCIENS SALARIES ASSURÉS AU CONTRAT DE FRAIS DE SANTÉ

(Leurs AYANTS - DROIT SI COUVERTS AU TITRE DUDIT CONTRAT)

et ouvrant droit au bénéfice des garanties du contrat

PROGRAMME	NATURE DES ACTIONS A COMPTER DU 01.04.2019
Santé bucco-dentaire	
Campagne d'information et d'incitation à la santé bucco-dentaire	<p>Incitation à suivre un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie.</p> <p>Promotion des consultations de prévention à deux âges clés, 35 ans et 55 ans en complément du programme de prévention de l'Assurance Maladie "M'T Dents" (1). Les frais engagés par les bénéficiaires du présent dispositif dans le cadre de ces consultations de prévention sont prises en charge selon le niveau d'indemnisation prévu au poste « Dentaire » sous réserve que la garantie soit souscrite au contrat Frais de santé.</p> <p>Sensibilisation à la nécessité d'avoir une bonne hygiène bucco-dentaire.</p> <p>(1) à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes.</p>
Cancers : traitement et prévention de leurs récides	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer	<p>Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM).</p> <p>La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).</p>
Prévention des récides de cancers	<p>Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récides après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.</p> <p>Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p>
Bilan de prévention	
Bilan de prévention personnel	Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés de santé sur 4 thématiques essentielles : manger, bouger, dormir, respirer.

Article 4 | Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire santé dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 5 | Cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.
Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction des résultats du régime.

Article 6 | Date d'effet

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

Article 7 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministère chargé du travail.

Article 8 | Extension

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

Fait à Paris, le 19 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

Avenant du 27 janvier 2020

à l'accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET2050294M

IDCC : 500

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rédaction de l'article « 5.2. Acteurs du dialogue social » est modifiée comme suit :

« 50 % du montant total de la collecte sera reversé aux organisations patronales représentatives dans la branche.
30 % seront reversés aux fédérations syndicales de salariés représentatives dans la branche. »

Article 2

Il est inséré un nouvel article 7 « Entreprises de moins de 50 salariés », rédigé comme suit :

« Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L.2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective. »

Le précédent article 7 « Entrée en vigueur et dépôt de l'accord » devient un article 8.

Article 3

Le présent avenant sera applicable à compter du jour de sa signature.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Paris, le 27 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 83 du 2 décembre 2019
relatif à l'actualisation de la convention collective

NOR : ASET2050291M

IDCC : 1527

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires de la branche se sont réunis pour négocier l'actualisation des dispositions de la convention collective nationale de l'immobilier. Cette démarche a pour objectif de mettre à la disposition des salariés et des employeurs de la branche un texte conforme aux dernières évolutions législatives et réglementaires.

Le présent avenant vise donc à mettre à jour le texte de la convention collective nationale de l'immobilier.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'appliquera de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés, comme aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la mise à jour de la convention collective de l'immobilier applicable à tous les salariés de la branche, le présent avenant s'applique de manière iden-

tique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de l'immobilier, sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 1^{er} | Modification des dispositions conventionnelles

Dans ce contexte, la convention collective est actualisée et remplacée par les dispositions du présent avenant. Seul l'article 26, relatif à la prévoyance et au remboursement des frais de santé, reste inchangé.

Les annexes sont également réorganisées pour une meilleure lisibilité. L'avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif au statut de négociateur est actualisé et devient l'annexe IV.

« Chapitre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Objet et champ d'application

Sauf application d'une convention nationale étendue et en cours de validité concernant un secteur du champ d'application général visé ci-après (HLM ou promotion – construction par exemple), ou une catégorie de personnel (personnel d'exploitation, gardiennage et entretien par exemple qui relève de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979), la présente convention règle sur le territoire métropolitain les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des entreprises dont l'activité principale s'exerce dans l'immobilier dans toutes les activités définies dans la division 68 de la nomenclature d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur au 1^{er} janvier 2008 par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
- des entreprises immatriculées sous le code 81.10Z de la nomenclature d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur au 1^{er} janvier 2008 ;
- dans les résidences de tourisme et résidences hôtelières pouvant être immatriculées sous le code APE 55.20Z de la nomenclature d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur le 1^{er} janvier 2008 ;
- des holdings (classe 64.20Z et 70.10Z) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, des groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever ;
- les organisations professionnelles patronales signataires de la présente convention.

Les négociateurs immobiliers VRP salariés des entreprises relevant de la présente convention et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 (dite loi Hoguet, visant les activités des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, syndics de copropriétés), qui remplissent les conditions prévues par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail, relèvent de la présente convention et de son annexe IV, et non de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975.

En effet, d'une part la décision du Conseil d'État du 17 janvier 1986 reconnaît la non-application de l'ANI du 3 octobre 1975 au motif que la convention collective des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce prévoyait, à cette date, des dispositions propres aux VRP de ce secteur.

D'autre part, la convention collective des syndics de copropriétés et administrateurs de biens a fusionné avec celle des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerces le 9 septembre 1988 pour devenir la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527). Cette fusion, conformément à la volonté des par-

tenaires sociaux, a permis de faire bénéficier les négociateurs immobiliers VRP en poste dans les cabinets de syndics et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agences immobilières et mandataires en vente de fonds de commerce.

Ultérieurement les partenaires sociaux ont confirmé leur attachement à négocier et adopter des dispositions spécifiques au sein de la convention collective nationale de l'immobilier pour tous les VRP rémunérés principalement à la commission comme en témoignent notamment les avenants numéros 31, 40 et 45.

Ainsi les VRP de l'immobilier exercent la même fonction quel que soit l'employeur pour lequel ils travaillent, dès lors que celui-ci est assujéti à la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970.

À ce titre, les partenaires sociaux indiquent que les négociateurs immobiliers exclusifs font l'objet d'une annexe spécifique relative au statut de négociateur immobilier VRP et non VRP. Pour les dispositions non prévues par cette annexe, les négociateurs immobiliers bénéficient des dispositions de la présente convention collective.

Toutes modifications ou adjonctions apportées à la présente convention au plan local, départemental ou régional, feront l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente convention, sous les mêmes références d'articles suivies de la lettre A. Il sera procédé de même pour les additifs ou rectificatifs aux annexes de la présente convention adoptés au plan local, départemental ou régional.

La présente convention est également applicable dans les départements et régions d'outre-mer depuis le 14 septembre 2007 et ce sans effet rétroactif.

Article 2 | *Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion. Périodicité des négociations*

2.1. Durée. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer avec un préavis de 3 mois. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 3 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties, d'une nouvelle convention, ou à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de la fin du préavis de dénonciation.

2.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires de branche prévues par les articles L. 2241-1 à 18 du code du travail.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 3 mois suivant la notification de cette demande.

La révision peut être engagée, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord ou la convention de branche a été conclu :
- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord de branche est étendu, ces organisa-

tions doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche ;

– à l'issue de cette période :

- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord de branche est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche.

2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'immobilier peut adhérer à la présente convention conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt de la déclaration d'adhésion par l'organisation concernée, auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Cette dernière doit également être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires ou déjà adhérentes.

Conformément à l'article L. 2261-3 alinéa 2 et l'article L. 2261-5 du code du travail, l'adhésion d'une organisation représentative d'une profession connexe, mais non située dans le champ d'application susvisé ne peut intervenir que dans le cadre d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et les parties signataires de cette convention modifiant ledit champ d'application.

2.4. Périodicité des négociations de la branche

En l'état de la réglementation ces négociations interviennent :

- une fois par an (sur la base d'un rapport de la partie patronale) sur les salaires en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation est l'occasion d'examiner :
 - l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
 - les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 - l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques ;
- une fois tous les 3 ans :
 - sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
 - sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
 - sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- une fois tous les 5 ans :
 - sur les classifications ;

- sur l’institution d’un plan d’épargne interentreprises ou plan d’épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu’il n’existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Les thèmes de négociation obligatoire et les périodicités visées ci-dessus s’entendent sous réserve de la faculté reconnue aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans le champ de la présente convention collective, de négocier un accord collectif sur le fondement des articles L. 2241-4 et 5 du code du travail.

Article 3 | *Avantages acquis. Accords d’entreprise*

L’application de la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de la réduction des avantages acquis dans l’établissement employeur antérieurement à sa date d’entrée en vigueur. Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre un avantage acquis et un avantage similaire résultant de la présente convention et éventuellement de ses avenants établis en application de l’article 1^{er}, avant-dernier alinéa.

Les parties s’engagent à assurer l’égalité de traitement entre tous les salariés, homme ou femme, quel que soit leur origine, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur âge, leur situation de famille ou grossesse, leurs caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur nom de famille, leur lieu de résidence ou leur domiciliation bancaire, ou quel que soit leur état de santé, leur perte d’autonomie ou leur handicap, leur capacité à s’exprimer dans une langue autre que le français, dans l’application des garanties prévues par la présente convention.

La présente convention ne peut en aucun cas remettre en cause les possibilités ou obligations de négociations dans l’entreprise.

Article 4 | *Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI)*

La CPPNI de la branche de l’immobilier est mise en place conformément aux dispositions de l’article L. 2232-9, I du code du travail.

4.1. Composition

Cette commission est composée :

- pour les salariés de trois représentants maximum valablement mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives ;
- pour les employeurs, de trois représentants maximum valablement mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations visées à l’article 2.3.

4.2. Missions

La commission exerce les missions d’intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l’appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l’emploi ;
- elle établit un rapport annuel d’activité qu’elle verse dans la base de données nationale instituée en vue d’assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et de l'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

– elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

Les accords d'entreprises portant sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps doivent être transmis par la partie la plus diligente à la présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, en ayant au préalable supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI, par l'intermédiaire de son secrétariat technique, accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé réception ne préjuge pas de la validité des formalités de dépôt et de publicité de ces accords prévues par les dispositions légales.

La CPPNI peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La présente commission doit se réunir au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire, en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations annuellement.

4.3. Fonctionnement

Le fonctionnement de la CPPNI est régi par un règlement intérieur constituant l'annexe IX de la présente convention.

La commission se réunit dans le délai de 1 mois sur demande d'interprétation adressée au secrétariat technique par l'une des organisations patronales ou salariales représentatives.

Toute demande devra être accompagnée des éléments soumis à examen.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans le délai de 1 mois suivant la réunion et au plus tard 8 jours avant la réunion suivante.

Le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPPI) assure le secrétariat technique de la CPPNI afin de remplir les missions suivantes : convocation de la commission paritaire ou mixte paritaire avec ordre du jour et lettre de saisine, établissement et diffusion des procès-verbaux, réception des conventions et accords d'entreprises conformément à l'article 4.2 et transmission de l'accusé réception.

La CPPNI peut se réunir sous forme paritaire ou mixte paritaire et dans ce cas sous la présidence du représentant du ministère concerné à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives adressée au secrétariat technique, qui transmet la demande au ministère. Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la CPPNI en formation mixte (art. L. 2261-20 du code du travail). Lorsque la CPPNI est réunie en formation mixte, le secrétariat technique adresse le procès-verbal de réunion au représentant du ministère du travail, qui préside la commission.

La CPPNI a pour adresse électronique : cppni.1527@gmail.com.

4.4. Domiciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation siège au 129, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris. Son secrétariat technique est assuré à la même adresse par le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPPI).

Article 5 | *Dépôt. Extension. Diffusion*

5.1. Dépôt

La présente convention, ses annexes, les déclarations de dénonciation et d'adhésion sont déposées à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion en application des articles D. 2231-2 à 8 du code du travail.

Les avenants susceptibles de faire l'objet du droit d'opposition ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai requis suivant la date de signature de l'avenant.

5.2. Extension

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention et des avenants qui pourraient être conclus par la suite (art. L. 2261-15 à 31 et D. 2261-3, 4 et 13 du code du travail).

5.3. Diffusion

L'employeur doit procurer aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise, et aux représentants élus du personnel, un exemplaire de la convention collective et de ses avenants, et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail.

Chapitre II Droit syndical. Représentants du personnel. Règlement intérieur

Article 6 | *Liberté d'opinion. Exercice du droit syndical*

6.1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du livre I de la 2^e partie du code du travail relatif aux syndicats professionnels.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions philosophiques ou des croyances religieuses, pour arrêter leurs décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

6.2. Droit syndical

6.2.1. Au niveau de l'entreprise

L'exercice du droit syndical régi par les articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.) ne peuvent avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et ne doivent en aucun cas porter atteinte à l'utilisation paisible des locaux.

Conformément aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail, tout salarié peut bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale.

6.2.2 *Au niveau de la branche*

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche et bénéficier du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur à réception de la convocation.

Est considérée comme du temps de travail l'absence des salariés dûment mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la branche, afin de participer aux réunions et groupes de travail paritaires sur convocation du secrétariat technique de la CPPNI ou du ministère du travail.

Sur demande de l'employeur, le salarié justifiera de sa présence à la réunion ou au groupe de travail paritaire par la production d'une attestation émanant du secrétariat technique de la CPPNI.

Le salarié ne subira aucune retenue sur salaire au titre de sa participation aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, seront rémunérés sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales des salariés participant aux négociations seront prises en charge par le Fonds paritaire de l'article L. 2135-9 du code du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2232-8 du code du travail.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération, les cotisations et contributions sociales ainsi que les frais de déplacement des salariés participant aux négociations, restent à la charge des entreprises.

Les membres de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail et sont donc salariés protégés.

Article 7 | *Droit à l'expression des salariés et à la représentation élue*

7.1. Droit à l'expression des salariés

Le droit des salariés à l'expression directe et collective de leurs opinions et observations sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise, sans préjudice de l'action des délégués syndicaux ou des représentants du personnel élus s'ils existent, peut s'exercer dans le cadre des dispositions susceptibles d'être mises en œuvre dans l'entreprise en application des articles L. 2281-1 à 11 du code du travail.

7.2. Représentation élue des salariés

La représentation du personnel relevant de la présente convention est assurée dans chaque entreprise par application :

- des articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique (CSE) lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés et moins de 50 salariés ;
- des articles L. 2312-8 à L. 2312-84 du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique (CSE), lorsque l'entreprise emploie au moins 50 salariés.

Rappel fait des règles fixées par les articles L. 1111-1 à L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail en matière de détermination des seuils d'effectifs susvisés.

Le personnel relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 est en principe intégré au collège correspondant à son statut (employé ou agent de maîtrise). Toutefois, il est possible d'intégrer les gardiens et les employés d'immeubles dans les sociétés immobilières dans un collège distinct, par accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise conformément à l'article L. 2314-12 du code du travail.

Les représentants du personnel qui, au cours de leur mandat, changent de catégorie continuent de représenter, jusqu'à l'expiration de leur mandat, la catégorie du personnel dans laquelle ils ont été élus.

Dans les cabinets ou sociétés où il n'est pas fait obligation de procéder à la désignation de représentants du personnel, le personnel pourra désigner dans son sein une personne susceptible de le représenter auprès de l'employeur pour l'application de la présente convention.

Article 8 | *Fonctionnement et financement des activités sociales et culturelles initiées au profit du personnel de l'entreprise*

Sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables ressortant de l'application de la règle de calcul fixée par les articles L. 2312-81 et suivants du code du travail, lors de la prise en charge par le comité social et économique des activités sociales et culturelles initiées antérieurement par l'employeur, l'entreprise employant au moins 50 salariés doit affecter chaque année au financement des activités sociales et culturelles gérées ou contrôlées par le comité social et économique une somme au moins égale à 0,50 % de la masse salariale globale brute de l'exercice considéré. Cette dotation n'inclut pas les dépenses relatives au fonctionnement éventuel d'un réfectoire ou d'un restaurant d'entreprises ou à la mise en œuvre de formules de substitution (chèque-restaurant), ni celles pouvant résulter de la distribution des chèques vacances prévus par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

En cas de reliquat budgétaire, le comité social et économique peut décider, par une délibération, de transférer :

- une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ou à des associations conformément à l'article L. 2315-61, dans la limite de 10 % de cet excédent (art. R. 2315-31-1 du code du travail) ;
- une partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement conformément à l'article L. 2312-84, dans la limite de 10 % de cet excédent (art. R. 2312-51 du code du travail).

Article 9 | Informations et attributions du comité social et économique (autres que les activités sociales et culturelles) – CSSCT

9.1. Comité social et économique

Les attributions économiques et professionnelles du comité social et économique sont fixées conformément aux dispositions légales des articles L. 2312-5 à L. 2312-84 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du comité social et économique bénéficient de la formation économique prévue par l'article L. 2315-63 du code du travail.

9.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est obligatoirement instaurée au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

De façon facultative une CSSCT peut être instaurée au sein des CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

Elle est composée au minimum de trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert du CSE et des attributions consultatives du comité.

Article 10 | Négociation collective dans les entreprises

10.1. Négociation avec délégué syndical

Les délégués syndicaux, dès lors qu'ils sont présents, disposent du monopole de la négociation des accords d'entreprise.

Pour être valide, l'accord doit être signé, d'une part par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

Si cette condition n'est pas remplie mais que l'accord a été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, ces dernières disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés pour valider l'accord. À l'issue de ce délai, l'employeur peut lui-même demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. À défaut d'approbation, l'accord est alors réputé non écrit.

Les conditions de validités et modalités de négociation sont fixées par les articles L. 2232-12 et suivants du code du travail.

10.2. Négociation sans délégué syndical

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, des accords collectifs de travail peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :

- dans les entreprises dont l’effectif habituel est inférieur à 20 salariés, en l’absence de CSE, dans les conditions fixées aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, par la proposition par l’employeur d’un projet d’accord ou avenant de révision soumis à l’approbation des deux tiers du personnel ;
- dans les entreprises dont l’effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, dans les conditions fixées à l’article L. 2232-23-1 du code du travail :
 - soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ;
 - soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- dans les entreprises dont l’effectif habituel est au moins égal à 50 salariés, dans les conditions fixées aux articles L. 2232-24 à 26 du code du travail :
 - soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ;
 - à défaut, par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique non mandatés à cet effet ;
 - à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

Les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs et les thèmes de négociations sont prévus aux articles du code du travail précités en fonction des effectifs de l’entreprise et des partenaires de négociation.

Article 11 | *Règlement intérieur*

Les mesures d’application de la réglementation en matière d’hygiène et de sécurité dans l’entreprise doivent, dans les entreprises employant habituellement au moins 20 salariés, ou à compter du 1^{er} janvier 2020 au moins 50 salariés pendant 12 mois, être fixées dans un règlement intérieur édicté dans les conditions prévues par les articles L. 1321-1 à L. 1321-6 du code du travail.

Outre les dispositions susvisées, le règlement intérieur comporte exclusivement :

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l’entreprise, et notamment la nature et l’échelle des sanctions que peut prendre l’employeur, et l’énonciation des dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés en cas de mise en œuvre de la procédure disciplinaire ;
- les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes ;
- éventuellement, des dispositions inscrivant le principe de neutralité dans l’entreprise en limitant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l’exercice d’autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l’entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur est soumis à la consultation des représentants des salariés.

L’inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 1321-1 à 3 et L. 1321-6. Il doit être déposé au greffe du conseil des prud’hommes ainsi qu’à l’inspection du travail et affiché dans l’entreprise.

Article 12 | *Services de santé au travail*

Tout employeur est tenu d'adhérer à un service de santé au travail interentreprises fonctionnant dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail (sauf constitution éventuelle, si elle est possible, d'un service autonome agréé).

Le médecin du travail, chargé de la surveillance médicale du personnel de l'entreprise, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail, participe avec voix consultative aux réunions du comité social et économique portant sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail et/ou de la commission de santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe.

Tout salarié est tenu de se présenter au service de santé au travail lorsqu'il est convoqué.

12.1. À l'embauche

Tout salarié est soumis à une visite médicale d'information et de prévention dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de l'embauche.

Par exception, le salarié soumis à un suivi individuel renforcé (art. R. 4624-22 du code du travail) bénéficie d'une visite médicale d'aptitude préalablement à l'affectation sur son poste. Cette visite se substitue à la visite médicale d'information et de prévention.

12.2. Suivi médical en cours de contrat

Tout salarié est soumis à une visite médicale au moins une fois tous les 5 ans.

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi médical renforcé dans les conditions de l'article R. 4624-28 du code du travail.

12.3. La visite médicale de reprise après suspension de contrat

Tout salarié bénéficie d'une visite médicale de reprise de travail après un arrêt consécutif à l'un des motifs suivants :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Chapitre III **Embauche. Contrat de travail. Formation**

Article 13 | *Embauche. Période d'essai. Conclusion du contrat de travail*

13.1. Embauche

Les parties reconnaissent le droit à l'accès à tous les emplois de la profession, de toute personne, indépendamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race (sous réserve des autorisations administratives prévues par la législation en vigueur), de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou quel que soit son état de santé, sa perte d'autonomie ou de ses handicaps (rappel fait de l'obligation d'emploi des handicapés et

des mesures prises à leur égard par les articles L. 5212-1 et suivants du code du travail), de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre au Pôle emploi dont ils relèvent. Pour le personnel cadre, ils pourront communiquer les offres d'emploi à l'APEC. Ils peuvent en outre recourir à l'embauchage direct.

13.2. Période d'essai^[1]

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la convention collective nationale et mentionner expressément la durée de la période d'essai, qui ne peut excéder :

a) Pour les contrats à durée déterminée :

- 1 jour par semaine de durée prévue ou minimale de l'emploi dans la limite de 2 semaines, si cette durée est égale ou inférieure à 6 mois ;
- 1 mois si l'emploi ou la période minimale est d'une durée supérieure à 1 mois ;

b) Pour les contrats à durée indéterminée :

- E1 : 1 mois renouvelable pour une durée maximum de 1 mois ;
- E2 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum de 1 mois ;
- E3 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum de 1 mois ;
- AM1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- AM2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C3 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C4 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- les négociateurs VRP multi-employeurs quelle que soit leur classification : 3 mois maximum renouvellement inclus.

L'employeur doit stipuler expressément dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail la durée de la période d'essai et de son renouvellement éventuel.

Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la convenance de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise :

- à l'issue du stage non salarié intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans les conditions prévues par la loi à l'article L. 1221-24 du code du travail ;
- à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée de ce dernier est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI (conformément à l'article L. 1243-11 du code du travail) ;
- de même, le salarié intérimaire, embauché par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission voit sa période d'essai réduite d'une durée équivalente à la durée du contrat d'intérim (dans la limite de 3 mois, conformément à l'article L. 1251-38 du code du travail).

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

[1] En ce qui concerne la durée de la période d'essai pour les négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

13.3. Conclusion du contrat de travail

Le contrat de travail doit comporter l'accord exprès du salarié. Il est daté, signé et établi en double exemplaire, dont l'un rendu par le salarié à l'employeur.

Le contrat de travail doit également préciser l'identité des parties, le lieu de travail, la définition du poste de travail, la date de début du contrat, les modalités d'attribution et de détermination des congés payés, la durée du délai de préavis en cas de cessation du contrat, la périodicité de la rémunération, l'emploi occupé, le niveau hiérarchique, l'horaire de travail des salariés entrant dans le champ d'application de l'article 19.1 (modalités et horaire contractuel), le salaire global brut annuel contractuel tel que défini à l'article 37.3.2 (détaillés selon les règles en vigueur dans l'entreprise, en particulier celles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail) et éventuellement les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail.

13.4. Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire

(Se référer à l'annexe VI, art. 13.4RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

En cas d'emploi à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, rappel étant fait que ces contrats ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter, dès l'origine, l'indication précise de l'objet pour lequel il a été conclu et se situant dans les cas prévus par les articles L. 1242-1 à 6 du code du travail et des conditions dans lesquelles il peut éventuellement être renouvelé.

Préalablement à l'embauche, le contrat de travail doit être signé par les parties. Un exemplaire doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Le contrat à durée déterminée comme le contrat de travail temporaire doivent être dressés dans le respect du principe d'égalité de rémunération entre salariés titulaires d'un contrat précaire et salariés permanents de l'entreprise employeur ou utilisatrice, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Dans l'éventualité de succession de contrats à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, les modalités de calcul du délai de carence devant séparer deux contrats sur un même poste de travail sont les suivantes :

- pour un contrat de travail initial inférieur à 14 jours, renouvellement(s) inclus, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du 1^{er} contrat ;
- pour un contrat de travail initial au moins égal à 14 jours, renouvellement(s) inclus, le délai de carence entre deux contrats est égal au tiers de la durée du premier contrat, sachant que le délai devant séparer les deux contrats s'apprécie en fonction des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné (et non pas des jours calendaires).

L'employeur est tenu de porter à la connaissance des salariés liés par un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée, lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà dans l'entreprise pour les salariés liés par un contrat à durée indéterminée. La même obligation est mise à la charge de l'utilisateur de travail temporaire.

13.5. Intérim

Le recours au personnel intérimaire est régi par les articles L. 1251-1 et suivants du code du travail prévoyant notamment l'établissement d'un contrat écrit entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur.

Article 14 | *Dispositions diverses relatives à l'exécution du contrat de travail*

14.1. Obligation de loyauté et de confidentialité

Tout salarié est tenu à l'obligation de réserve et de confidentialité à l'égard de la concurrence, de la clientèle, des fournisseurs et des tiers dans tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions.

Compte tenu notamment de la réglementation sur la protection des données personnelles^[1], les salariés doivent faire preuve de prudence et de discrétion dans l'utilisation des données à caractère personnel et des informations relatives à leurs mandants ou à des tiers dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que dans la divulgation des éléments relatifs à leur mandat.

Toutefois, ils ne sont pas tenus à cette obligation de confidentialité :

- lorsque des dispositions légales ou réglementaires les obligent ou les autorisent à les communiquer, notamment lorsqu'ils sont tenus de témoigner en justice ;
- lorsque les personnes intéressées les délient de cette obligation ;
- dans l'exercice de leur défense en matière judiciaire ou disciplinaire.

Tout salarié doit s'abstenir, pendant l'exécution de son contrat de travail, de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise et notamment de toute activité concurrente, pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, de dénigrer les produits, services ou l'activité de l'entreprise, de détourner la clientèle et de débaucher le personnel.

Après la cessation du contrat de travail, le salarié s'abstient de tout acte de concurrence déloyale, tels que le dénigrement des produits ou de la politique de l'ancien employeur, la confusion volontairement entretenue entre l'ancienne et la nouvelle entreprise, le détournement déloyal de clientèle.

Ces faits pouvant donner lieu à poursuites et/ou sanctions disciplinaires.

14.2. Cumul d'emploi

Le salarié qui cumule plusieurs emplois doit informer son employeur de ce cumul d'emplois ainsi que du volume horaire pratiqué. Le salarié atteste sur l'honneur par écrit qu'il respecte les durées maximales de travail, hebdomadaires et quotidiennes imposées par les dispositions légales ou conventionnelles et il s'engage à informer son employeur de toute évolution de la durée de son travail relative à son cumul d'emploi.

Le salarié devra fournir, à la demande de l'employeur, une attestation d'emploi du ou des autres employeurs justifiant du nombre d'heures effectué.

[1] Résultant de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018.

14.3. Frais professionnels^[1]

Les frais professionnels correspondent aux dépenses engagées par un salarié pour son activité professionnelle.

L'employeur prend en charge les frais professionnels conformément à la politique mise en place dans l'entreprise selon l'une des deux options suivantes :

- remboursement des frais réellement engagés sur présentation d'un justificatif ;
- remboursement par une allocation forfaitaire. Pour le remboursement de ces frais, l'employeur a la possibilité de tenir compte du barème forfaitaire des frais professionnels fixé par l'administration chaque année. L'allocation forfaitaire doit correspondre à une réalité et être, le cas échéant, réévaluée périodiquement.

14.4. Conditions particulières de travail

(Se référer à l'annexe VI, art. 14.4 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

Les conditions dans lesquelles un salarié assume des conditions particulières de travail lorsqu'il utilise sa voiture personnelle, un véhicule de service ou un véhicule de fonction, sont précisées au contrat de travail.

14.5. Cadre dirigeant

Les cadres salariés de l'entreprise occupant des fonctions d'un rang hiérarchique supérieur aux classifications définies dans l'annexe nomenclature des emplois, bénéficient de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

14.6. Cadres salariés appelés à exercer des fonctions de mandataires sociaux

Les cadres salariés appelés à exercer des fonctions de mandataires sociaux en conservant les fonctions techniques de direction prévues par leur contrat de travail conservent, si les conditions d'autorisation légale de cumul sont remplies, le bénéfice de la convention collective dans la limite de la rémunération attachée au contrat de travail. La rémunération du mandat, si elle existe, doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paye ou être prévue dans un bulletin de paie distinct.

Article 15 | *Transfert du contrat de travail*

Dans le cas où intervient une modification de la situation juridique de l'employeur, les contrats de travail du personnel appartenant à l'activité transférée sont pris en charge par le nouvel employeur avec les garanties et obligations de droit prévues par les articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail.

La permanence des contrats ainsi transférés implique le maintien des avantages contractuels, des usages et engagements unilatéraux et le bénéfice d'une ancienneté décomptée de la date d'effet du contrat d'origine pour l'application des dispositions conventionnelles en vigueur chez le nouvel employeur.

Par ailleurs, l'application des conventions et accords collectifs est mise en cause en cas de modification de la situation juridique de l'employeur. Ces conventions et accords continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Conformément à l'article L. 2261-14 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou

[1] Pour le remboursement des frais professionnels des VRP, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

un nouvel accord dans le délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des 12 derniers mois.

Les mêmes garanties sont acquises au salarié qui accepte d'être mis à disposition (situation provisoire impliquant réintégration dans la société d'origine à l'issue de la mise à disposition) ou muté (situation définitive), dans une autre entreprise, dans le cadre d'un accord intervenu entre les deux employeurs concernés.

Article 16 | *Changement de catégorie ou de poste*

Le changement de poste de travail dans la même qualification, ou dans une qualification supérieure acceptée par l'intéressé, se situe dans l'évolution normale de carrière des salariés et dans la mise en œuvre de conditions optimales de fonctionnement de l'entreprise.

Toute modification définitive aux clauses du contrat de travail, hors application de dispositions collectives légales, réglementaires ou conventionnelles, relative notamment à la qualification professionnelle, aux appointements, à la durée du travail et au lieu de travail (sauf dispositions particulières prévues au contrat de travail) :

- doit être précédée d'un entretien avec l'intéressé ;
- doit faire l'objet d'une notification écrite qui ne peut intervenir que 6 jours ouvrables au moins après l'entretien.

La promotion à une qualification professionnelle supérieure n'est définitivement acquise qu'au terme d'une période probatoire maximale de 2 mois pour les employés et ouvriers, et de 3 mois pour les agents de maîtrise et les cadres. Cette période probatoire doit être obligatoirement proposée par l'employeur et formellement acceptée par le salarié. Étant précisé que le refus du salarié ne fait pas obstacle au maintien de la promotion.

Si, à l'expiration de cette période probatoire, le salarié n'est pas confirmé dans sa nouvelle qualification ou ne souhaite pas s'y maintenir, il est réintégré dans sa qualification d'origine.

Pour toutes les autres hypothèses de changement d'emploi, une période probatoire peut être définie d'un commun accord entre les parties dans l'avenant au contrat de travail.

La rupture de celle-ci, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

Article 17 | *Changement temporaire de poste de travail*

Par suite de circonstances résultant de la situation du travail dans l'entreprise dûment établies par l'employeur, un salarié peut se trouver amené à assumer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance n'excédant pas 6 mois et sans modification de sa classification ni diminution de ses appointements, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement.

Un salarié assumant pendant plus de 1 mois par année civile (en dehors de la période de vacances) la totalité de la fonction et des responsabilités d'un agent affecté à un poste de qualification supérieure au sien bénéficie d'une indemnité d'intérim égale à la différence entre son salaire global brut mensuel contractuel et le salaire minimum conventionnel de la fonction exercée temporairement. Cette indemnité est décomptée du premier jour du remplacement.

Article 18 | *Formation*

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :

Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail ;

- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;
- les modalités de prise en charge par les opérateurs de compétences des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

La formation professionnelle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux qualifications professionnelles et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Les salariés disposent d'un compte personnel de formation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et, sur leur demande ou sur proposition de la hiérarchie, sont habilités à effectuer des stages de formation générale ou professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Les actions de formation, décrites dans ce plan distingueront chaque stage, son coût, son objet et le personnel concerné.

Chapitre IV Durée du travail. Congés

Article 19

Section I | Aménagement et réduction du temps de travail

19.1. Champ d'application

La durée hebdomadaire conventionnelle est fixée à 35 heures de travail effectif. Lorsque la durée hebdomadaire du travail effectif est supérieure à la durée légale applicable, les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui sont compensées en temps de repos majoré ou qui font l'objet d'une bonification pécuniaire conformément aux dispositions légales.

Sur le plan professionnel, les présentes dispositions sont directement applicables aux relations entre employeurs et salariés visés à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'immobilier ; à l'exclusion des négociateurs immobiliers VRP faisant de la représentation, laquelle s'exerce principalement à l'extérieur de l'entreprise et se caractérise par la prospection de la clientèle et la négociation avec cette dernière en vue de prendre des ordres ou de provoquer des ordres.

19.2. Emploi (*article supprimé avec la mise à jour*)

19.3. Temps de travail effectif

19.3.1. Définition du temps de travail effectif

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.3.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail, quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt de travail consacré au repas, des temps de pause et plus généralement toutes interruptions entre deux séquences de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

Le contrôle de la durée du travail s'effectuera dans les conditions prévues par les articles D. 3171-1 à 13 du code du travail.

Sous réserve des dispositions sur le personnel autonome et de celles sur le calcul annuel en jours, la durée annuelle de travail est de 1 607 heures pour une durée légale hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures, hors congés légaux annuels et hors jours fériés.

19.3.2. Mode de travail du salarié

Le schéma de durée du travail peut être différent en fonction du mode de travail du salarié.

19.3.2.1. Le salarié autonome

Sont considérés comme autonomes :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, ces salariés peuvent faire l'objet d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année telle que définie à l'article 19.9 ci-dessous.

19.3.2.2. Les fonctions sédentaires

Pour le personnel concerné, le temps de présence dans l'entreprise, dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base duquel est déterminée la rémunération, fait partie de la durée effective du travail. Il en est de même des heures effectuées au-delà de l'horaire habituel lorsqu'elles sont demandées par l'employeur, ou effectuées avec l'accord implicite de l'employeur. Sont notamment concernés les salariés occupant des emplois postés et continus.

19.3.2.3. Les fonctions mobiles

Il s'agit principalement des salariés exerçant des fonctions commerciales, techniques, de développement et plus généralement de tout personnel tenu de se déplacer fréquemment dans le cadre de leurs missions.

Leurs missions et les objectifs qui leur sont assignés leur imposent, compte tenu notamment de leur compétence professionnelle, de disposer de la plus grande autonomie dans la conduite de leur travail et l'organisation de leurs horaires.

Peuvent être considérés comme mobiles aussi bien les salariés cadres que les salariés non-cadres, notamment les commerciaux^[1], les gestionnaires de copropriété, les gestionnaires locatifs et les inspecteurs d'immeubles.

La durée du travail de ces salariés peut être fixée par convention individuelle de forfait établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, qui fait l'objet d'un accord écrit avec le salarié concerné et ceci dans le cadre défini par les articles 19.8 et 19.9 ci-après.

19.3.3. Temps de trajet et de déplacement

Le temps de trajet qui permet de se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, si le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. En l'absence d'accord d'entreprise prévoyant les contreparties accordées, celles-ci sont déterminées par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

19.3.4. Temps de formation

L'employeur doit assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Le temps passé en formation par le salarié sur instruction de son employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences, est du temps de travail effectif. Lorsque la formation est suivie à la demande du salarié, notamment dans le cadre du CPF de transition professionnelle, et n'est pas directement liée à l'activité de l'entreprise ou à l'exercice de ses fonctions et de ses compétences professionnelles, les périodes correspondantes sont exclues du temps de travail effectif.

Des actions de formation notamment celles sanctionnées par un titre ou un diplôme ayant pour objet le développement des compétences du salarié, en dehors de celles destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités professionnelles exercées par le salarié, peuvent être réalisées pour partie hors du temps de travail effectif par accord écrit entre l'employeur et le salarié qui définit notamment le nombre de jours et/ou d'heures passés en formation hors du temps de travail effectif, ainsi que le cas échéant son imputation sur des jours de repos. Les actions de formation concernées sont celles ayant fait l'objet de l'accord écrit visé ci-dessus. Au regard de la pratique, une limitation du nombre de jours de repos visé par le présent article pourra être précisée par voie d'avenant ou par accord d'entreprise.

19.4. Salaires minima

Par suite de la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, le salaire minimum brut mensuel pour chacun des emplois définis dans l'annexe "Classification des emplois" est déterminé conformément aux dispositions de l'article 37.2 de la convention collective nationale de l'immobilier, chaque entreprise pouvant maintenir tout ou partie du salaire antérieur, notamment par le versement d'un complément différentiel.

19.5. Principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

Les dispositions de l'article 19.5 demeurent applicables aux entreprises qui, sur le fondement de cet article, ont pris des mesures d'application antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

[1] Pour les dispositions propres aux négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

De plus, les présentes dispositions conservent tous leurs effets et leurs clauses se sont trouvées pérennisées pour les entreprises qui n'ont pas eu la capacité de négocier un aménagement du temps de travail différent depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, c'est-à-dire concrètement et jusqu'au 28 décembre 2017, celles de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentants du personnel.

Pour les autres entreprises, à défaut d'accord collectif, l'aménagement unilatéral du temps de travail par l'employeur peut être mis en place dans les limites prévues à l'article L. 3121-45 du code du travail.

19.5.1. Modalités de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail effectif peut être réalisée notamment :

- en diminuant l'horaire hebdomadaire de travail ;
- en réduisant le temps de travail par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos.

Cette réduction du temps de travail pourra s'effectuer également dans le cadre des dispositions de l'article 19.6 ci-après.

19.5.2. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée par l'attribution de jours ou de demi-journées dans l'année.

19.5.2.1. Période de référence

Les jours de repos sont pris et répartis sur une période de 12 mois consécutifs (par exemple année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

19.5.2.2. Répartition des jours de repos

Les jours ou ½ journées de repos sont pris, pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur selon des modalités définies au sein de l'entreprise. Dans tous les cas, ½ journée de repos ne pourra pas être scindée sans l'accord des deux parties.

Dans les deux cas, l'information est donnée à l'autre partie 20 et 1 jour au moins à l'avance. Les repos sont pris dans un délai maximum de 12 mois suivant leur acquisition. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir, sauf accord individuel différent ou en cas de circonstances exceptionnelles, le délai de 7 jours dans ces derniers cas étant réduit à 1 jour franc. La prise du repos acquis conformément au présent article n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Les absences (hors congés payés et jours fériés) constatées sur la période de référence auront pour conséquence la réduction de ce droit à repos.

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 39 heures par semaine.

Les congés et absences rémunérées de toute nature sont payés sur la base du salaire global brut mensuel contractuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite du salaire global brut mensuel contractuel lissé proportionnellement au nombre d'heures constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

19.5.2.3. Respect des temps de repos

Les parties reconnaissent que certaines formes d'aménagement du temps de travail, notamment celles nécessitant une adaptabilité des temps de travail aux besoins de la clientèle, risquent d'entraîner des contraintes aux salariés.

Chaque entreprise se doit de respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et se doit de garantir un temps de repos suffisant à chacun de ses salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

19.5.3. Réduction du temps de travail dans le cadre de cycles d'activité

L'activité des entreprises peut se caractériser par des périodes cycliques, de plus ou moins grande intensité. Ces périodes varient d'une entreprise à l'autre selon leur créneau d'activités, la nature des tâches réalisées et celle des clients. Ces variations cycliques découlent souvent de contraintes extérieures qui ne peuvent pas toujours être anticipées. Ces impératifs, sont l'une des spécificités des professions représentées. Ce qui a pour effet d'augmenter sensiblement le temps de travail permettant de faire face à ce surcroît d'activité.

En fonction des besoins de l'entreprise et de l'organisation du temps de travail du salarié, la durée hebdomadaire du travail appliquée dans l'entreprise peut être organisée sous forme de cycle d'activité dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximum du cycle de travail ne doit pas dépasser 12 semaines consécutives.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale hebdomadaire du travail pouvant être accomplie, le nombre d'heures travaillées par semaine peut varier à l'intérieur d'un cycle d'activité de façon inégale dans la limite de 0 heure pour les semaines basses et de 46 heures pour les semaines hautes.

Seules sont considérées comme des heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée légale du travail calculée en moyenne sur le cycle.

19.6. Aménagement du temps de travail sur l'année

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année moyennant une réduction du temps de travail dans les conditions précisées ci-après, l'objectif étant de compenser les hausses et les baisses d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours des périodes choisies les variations de charges auxquelles elles sont confrontées, en respectant les délais de prévenance prévus par la loi.

Les dispositions de l'article 19.6 de la convention collective nationale de l'immobilier demeurent applicables aux entreprises qui, sur le fondement de cet article, ont pris des mesures d'application antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

De plus, les présentes dispositions conservent tous leurs effets et leurs clauses se sont trouvées pérennisées pour les entreprises qui n'ont pas eu la capacité de négocier un aménagement du temps de travail différent depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, c'est-à-dire concrètement et jusqu'au 28 décembre 2017, celles de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentants du personnel.

Pour les autres entreprises, à défaut d'accord collectif, l'aménagement unilatéral du temps de travail par l'employeur peut être mis en place dans les limites prévues à l'article L. 3121-45 du code du travail.

19.6.1. Variation des horaires (modulation du temps de travail)

Le nombre d'heures travaillées peut varier d'une semaine à l'autre en fonction de la charge de travail.

La période de variation ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs (par exemple année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

Les semaines de forte activité se compensent avec les semaines de faible activité.

Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou de repos compensateur de remplacement conformément à l'article L. 3121-28 du code du travail.

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et dont les limites peuvent être négociées par avenant ou accord d'entreprise, dans le cadre des dispositions prévues par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent majoré.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 0 à 46 heures. La journée de travail, pendant les semaines de basse activité, ne peut être inférieure à 4 heures consécutives. Ainsi, le salarié ne peut être amené à se déplacer pour 1 journée de travail inférieure à 4 heures. Ce mode d'organisation est compatible avec la possibilité de convertir la réduction du temps de travail en jours de repos.

Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée est limité aux hypothèses de remplacement, au surcroît d'activité non programmé et aux emplois saisonniers que la mise en œuvre de la modulation ne permet pas d'écarter complètement.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent article portant sur la modulation du temps de travail à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par un remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins 6 mois.

Hormis les cas des contrats à durée déterminée ou temporaire, lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat. S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire global brut mensuel contractuel lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération égal à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé avec la paye du premier mois suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte. Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paye ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent et ce, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3252-2 et 3 et R. 3252-2 à 4 du code du travail qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération. Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

Le salarié n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail ou le salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période, restant bénéficiaire d'un droit à repos compensateur, perçoit une indemnité compensatrice.

Au regard des données économiques et sociales qui conduisent à l'adoption du présent dispositif, l'entreprise établit un programme indicatif précisant :

- les périodes de fortes activités ;
- les périodes de plus faibles activités.

Cette programmation indicative est établie chaque année, après consultation du CSE, lorsque cette instance existe.

Elle est portée à la connaissance du personnel concerné au moins 30 jours avant sa date d'entrée en vigueur.

Toute modification de cette programmation fait l'objet d'une consultation préalable du CSE, lorsque cette instance existe, et d'une communication au personnel en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié est fait au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire validé par l'employeur. Un récapitulatif mensuel est mentionné ou annexé au bulletin de paye.

19.6.2. *Activité partielle*

L'organisation du travail doit, en principe, permettre un strict respect du volume d'heures annuelles.

Dans le cas où il apparaîtrait que le volume d'heures travaillées sur la période annuelle est inférieur au volume prévu, l'employeur peut demander l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R. 5122-1 et suivants du code du travail ou maintenir la rémunération des salariés concernés.

19.7. Aménagement individualisé du temps de travail

19.7.1. *Aménagement individualisé*

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

La direction de chaque entreprise peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des fonctions des salariés.

Les salariés mobiles, au sens de l'article 19.3.2.3 ci-dessus, suivent l'horaire applicable en fonction de leur activité.

Sur la demande des salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le CSE ne s'y oppose pas. Dans les entreprises dépourvues de CSE, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail compétent.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, entre autres, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables.

19.7.2. *Astreintes*

a) Définition

Afin de répondre à des besoins imprévus, certains salariés pourront être conduits à assurer périodiquement des astreintes.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable à tout moment, par un moyen mis à sa disposition, afin d'être en mesure d'intervenir, dans les délais les plus brefs, pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention et le temps correspondant au trajet seront considérés comme un temps de travail effectif. Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos visées aux articles L. 3131-1 "Repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives" et L. 3132-2 "Durée minimale du temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien".

b) Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel, y compris d'encadrement, s'étant engagé, par avenant à leur contrat de travail, à assumer un nombre déterminé de jours d'astreinte par an.

c) Mise en place

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

d) Indemnisation des astreintes

Le temps de ces astreintes doit faire l'objet d'une compensation attribuée à l'initiative de l'employeur sous forme de rémunération ou sous forme de repos.

En tout état de cause, pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne pourra pas être inférieure aux planchers suivants :

En cas de repos :

- 6 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant ;
- 10 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

En cas de compensation financière :

- 6 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris), hors prime d'ancienneté, d'anniversaire, de 13^e mois et toute autre prime ;
- 10 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

e) Conditions préalables aux interventions

Le principe même de l'intervention doit être justifié par une situation d'urgence.

L'intervention répond aux besoins de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents ou incidents imminents ou réparer des accidents ou incidents survenus.

Cette intervention peut être réalisée à distance ou sur place. Le salarié devra effectuer un rapport d'intervention.

f) Indemnisation des interventions

Les interventions ponctuelles ainsi que, le cas échéant, le temps de déplacement nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention, accomplies pendant le temps d'astreinte, sont qualifiées de temps de travail effectif et feront l'objet d'une rémunération comme telle.

g) Frais de déplacement

Seuls les frais de déplacements engendrés par les interventions, hors horaires normaux, sont indemnisés. Le paiement sera alors effectué sur la base des frais réels, sur présentation des justificatifs correspondants.

19.7.3. Travail de nuit (art. supprimé avec la mise à jour)

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.3 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme).

19.7.4. Temps partiel

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme).

1. Objet

Le présent article a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la convention collective nationale de l'immobilier.

2. Durées minimales d'activité (légale et conventionnelle)

2.1. Durée minimale prévue par la loi

Depuis le 1^{er} juillet 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

2.2. Dérogations à la durée minimale (durée hebdomadaire minimale conventionnelle)

2.2.1. Les emplois concernés sont :

- dans les secteurs d'activité des locations touristiques ou de courte durée :
 - le ménage ;
 - l'établissement des états des lieux ;
 - l'accueil, la réception si ce service n'est pas assuré en continu (24 heures sur 24 heures) ;
- les contrats de travail à durée déterminée (CDD) conclus sur le fondement de l'article L. 1242-2, 1^o, du code du travail pour le remplacement d'un salarié ayant une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Dans ce cas de figure, le remplaçant pourra prétendre à un taux d'emploi (nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel) au moins égal à celui du salarié qu'il remplace.

2.2.2. Durée hebdomadaire minimum conventionnelle

Pour les emplois ou la situation de remplacement visée à l'article 2.2.1, la durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires ou la durée équivalente sur le mois, soit 34 heures mensuelles. Il est toutefois rappelé que le CDD conclu pour le remplacement d'un salarié à temps partiel devra stipuler un nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel au moins égal à celui du salarié remplacé.

2.2.3. Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations conventionnelles à la durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

- qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut-être fixée à la demande écrite et motivée du salarié ;
- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;

- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d’atteindre une durée globale d’activité correspondant au moins à 24 heures ;
- pour le salarié âgé de moins de 26 ans, afin de rendre compatible son temps de travail avec la poursuite de ses études.

2.3. Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel bénéficie :

- d’horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d’atteindre une durée globale d’activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d’activité prévue par la loi ;
- d’un regroupement du temps de travail en journées complètes ou en demi-journées d’au moins 4 heures. Cette répartition du temps de travail est expressément fixée par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci ;
- par ailleurs, le salarié à temps partiel est prioritaire pour l’attribution d’un emploi à temps complet ou d’un complément d’activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle, à condition qu’il remplisse les conditions de qualification requises ou qu’il puisse les acquérir par le biais d’une formation ;
- l’employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe ;
- le plan de développement des compétences prendra en compte la situation des salariés à temps partiel afin de proposer aux salariés qui le souhaitent des formations leur permettant d’accéder à un meilleur taux d’emploi.
- le salarié à temps partiel de moins de 24 heures hebdomadaires bénéficiera d’une participation de l’employeur à ses frais de transport (carte d’abonnement de transport collectif) calculée sur un taux d’emploi correspondant à la durée hebdomadaire minimum légale.

3. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 % du salaire contractuel.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite de 1/3 de cette même durée, sont majorées à un taux de 25 % du salaire contractuel.

4. Complément d’heures par avenant

4.1. Possibilité d’augmenter temporairement la durée du travail

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en feront la demande. Le refus du salarié d’augmenter sa durée de travail par avenant n’est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Si l’avenant porte sur une durée supérieure à 1 an, à la demande du salarié, l’augmentation du temps de travail deviendra contractuelle.

4.2. Rémunération

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire majoré de 10 %. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

4.3. *Nombre d'avenants maximums par an et par salarié*

Le nombre maximum d'avenants compléments d'heures par an et par salarié est fixé à six pour une durée maximale de 16 semaines par année civile, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

4.4. *Modalités d'accès aux avenants compléments d'heures*

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de complément d'heures.

Le recueil des souhaits peut notamment se faire :

- à l'occasion de l'entretien annuel du salarié ;
- par une fiche de souhaits que l'employé peut remettre à tout moment à l'employeur ;
- les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre sera déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur informe le CSE ou les délégués syndicaux des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours au moins une fois par an.

5. Coupures

Pour les seuls emplois liés à la réception et à la restauration, il sera possible de prévoir une coupure de 2 heures ou plus si le salarié concerné a une durée hebdomadaire supérieure ou égale à la durée hebdomadaire minimum légale (24 heures hebdomadaires).

Pour les salariés dont le contrat de travail stipulera une coupure de 2 heures ou plus, la durée minimale de travail doit être au moins de 24 heures de travail hebdomadaire.

La durée quotidienne de la coupure sera au maximum de 4 heures.

Le salarié qui sera astreint à une coupure durant sa journée de travail bénéficiera d'une prime forfaitaire de 4 € par coupure supérieure à 2 heures. Les coupures d'une durée inférieure à 2 heures par jour n'ouvriront droit à aucune majoration spécifique.

L'augmentation de cette prime forfaitaire sera négociée chaque année dans le cadre de la NAO et fera l'objet d'une discussion lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires.

Section II | Dispositions relatives aux conventions de forfaits

L'employeur peut appliquer selon la nature des fonctions et sous réserve des dispositions sur les cadres dirigeants :

- soit un forfait annuel sur la base d'une référence horaire ;
- soit un forfait reposant sur un décompte annuel en journées.

19.8. Forfait annuel sur la base d'une référence horaire

Les parties constatent que, du fait de l'activité des entreprises concernées, il peut exister une catégorie de cadres dont le temps de travail est impossible à évaluer par avance compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Par exemple, sont notamment concernés les cadres ayant les fonctions intermédiaires :

- de gestion locative ;
- de gestion de copropriétés ;

- de comptabilité ;
- techniques et/ou administratives.

De même, compte tenu des conditions d'exercice de leur mission et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, les non-cadres mobiles définis à l'article 19.3.2.3 disposent également d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ces catégories, il est mis en place, par convention individuelle, un forfait annuel d'heures dont le nombre maximum correspond au plus à la durée légale augmentée du contingent d'heures supplémentaires fixé par les dispositions réglementaires en vigueur.

La rémunération afférente au nombre d'heures retenu doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum brut mensuel défini à l'article 37.2 applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations pour heure supplémentaire prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés concernés doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures ;
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures dans la limite de 46 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines.

Chaque mois, les salariés concernés doivent remettre pour validation à l'employeur, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto déclaration doit en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné est lissée sur la base de l'horaire moyen de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de rémunération.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire global brut mensuel contractuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les heures de travail sur l'année.

Le contrat de travail des salariés concernés, ou une annexe (convention individuelle de forfait) peut prévoir la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps sous réserve qu'un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, en prévoit la mise en place conformément aux dispositions des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.

Le volume d'heures annuel prévu audit forfait tient compte de la réduction du temps de travail. Cette réduction se fait comme pour les autres salariés, sous la forme :

- d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
- d'une réduction quotidienne ;
- d'une combinaison de ces deux modalités.

La répartition du temps de travail peut se faire sur la base :

- d’une semaine de 6 jours ;
- d’une semaine de 5,5 jours ;
- d’une semaine de 5 jours ;
- sur moins de 5 jours au niveau du salarié dans le cadre d’une ouverture de l’entreprise de 5 à 6 jours par semaine.

Les partenaires sociaux considèrent que les employeurs doivent privilégier la réduction du temps de travail de ces personnels sous forme de jours de repos.

19.9. Forfait reposant sur un décompte annuel en journée

Les employeurs peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées dont le nombre ne pourra excéder 217 jours hors journée de solidarité. Ce chiffrage s’entend d’une année complète de travail d’un salarié ayant acquis la totalité de ses congés payés.

Ce nombre de jours est réduit à due proportion des absences autorisées, rémunérées ou non, dans les conditions visées au point 3 ci-dessous.

Le nombre de jours travaillés sera supérieur dans le ou les cas suivants :

- si le salarié affecte des jours de repos dans un dispositif de compte épargne-temps instauré dans l’entreprise.
- si le salarié renonce à des jours de repos dans les conditions définies ci-après.
- si le salarié n’a pas acquis l’intégralité de ses congés payés.

Le nombre de jours travaillés sera augmenté pour le donateur et ou diminué pour le bénéficiaire à hauteur du ou des jours ayant fait l’objet d’un don dans le cadre des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

Le forfait annuel en jours s’exerce sur une période de 12 mois consécutifs.

19.9.1. Champ d’application

Dans la branche, il existe deux catégories de salariés répondant aux exigences de l’article L. 3121-58 du code du travail.

Il s’agit :

- des cadres qui disposent d’une autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l’horaire collectif applicable ;
- des salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps pour l’exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont notamment visés dans les salariés définis ci-dessus qui, compte tenu de leur activité, quels que soient leurs niveaux de classification et leurs métiers, assurent de manière autonome les fonctions :

- de négociation commerciale ;
- de relation clientèle dans le secteur de la FEPL ;
- de conseil, d’expertise ;
- de gestion d’ensembles immobiliers (gérant d’immeubles, gestionnaire de copropriété...) ;
- de gestion technique ou informatique exercée de manière autonome ;
- de direction ou de responsabilité d’un service, établissement, secteur.

19.9.2. Modalités de mise en place

Pour chaque salarié concerné, le contrat de travail et le cas échéant son annexe relative au forfait annuel en jours, ou ultérieurement, l'avenant au contrat de travail, approuvés et signés des deux parties comporte les éléments d'information suivants :

- l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait jours ou, à défaut, la référence au présent article 19.9 de la convention collective nationale de l'immobilier ;
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions ;
- la période de référence du forfait telle que prévue dans l'accord collectif ;
- le nombre de jours travaillés dans la période ;
- la rémunération contractuelle et ses modalités fixées en conséquence du recours au forfait ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié. À défaut de précision il sera fait application des dispositions du point 6 ci-dessous.

Un calendrier prévisionnel des jours de repos pourra être établi en début de période.

19.9.3. Rémunération

Ces salariés bénéficient d'une rémunération annuelle forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail est décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

La rémunération annuelle est réduite à due proportion des absences, hors congés payés, jours de réduction du temps de travail, et toutes absences assimilées à du temps de travail effectif. Lorsque le salarié remplit les conditions visées par les articles 21, 22, 24 et 25 de la convention collective nationale de l'immobilier, il bénéficiera d'un maintien de salaire selon les modalités fixées par ces textes.

En cas d'entrée et/ou de sortie en cours de période, la rémunération annuelle est calculée au prorata de la présence dans l'entreprise au cours de cette période.

La rémunération du salarié doit être en rapport avec les contraintes qui lui sont imposées. Elle ne saurait être inférieure au salaire minimum brut conventionnel majoré *a minima* de 12 %.

19.9.4. Temps de repos

Les salariés visés à l'article 19.9.1 bénéficient d'une réduction effective du temps de travail qui se fait obligatoirement sous forme de journées ou demi-journées de repos.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner.

Ces modalités de réduction du temps de travail peuvent être complétées et améliorées par accord entre le salarié et son employeur.

En outre, les salariés au forfait en jours ne sont pas soumis aux durées du travail suivantes :

- la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures)
- la durée quotidienne maximale du travail (10 heures)
- les durées hebdomadaires maximales de travail (48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines cette durée pouvant être portée à 46 heures en moyenne par un accord collectif ou avec l'autorisation de la DIRECCTE)

Cependant, ils doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir 1 journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur s'assure du respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur s'assure de l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les modalités pratiques d'exercice de ce droit, qui dépendent de l'organisation du travail appliquée dans l'entreprise, seront fixées par un accord collectif d'entreprise ou une charte établie par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

L'employeur communique l'accord collectif ou la charte du droit à la déconnexion aux salariés au forfait jours.

En outre, les salariés, le personnel d'encadrement et de direction, seront sensibilisés et formés à un usage raisonnable des outils numériques.

19.9.5 Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

En cas de renonciation à des jours de repos (art. L. 3121-66 du code du travail) le nombre maximum de jours travaillés ne peut dépasser 235.

Dans cette hypothèse, l'accord des parties est formalisé dans un avenant à la convention de forfait ou au contrat de travail.

Cet avenant précise que ce temps de travail supplémentaire donne lieu à une majoration d'au moins 10 % de la rémunération contractuelle.

Il est valable uniquement pour la période pour laquelle il a été conclu. Si les parties souhaitent reconduire ce dispositif de renonciation à repos, elles devront conclure un nouvel avenant.

19.9.6. Suivi de la charge de travail

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur, son représentant ou le salarié sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur ou de son représentant établit, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au plafond de la convention individuelle de forfait en jours...).

Le document de suivi mensuel permet également au salarié d'indiquer :

- s'il a respecté les dispositions légales et conventionnelles en matière de repos ;
- le cas échéant, toute difficulté liée à sa charge de travail et/ou à la répartition dans le temps de son travail et/ou à l'amplitude de ses journées de travail.

Ce document de suivi est transmis, par le salarié et par tout moyen, à l'employeur ou à son représentant (manager, service RH...).

Il est contresigné et contrôlé par l'employeur.

Ces documents mensuels sont conservés par l'employeur et tenus, pendant 3 ans, à la disposition de l'inspection du travail.

Si l'employeur, son représentant ou le salarié constate des difficultés notamment liées à la charge de travail du salarié, à sa répartition dans le temps ou dans l'organisation du travail du salarié ou au respect des temps de repos, il peut organiser un entretien individuel avec le salarié.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de ces entretiens. Il consigne les solutions et mesures envisagées.

L'employeur procède en tout état de cause à une analyse de la situation et prend toutes mesures appropriées pour y remédier.

Dans le cadre du suivi de la charge de travail l'employeur peut utiliser les outils figurant en annexe V à la convention collective ou des outils présentant des garanties équivalentes.

Il s'agit :

- du modèle indicatif intitulé « fiche mensuelle individuelle de suivi des jours travaillés ».
- d'un modèle de charte permettant à l'employeur, en l'absence d'accord collectif traitant de ce sujet, de mettre en place par décision unilatérale « une charte relative au droit à la déconnexion ».

Par ailleurs, un entretien individuel distinct de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, a lieu chaque année pour établir :

- le bilan de la charge de travail de la période écoulée ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'amplitude des journées d'activité ;
- l'adéquation de sa rémunération avec sa charge de travail ;
- l'éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la prochaine période de référence.

Dans la mesure du possible, au cours de cet entretien individuel, l'employeur ou son représentant et le salarié examinent la charge de travail prévisible sur la période de référence à venir.

Une attention particulière devra être apportée au salarié qui use de manière continue et excessive de sa faculté de rachat de ses jours de repos.

19.9.7. Alerte à l'initiative du salarié

Le salarié bénéficie également d'un droit d'alerte lorsqu'il constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos et/ou le nombre de jours travaillés prévu au forfait.

Le salarié peut aussi demander un entretien à tout moment pour prévenir ou remédier à des difficultés telles que surcharge de travail ou difficulté relative à la répartition et à l'organisation du travail.

Il informe son responsable hiérarchique de tout ce qui accroît de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En outre, tout employé dispose de la faculté de demander un rendez-vous à la médecine du travail en application de l'article R. 4624-34 du code du travail.

L'employeur ou son représentant devra rechercher et mettre en œuvre des solutions appropriées dans un délai raisonnable.

19.9.8. Consultation du CSE

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE est informé sur le recours aux conventions

de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, sauf, le cas échéant, en cas d'accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail.

19.10. Disposition relative aux cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, entendus comme ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunérations pratiqués au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Ces cadres, qui peuvent être classés ou non, ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Chapitre IV Durée du travail. Congés

Article 20 | *Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires sont prises en compte dans les conditions précisées à l'article 19 ci-dessus et dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière, notamment visées aux articles L. 3121-28 à 40 et D. 3121-17 et suivants du code du travail.

Article 21 | *Congés payés et jours fériés*

21.1. Jours fériés

(Se référer à l'annexe VI, art. 21.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

Les jours fériés sont les 11 fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du code du travail : 1^{er} Mai, 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël.

Ces jours sont chômés et rémunérés.

21.2. Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés sauf période de référence différente pour l'acquisition des droits à congés payés fixée par accord collectif et se calant sur la période de modulation (prévue à l'article 19.6 ci-dessus) ou sur la période de référence choisie pour la mise en place d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (prévue à l'article 19.5.1 ci-dessus), avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

- l'article L. 3141-8 pour les salariés ayant un ou des enfants à charge dans les conditions fixées par le code du travail ;
- l'article L. 3141-23, 3^e alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, et ce, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3141-4 et 5 du code du travail.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé, les périodes ainsi qualifiées par les dispositions du code du travail et les périodes d'absence intégralement rémunérées.

Les congés payés doivent être pris pendant la période de référence. Il ne peut y avoir en principe de report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis, sauf :

- en cas de congé de maternité ou d'adoption, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail ;
- maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non ;
- s'agissant du personnel originaire de départements, régions ou territoires d'outre-mer ou de pays étrangers ;
- dérogation par accord collectif d'entreprise ou d'établissement pour un report conventionnel conformément à l'article L. 3141-22 du code du travail.

21.3. Période des congés

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par les articles L. 3141-17 à 20 du code du travail, le salarié a le droit de prendre jusqu'à 24 jours ouvrables de congés payés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre l'employeur et salarié.

Rappel étant fait de la possibilité pour les salariés, de ne pas avoir à attendre la fin de la période de référence (soit, à défaut d'accord d'entreprise, le 1^{er} mai) pour pouvoir bénéficier de leurs congés payés, mais de pouvoir les prendre dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées par le code du travail (art. L. 3141-12).

Le calendrier des congés est établi par l'employeur au plus tard 15 jours avant la fin de la période de référence, après avis le cas échéant du CSE, en fonction des nécessités du service, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint et de la durée de leur service chez l'employeur, autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés, et de la situation des salariés ayant plusieurs employeurs.

Les conjoints et les bénéficiaires d'un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage, aller et retour, occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

21.4. Indemnisation du congé^[1]

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), le salaire global brut mensuel contractuel qu'il aurait reçu en activité, sauf application de la règle de 1/10 (art. L. 3141-24 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

Il ne peut y avoir indemnité de congés non pris qu'en cas de rupture du contrat de travail.

Article 22. | *Congés exceptionnels pour événements familiaux*

Indépendamment des congés visés à l'article 21, et à la condition qu'ils soient pris au moment de l'événement justificatif, les salariés peuvent bénéficier, sur justification, de congés supplémentaires pour les événements suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 6 jours ouvrables ;

[1] Pour le montant de l'indemnité de congés payés des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

- mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur) : 1 jour ouvrable ;
- décès conjoint, partenaire pacsé, concubin, ascendants (parents, grands-parents et arrière-grands-parents), frère, sœur, beaux-parents : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- décès beau-frère, belle-sœur : 1 jour ouvrable ;
- cérémonie religieuse concernant un enfant : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ; étant précisé que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel, l'ancienneté et la détermination du temps de présence sur l'exercice.

Article 23 | Congés non rémunérés

Les salariés peuvent obtenir un congé notamment en application des dispositions prévues par :

les articles L. 3142-79 et suivants du code du travail relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale ou au Sénat ;

- les articles L. 3142-105 et suivants du code du travail instituant le congé pour création d'entreprise

les articles L. 3142-28 et suivants du code du travail sur le congé sabbatique ;

- les articles L. 1225-47 à 60 du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et aux périodes d'activité à temps partiel ;
- l'article L. 1225-61 du code du travail relatif au congé pour enfant malade ;
- les articles L. 1225-62 à 65 du code du travail relatif au congé de présence parentale ;
- les articles L. 3142-6 et suivants du code du travail relatifs au congé de solidarité familiale pour accompagner une personne en fin de vie.

L'employeur peut en outre, à titre exceptionnel, accéder à toute demande de congés sans solde formulée par un salarié, notamment lorsque dans les situations susvisées l'entreprise n'est pas concernée par la réglementation du fait des seuils d'effectif qu'elle institue. Cette demande ne s'impose pas à l'employeur.

Au terme du congé sans solde :

a) Le salarié est réintégré aux conditions fixées par son contrat de travail à la date de suspension, ou dans un emploi similaire. Si le salarié ne réintègre pas l'entreprise, le contrat de travail est résilié dans les conditions prévues à l'article 29 de la convention.

b) l'employeur notifie à l'intéressé la date de référence pour le calcul des droits à ancienneté dans l'entreprise, la date d'origine étant reportée d'une durée équivalant à celle de la suspension du contrat de travail, sauf s'agissant :

- de congés sans solde d'une durée inférieure à 1 mois au total sur une période de 12 mois consécutifs ;
- des situations dans lesquelles les dispositions légales ou réglementaires assurent le maintien de tout ou partie de l'ancienneté (notamment en cas de congé parental d'éducation...).

Chapitre VI Maladie, régime de prévoyance et de retraite complémentaire et obligations militaires

Article 24 | *Maladie. Accidents du travail*

24.1. Justification d'absence

Toute absence pour maladie ou accident doit être portée à la connaissance de l'employeur le plus rapidement possible, et justifiée par un certificat médical qui doit parvenir à l'entreprise dans le délai de 3 jours et à la sécurité sociale dans le délai de 48 heures suivant la date de l'arrêt de travail.

En cas de prolongation possible, le salarié doit informer l'employeur de la date présumée de reprise du travail afin que les mesures adéquates de remplacement puissent être prises, notamment en matière d'information du remplaçant.

24.2. Maintien de la rémunération

En cas d'indisponibilité dûment justifiée, et sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale, le maintien de la rémunération du salarié malade ou accidenté a pour assiette 90 % du salaire brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 de la convention collective nationale de l'immobilier, acquis à la date de l'arrêt, pendant :

- 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article D. 1226-1 du code du travail ;
- 90 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 120 jours après 13 ans de présence dans l'entreprise ;
- 130 jours après 18 ans de présence dans l'entreprise ;
- 170 jours après 23 ans de présence dans l'entreprise ;
- 190 jours après 33 ans de présence dans l'entreprise.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, les parties peuvent convenir au contrat de travail :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues ci-dessus, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues ci-dessus, avec le règlement des seules commissions échues pendant la période d'absence.

À défaut de stipulation contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maintien de salaire la plus favorable.

Lors de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Toutefois, il ne sera pas tenu compte des périodes indemnisées à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle.

Ce maintien de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne peut pas déduire ce montant des commissions dues, au titre de la récupération des avances sur commissions des négociateurs immobiliers.

Les conditions du maintien de la rémunération durant l'arrêt maladie telles qu'exposées ci-dessus s'appliquent sous réserve de leur caractère plus favorable par rapport aux conditions légales du maintien de salaire exposées aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail. Les dispositions légales et conventionnelles de maintien de salaire ne se cumulent pas.

En cas d'accident du travail, le complément de salaire se fera dans les mêmes conditions que pour la maladie, sans toutefois que l'ancienneté de 1 an soit requise.

Les garanties précisées ci-avant s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les cotisations patronales, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. La subrogation s'impose à l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elles sont réputées être servies intégralement.

24.3. Garantie d'emploi

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint de mettre fin au contrat du salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pour pourvoir à son remplacement définitif lorsque cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, le licenciement ne peut intervenir avant la fin d'une période de 2 mois suivant la fin de la période de maintien de rémunération visée à l'article 24.2, sans que cette garantie d'emploi ne puisse être inférieure à 3 mois dès la période d'essai accomplie.

Les conditions de rupture du contrat de travail au terme de cette période sont fixées par l'article 29.

En cas de maladie ou accident d'origine professionnelle, les dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du code du travail s'appliquent.

Article 25 | *Maternité. Paternité. Adoption*

25.1. Maternité. Adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité sont régies par les articles L. 1225-16 à 28 du code du travail, et par les articles L. 1225-37 à 46-1 dans le cas d'une adoption.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, et sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale, le salaire brut mensuel des intéressés, visé à l'article 37.3.1 ci-après, est maintenu à 100 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale et sous déduction des indemnités journalières versées par cet organisme.

Pour les salariées dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, les parties peuvent convenir au contrat de travail :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues ci-dessus, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues ci-dessus, avec le règlement des seules commissions échues pendant la période d'absence.

À défaut de stipulation contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maintien de salaire la plus favorable.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par les articles L. 1225-66 et 67 du code du travail (résiliation du contrat et droit à réintégration).

Les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré.

25.2. Paternité. Adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de paternité sont régies par les articles L. 1225-35 et 36 du code du travail, qui instituent un congé de paternité non rémunéré par l'employeur (mais indemnisé par la caisse primaire d'assurance maladie dans les conditions en vigueur) de 11 jours ou 18 jours en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

En sus, et conformément à l'article D. 1225-8-1, le salarié concerné a le droit à un allongement de congé pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Ce congé paternité allongé, non rémunéré par l'employeur, est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation.

À l'issue du congé paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut cumuler son congé paternité et ses jours de congés exceptionnels pour naissance d'un enfant prévus à l'article 22.

Article 26 | Prévoyance et complémentaire santé

(Article inchangé.)

Article 27 | Retraites complémentaires

Le régime de retraite complémentaire de la sécurité sociale (caisse vieillesse) dont bénéficie le personnel relevant de la présente convention, est constitué par l'adhésion de l'entreprise à une institution du régime AGIRC-ARRCO dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à sa mise œuvre.

Les cotisations dues au titre du régime de retraite complémentaire sont calculées sur les éléments de rémunération tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour la détermination des cotisations relevant du présent régime, l'assiette de cotisation est constituée selon deux tranches de rémunération :

- la tranche 1 des rémunérations (dite T1) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dont le montant n'excède pas le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations (dite T2) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dont le montant est compris entre le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et le montant égal à huit fois ce même plafond.

Par dérogation, les entreprises appliquant, au 31 décembre 2018, des assiettes de cotisation supérieures à celles définies ci-dessus, en application d'une obligation (adhésion, accord collectif, convention collective, reprise d'entreprise...) née anté-

rieurement au 2 janvier 1993 continuent à les appliquer. Les entreprises concernées peuvent néanmoins revenir à l'assiette de cotisation prévue par l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2017 en optant pour l'une des trois solutions prévues par cet accord :

- versement d'une contribution de maintien de droits calculée de façon actuarielle ;
- appliquer un taux de cotisation dit d'équivalence déterminé de façon actuarielle ;
- application d'une décision de démission soit par accord collectif, soit par accord entre l'employeur et 2/3 des votants au sein de l'entreprise. Cette solution implique la suppression des droits calculés sur la fraction d'assiette non maintenue et le versement d'une indemnité de démission calculée dans les conditions précisées à l'article 42 de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 28 | *Service national. Journée défense et citoyenneté*

Les périodes d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée défense et citoyenneté, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Chapitre VII Cessation du contrat de travail

Article 29 | *Résiliation du contrat de travail suspendu*

Si au cours de la période de suspension du contrat de travail prévue aux articles 23 et 24, l'entreprise est amenée à envisager la rupture définitive du contrat, l'employeur doit respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31 notamment.

Le salarié qui bénéficie d'un congé régi par l'article 23 de la convention est tenu de respecter les délais de prévenance de reprise ou de non-reprise du travail prévus dans chaque cas particulier par la réglementation ou la convention. La rupture du contrat peut notamment être envisagée lorsque à l'issue d'un congé sollicité par le salarié et après mise en demeure de l'employeur, ce dernier n'a pas repris son poste sans en avoir dûment justifié auprès de son employeur.

Si la maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement, l'employeur peut être contraint de mettre fin au contrat du salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, pour pourvoir à son remplacement définitif lorsque cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cadre, le licenciement pourra intervenir au terme de la garantie conventionnelle d'emploi prévue à l'article 24.3.

Cette disposition ne restreint pas la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié en arrêt de travail pour un autre motif que la perturbation du fonctionnement de l'entreprise en raison de son arrêt de travail, notamment pour inaptitude, pour motif disciplinaire ou économique.

En tout état de cause, l'employeur est tenu de mettre en œuvre une procédure de licenciement conformément aux dispositions légales en vigueur étant précisé que la procédure de licenciement et le motif retenu pourront dans certains cas, être privés de préavis et d'indemnité de licenciement.

Article 30 | *Fin du contrat*

30.1. Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée, hors le cas de départ en retraite régi par l'article 34, cesse par démission, licenciement, rupture conventionnelle homologuée ou tout autre mode de rupture prévu par le code du travail.

La démission doit être formulée par écrit. Elle n'a pas à être motivée.

La décision de l'employeur de rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit être fondée sur un motif légitime. Elle est notifiée à l'intéressé en respectant la procédure (convocation à entretien préalable, assistance du salarié, délais à respecter, énonciation des motifs...) fixée par les dispositions légales et réglementaires et variant selon la nature du licenciement (motif personnel, économique) et le nombre de salariés concernés.

30.2. Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme, automatiquement et sans formalités. Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée pourra être rompu avant l'échéance du terme prévu dans les cas suivants :

- accord des parties ;
- faute grave ;
- force majeure (sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux) ;
- inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail ;
- le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, le salarié ayant conclu un contrat à durée indéterminée est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat renouvellement inclus, en cas de contrat à terme précis ; ou de 1 jour par semaine compte tenu de la durée effectuée en cas de contrat sans terme précis ; et, dans les deux cas, dans une limite de 2 semaines.

Dans l'hypothèse d'une rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice équivalente aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat.

Le salarié a droit à une indemnité de précarité à l'issue du contrat à durée déterminée dans les conditions prévues aux articles L. 1243-8 et suivants du code du travail.

Article 31 | *Licenciement collectif pour cause économique*

Les parties contractantes entendent se référer expressément aux dispositions de la loi et des accords nationaux interprofessionnels sur les licenciements collectifs pour cause économique d'ordre conjoncturel ou structurel pour tout ce qui concerne notamment :

- l'information et la consultation du CSE ;
- la définition et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi, notamment sur son contenu tel que défini par les articles L. 1233-61 à 64 du code du travail ;
- le respect des procédures ;
- la détermination des critères d'ordre, tels que définis aux articles L. 1233-5 et suivants du code du travail ;
- et l'information des autorités administratives.

Article 32 | *Préavis (contrat à durée indéterminée)*^[1]

À l'expiration de la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde), donnent lieu à un préavis d'une durée de :

Jusqu'à moins de 1 an d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés et ouvriers ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

À compter de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Pour les négociateurs VRP multi-employeurs, le préavis est le suivant :

- jusqu'à moins de 1 an : 1 mois ;
- de 1 à moins de 2 ans : 2 mois ;
- à compter de 2 ans : 3 mois.

L'employeur ou le salarié qui n'observe pas les délais ainsi fixés doit à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui vient à trouver un nouveau poste en cours de préavis peut quitter son emploi sans avoir à payer l'indemnité, à condition d'avertir son employeur 48 heures à l'avance s'il est employé, 1 semaine dans les autres cas.

Le salarié en période de préavis a le droit de s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi, sans réduction de salaire. Le salarié à temps partiel bénéficie du même droit, proratisé en fonction de son temps de présence. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, alternativement. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

L'employeur peut libérer le salarié de son obligation d'exécuter son préavis. Le salarié ne peut s'opposer à cette dispense mais bénéficie, en contrepartie, d'une indemnité compensatrice et des avantages en nature. Le salarié peut également, sur sa demande, être dispensé d'effectuer son préavis sans compensation. Dans tous les cas de dispense, le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle qui n'est assortie d'aucun préavis. Les parties fixent librement dans ce cas la date de fin du contrat sous réserve des délais imposés par la loi (délai de rétractation et d'homologation).

Article 33 | *Indemnités de licenciement*

Pour les salariés ayant acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur et conformément aux dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail, il est prévu une indemnité de licenciement, fixée à l'article R. 1234-2 du code du travail, qui ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

[1] Pour la durée du préavis des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

Article 34 | *Départ et mise à la retraite*

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :

- à l’initiative du salarié lorsqu’il est en droit de bénéficier d’une pension de vieillesse ;
- à l’initiative de l’employeur à partir de 65 ans selon la date de naissance du salarié, conformément aux dispositions légales (art. L. 1237-5 du code du travail, L. 351-8 et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale), et sous réserve de respecter le formalisme prévu ci-dessous.

34.1. Départ à la retraite à l’initiative du salarié.

Le salarié doit communiquer à l’employeur qui le lui demande les éléments d’information relatifs à sa situation au regard de son droit à pension.

En cas de départ à son initiative, le salarié doit respecter le préavis prévu à l’article 32 en cas de démission, et il perçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini à l’article 37.3.1, acquis à la date de cessation du contrat de travail :

- un ½ mois après 5 ans de service ;
- 1 mois après 10 ans ;
- 1 mois et 1/2 après 15 ans ;
- 2 mois après 20 ans ;
- 2 mois et 1/2 après 25 ans ;
- 3 mois après 30 ans.

34.2. Mise à la retraite

L’employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié ayant atteint l’âge d’ouverture automatique du droit à pension à taux plein (65 à 67 ans selon la date de naissance du salarié conformément aux dispositions précitées) devra l’interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l’entreprise pour bénéficier d’une pension vieillesse. Si le salarié manifeste son accord par écrit, il peut être mis à la retraite.

En cas d’absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai d’un mois, ou à défaut d’avoir respecté les formalités requises, l’employeur ne peut mettre ce salarié à la retraite pendant l’année qui suit la date de son anniversaire.

Il pourra toutefois réitérer sa demande dans les mêmes conditions l’année suivante et cela chaque année jusqu’aux 69 ans inclus du salarié. Lorsqu’il a atteint l’âge de 70 ans, le salarié perd la faculté de s’opposer à sa mise en retraite par l’employeur.

L’employeur est tenu de respecter le préavis prévu à l’article 32 en cas de licenciement. Le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit sur la base du salaire global brut mensuel contractuel équivalente à l’indemnité légale de licenciement telle que prévue à l’article R. 1234-2 du code du travail.

Chapitre VIII Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles. Rémunération. Intéressement

Article 35 | *Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles*

Une annexe à la présente convention fixe la nomenclature des emplois dans les professions visées à l’article 1^{er}.

Tous les salariés classés à l’un des 9 niveaux de la convention collective doivent recevoir la qualification de l’emploi occupé à titre principal et permanent. Il est entendu que l’exercice des fonctions définies dans la qualification contractuelle de chaque salarié

implique, dans l'esprit d'équipe qui doit animer les collaborateurs de l'entreprise, la réalisation occasionnelle de tâches périphériques ou accessoires relevant éventuellement de fonctions différentes.

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV "statut du négociateur immobilier", exception faite des négociateurs exerçant des fonctions d'encadrement et bénéficiant à ce titre d'un statut cadre, qui seront classés dans la grille de l'annexe I de la convention collective nationale de l'immobilier, tout en bénéficiant du statut de l'annexe IV.

À la demande d'au moins deux des organisations signataires, et au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se réunissent pour examiner la nécessité de réviser ces classifications. Les négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 36 | Ancienneté^[1]

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 est majoré de 25 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 29 € pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1^{er} janvier suivant la date d'anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation annuelle.

En cas de promotion (classement au niveau supérieur), le salaire global brut mensuel contractuel est augmenté.

Le décompte de l'ancienneté pour déterminer le versement de la prime d'ancienneté se fait à compter de la dernière période de 3 ans calculée depuis la date de l'embauche. Le 1^{er} versement interviendra le 1^{er} janvier suivant le terme de cette période.

Article 37 | Salaire minimum brut annuel conventionnel, salaire minimum brut mensuel conventionnel, salaire global brut annuel contractuel, salaire global brut mensuel contractuel^[2]

37.1. Le salaire minimum brut annuel conventionnel est déterminé pour chacun des niveaux des grilles de classification. Il est fixé dans l'annexe II "Salaires et prime d'ancienneté".

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir :

- tous les ans pour négocier sur les salaires en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
- tous les 3 ans, sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

37.2. Le salaire minimum brut mensuel conventionnel correspond au 1/13 du salaire minimum brut annuel conventionnel. Il peut constituer en tout ou partie (selon dispositions à fixer au contrat de travail) un acompte sur la commission acquise par application d'un barème convenu entre les parties. À titre exceptionnel et de façon provisoire, l'employeur peut verser des avances sur commissions mensuelles supérieures

[1] Pour le versement de la prime d'ancienneté des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

[2] Pour le salaire minimum des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

au salaire minimum brut mensuel conventionnel et revenir à celui-ci en cas de résultats inférieurs à l'avance ainsi consentie, sous réserve de l'article L. 3251-3 du code du travail.

37.3.1. Le salaire global brut mensuel contractuel correspond au salaire réel perçu par le salarié et convenu entre les parties.

Toutefois, pour l'application des dispositions prévues aux articles 6.2, 24.2, 25, 33, 34 et 39, le salaire global brut mensuel contractuel des salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, est réputé égal au 13^e de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit aux indemnités ou rémunérations prévues par ces articles.

37.3.2. Le salaire global brut annuel contractuel correspond à treize fois le salaire global brut mensuel contractuel.

37.4. (Se référer à l'annexe VI, art. 37.4 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

Le salarié sera réputé être rempli de ses droits au regard du salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau dès lors que son salaire global brut annuel contractuel atteindra au moins ce montant.

Ne seront toutefois pas pris en compte pour déterminer si le salaire minimum brut annuel est atteint :

- les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation,
- les sommes versées par les entreprises aux plans d'épargne salariale,
- les versements relatifs :
 - à toute prime exceptionnelle ;
 - aux majorations pour heures supplémentaires ;
 - aux primes et gratifications à caractère bénévole ou aléatoire ;
- la prime d'ancienneté,
- les primes ne correspondant pas à la contrepartie d'un travail fourni,
- les remboursements de frais, la prime de transport,
- la compensation financière en contrepartie d'une astreinte,

Et d'une façon générale toute somme que la loi, l'administration ou la jurisprudence excluent du salaire pris en compte pour apprécier si le Smic est ou non atteint.

37.5. La période pendant laquelle les salariés bénéficient du maintien de leur salaire est considérée comme du temps de présence.

37.6. Le salaire minimum brut annuel conventionnel peut être révisé par avenants successifs. À cet effet, les parties se réunissent chaque fois qu'au moins deux des organisations signataires ou adhérentes en font la demande et dans le mois qui suit la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion doit se tenir au moins chaque année sur présentation par la partie patronale du rapport prévu par l'article D. 2241-1 du code du travail.

La négociation de branche sur les salaires porte sur la revalorisation des minima conventionnels de tous les niveaux. Pour maintenir une hiérarchie entre les niveaux, cette revalorisation peut résulter d'un pourcentage d'augmentation différent pour chacun d'eux.

Pour s'adapter aux réalités socio professionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, cette négociation de branche doit également porter sur le salaire global brut annuel contractuel des salariés de chaque niveau.

Des majorations de salaire peuvent être consenties, 1 année donnée, dans le cadre de la réduction du temps de travail ou de la révision des salaires au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, ces augmentations sont à valoir sur toute revalorisation conventionnelle décidée ultérieurement par la branche, au titre de la même année.

37.7. Pour assurer l'adaptation aux réalités socio professionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, les organisations représentatives signataires de la présente convention collective doivent constater l'évolution des rémunérations minima comparées aux rémunérations effectives et en tirer les conséquences chaque année.

À cette fin, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 4 est chargée d'examiner la situation et de procéder à la présentation d'un rapport à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs.

Article 38 | Gratification (13^e mois)^[1]

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent un supplément de salaire, dit 13^e mois, égal à 1 mois de salaire global brut mensuel contractuel tel que défini à l'article 37.3.1. Il est acquis au *pro rata* du temps de présence dans l'année et réglé sur la base du salaire de décembre. Il peut également faire l'objet d'un fractionnement en deux versements semestriels.

Les périodes pendant lesquelles les salariés bénéficient du maintien de leur salaire à 90 % ou à 100 %, en application des articles 21, 22, 24 ou 25 de la convention collective, sont considérées comme temps de présence.

Les salariés quittant l'entreprise en cours d'année reçoivent cette gratification décomptée *pro rata temporis* sur la base de leur dernier salaire global brut mensuel contractuel.

Toutefois, pour les salariés dont la rémunération est en tout ou partie établie sur la base d'un barème de commission convenu entre les parties, le contrat de travail peut inclure le 13^e mois dans la rémunération sous réserve qu'il fixe les modalités de règlement des commissions de telle façon que le salarié soit assuré de percevoir dans l'année civile une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau.

Ce calcul étant "proraté" selon le nombre de mois de présence pendant l'exercice considéré en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année ou de suspension du contrat de travail.

Article 39 | Primes associées aux médailles d'honneur du travail

39.1. Médailles d'honneur du travail

Une médaille d'honneur du travail est remise par l'entreprise, aux salariés dont les services, accomplis dans un nombre illimité d'entreprises sont retenus pour justifier des 20, 30, 35 et 40 années de service requises pour l'obtention de la médaille.

Les médailles d'honneur du travail sont :

- la médaille d'argent après 20 années de service ;
- la médaille de vermeil après 30 années de service ;
- la médaille d'or après 35 années de service ;
- la médaille grand or après 40 années de service.

[1] Pour la prime de 13^e mois des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

Les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail, les modalités et le formalisme de sa demande sont consultables sur les sites du gouvernement (tel que "service-public.fr").

Le salarié qui souhaite obtenir cette médaille devra en faire la demande en complétant le CERFA n° 11796*01 auquel seront annexées les pièces justificatives listées dans la notice jointe au formulaire.

Un arrêté préfectoral fixe, le 1^{er} janvier et le 14 juillet de chaque année, la liste nominative des attributions de la médaille d'honneur du travail.

Le salarié s'engage à demander la médaille d'honneur du travail correspondant à son relevé de carrière réel à la date de sa demande et à ne pas renouveler cette procédure avant une échéance de 5 ans.

39.2. Prime associée à l'obtention du diplôme de la médaille d'honneur du travail

Le salarié bénéficiera d'une prime à l'occasion de la remise du diplôme de la médaille d'honneur du travail.

Pour obtenir le règlement de ladite prime, le salarié devra communiquer à l'employeur une copie de l'arrêté préfectoral ou, à défaut, du diplôme correspondant justifiant de sa qualité d'attributaire de la médaille d'honneur du travail.

Cette gratification aura pour assiette le salaire global brut mensuel contractuel acquis à cette date et défini à l'article 37.3.1 de la convention collective nationale de l'immobilier.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, elle sera calculée selon la règle définie à l'article 37.3.1 alinéa 2 de la convention collective nationale de l'immobilier, soit, 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit. L'ouverture des droits s'entend comme la date de la cérémonie de remise officielle de la médaille d'honneur du travail par l'Administration.

Ainsi, cette gratification correspondra à 1 mois de salaire et elle est acquise au salarié qui justifie de 20, 30, 35 ou 40 années de service dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié qui aura, dans l'entreprise, une ancienneté de service moindre percevra cette prime au *pro rata* de ses années de service dans ladite entreprise.

Exemples :

Pour une ancienneté de 12 ans dans l'entreprise : le salarié percevra 12/20 de la prime lors de la remise de sa médaille d'argent.

Un salarié bénéficiant de la médaille d'or (35 années d'activité toutes entreprises confondues) avec une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise bénéficiera d'une prime de 20/35 de son salaire global brut mensuel contractuel.

39.3. Période transitoire

Cette période transitoire est destinée à ne pas léser le salarié qui aurait pu prétendre au versement de l'ancienne prime anniversaire et qui ne remplit pas les conditions pour prétendre au versement de la prime versée à l'occasion de la médaille d'honneur du travail.

En conséquence, tout salarié qui, entre le 1^{er} novembre 2016 et le 31 octobre 2021 aurait pu bénéficier de la prime anniversaire des 25 ans dans la même entreprise pourra prétendre au versement de la prime associée à la médaille d'argent.

Ces dispositions transitoires ne devront pas avoir pour effet de verser deux primes sur une périodicité de 5 ans.

Article 40 | *Épargne salariale*

Les conditions de mise en œuvre éventuelle de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement, des plans d'épargne d'entreprise (PEE pouvant aussi être mis en œuvre unilatéralement par le chef d'entreprise) et de ses variantes, le plan d'épargne groupe (PEG), le plan d'épargne interentreprises (PEI) et le plan partenarial d'épargne salariale volontaire PPESV font l'objet d'une négociation d'entreprise.

Article 41 | *Bulletin de paie*

Le salaire global brut mensuel contractuel doit figurer sur une seule et même ligne (c'est-à-dire pas de décomposition du minimum d'une part et de la différence permettant d'atteindre le salaire contractuel).

41.1. Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paye établi sur support papier ou au format électronique, étant précisé que le salarié peut s'opposer à la communication au format électronique.

Dans tous les cas, le bulletin de paye est établi dans les conditions prévues par les articles R. 3243-1 à 6 du code du travail et mentionnant notamment :

1. L'intitulé de la convention collective : CCN de l'immobilier (brochure JO n° 3090).
2. Le nom et l'emploi du salarié, la date d'entrée dans l'entreprise, l'ancienneté reconnue, le niveau hiérarchique selon les grilles de l'annexe I de la convention collective nationale de l'immobilier, le millésime du 1^{er} janvier suivant la date anniversaire ouvrant droit à l'attribution de la prochaine prime d'ancienneté, le montant du salaire minimum brut mensuel correspondant à son niveau.
3. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire contractuel dû pour ce temps de travail, avec l'indication du mode de calcul lorsque le salaire global brut mensuel contractuel n'est pas entièrement dû.
4. Le salaire global brut mensuel contractuel. Devront apparaître distinctement :
 - la prime d'ancienneté attribuée en application de l'article 36 ;
 - les gratifications fixes (13^e mois...) ;
 - les gratifications aléatoires (résultant par exemple de formules d'intéressement individuelles ou collectives ne relevant pas des dispositions légales visées à l'article 40) ;
 - les gratifications bénévoles ;
 - les primes ou indemnités résultant de conditions particulières de travail, et en général tous éléments accessoires de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale ;
 - les heures complémentaires et/ou supplémentaires, avec le détail de la rémunération correspondante (base horaire et majorations éventuelles).

41.2. Le bulletin de paye visé ci-dessus doit être accompagné le cas échéant d'une annexe comportant toutes les informations prévues aux articles D. 3171-11 à 13 du code du travail.

(Voir textes pages suivantes.)

Annexe I Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Avenant n° 33 du 15 juin 2006 (inchangé).

Annexe II Salaires et primes d'anciennetés

A. Salaires

Salaire minimum brut annuel (*)			
Niveau	Avenant n° 72 du 1 ^{er} mars 2017 modifiant l'annexe II "Salaires" au 1 ^{er} janvier 2017	Avenant n° 74 du 30 janvier 2018 modifiant l'annexe II "Salaires" au 1 ^{er} janvier 2018	Avenant n° 77 du 27 février 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019 (annexe II "Salaires")
E1	19 244 €	19 483 €	19 776 €
E2	19 697 €	19 933 €	20 252 €
E3	19 944 €	20 183 €	20 506 €
AM1	20 233 €	20 476 €	20 804 €
AM2	22 154 €	22 420 €	22 779 €
C1	23 373 €	23 653 €	24 031 €
C2	31 371 €	31 747 €	32 255 €
C3	37 379 €	37 828 €	38 433 €
C4	42 096 €	42 601 €	43 283 €
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.			
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.			

B. Prime d'ancienneté

	Au 1 ^{er} Janvier 2008 (avenant n° 32 du 15 juin 2006 relatif à la fixation de nou- velles modalités de détermination des salaires minima et de leur revalorisa- tion)	Au 1 ^{er} Janvier 2010 (avenant n° 42 du 23 juin 2009 relatif à la prime d'ancien- neté)	Au 1 ^{er} Janvier 2013 (avenant n° 58 du 14 janvier 2013 rela- tif à la modification des montants for- faitaires de la prime d'ancienneté)	Au 1 ^{er} Janvier 2016 (avenant n° 68 du 23 novembre 2015 relatif aux montants forfaitaires de la pri- me d'ancienneté)
Pour les 4 pre- miers niveaux (E1 à AM1) et les négoceurs hors classification	18 €	20 €	23 €	25 €
Pour les niveaux suivants (AM2 à C4) et les négocia- teurs cadres	22 €	24 €	27 €	29 €

(Voir textes pages suivantes.)

Annexe III Accords relatifs aux régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé

Avenant n° 65 *bis* du 1^{er} mars 2016 relatif au régime de prévoyance et de remboursement des frais de santé

Modifié par :

- avenant n° 71 du 1^{er} décembre 2016 relatif au régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé ;
- avenant n° 78 du 12 juillet 2019 modifiant le tableau des garanties relatif aux frais de santé de l'avenant n° 65 *bis* pour une mise en conformité avec la réglementation 100 % santé ;
- avenant n° 80 du 22 octobre 2019 modifiant les taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé.

L'ensemble de ces textes est inchangé à la date de signature du présent avenant n° 83 du 2 décembre 2019.

Annexe IV Statut de négociateur immobilier

Préambule. Champ d'application

La présente annexe a pour objet de définir le statut du négociateur immobilier engagé par un seul employeur (à titre exclusif) et rémunéré principalement à la commission.

Les VRP multi-employeurs (non exclusif) se verront appliquer la convention collective nationale de l'immobilier dans le cadre de la relation de travail les liant à des employeurs visés par le champ d'application de la CCN de l'immobilier et ne bénéficieront pas de la présente annexe.

De plus, le statut relatif au négociateur immobilier ne saurait s'appliquer aux négociateurs travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de leur secteur d'activité, perçoivent une rémunération non essentiellement constituée de commissions.

Les dispositions relatives au statut de négociateur immobilier s'appliquent aux négociateurs immobiliers VRP et non VRP.

En ce qui concerne les négociateurs immobiliers VRP, les dispositions du présent statut s'appliquent à l'ensemble des négociateurs immobiliers VRP des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'immobilier et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 (dite loi Hogue, visant les activités des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, syndics de copropriétés), pour lesquels les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, également appelé "Convention collective des VRP", ne sont pas applicables.

En effet, d'une part la décision du Conseil d'État du 17 janvier 1986 reconnaît la non-application de l'ANI du 3 octobre 1975 au motif que la convention collective des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce prévoyait, à cette date, des dispositions propres aux VRP de ce secteur. D'autre part, la convention collective des syndics de copropriétés et administrateurs de biens a fusionné avec celle des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerces le 9 septembre 1988 pour devenir la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527).

Cette fusion, conformément à la volonté des partenaires sociaux, a permis de faire bénéficier les négociateurs immobiliers VRP en poste dans les cabinets de syndics et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agences immobilières et mandataires en vente de fonds de commerce. Ultérieurement les partenaires sociaux ont confirmé leur attachement à négocier et adopter des dispositions spécifiques au sein de la convention collective nationale de l'immobilier pour tous les VRP rémunérés principalement à la commission comme en témoignent notamment les avenants n° 31, 40 et 45. Précisions étant faites que les négociateurs immobiliers VRP des cabinets d'administration de biens et syndics de copropriétés exercent, au sein de ces entreprises, les mêmes activités que les négociateurs immobiliers VRP des agences immobilières (entrée de mandat, mise en location et vente).

Les partenaires sociaux entendent :

- privilégier ce statut de négociateur salarié ;
- réitérer leur volonté d'appliquer exclusivement à l'ensemble des négociateurs immobiliers, VRP et non VRP, les dispositions de la convention collective de l'immobilier, à l'exclusion de toutes autres dispositions conventionnelles ;
- encourager le recrutement de personnes spécialement formées aux professions immobilières en particulier les jeunes titulaires d'un diplôme spécialisé ;
- inciter à l'embauche dans le secteur des services marchands immobiliers qui reste l'un des plus importants de l'économie nationale.

Pour les dispositions non prévues par la présente annexe, les négociateurs immobiliers bénéficient des dispositions de la convention collective nationale de l'immobilier.

Article 1^{er} | Fonctions

Le négociateur immobilier VRP ou non est un salarié qui a notamment pour mission de négocier et le cas échéant de conclure, pour le compte de son employeur, des mandats de location, de vente, d'administration de biens et de syndic. Il procède aux visites en vue de la location et la vente des biens immobiliers et des fonds de commerce.

En tant que salarié, le négociateur rend régulièrement compte de son activité à sa hiérarchie. Le contrat de travail peut prévoir les conditions dans lesquelles s'effectuent ces comptes rendus.

1.1. Le négociateur VRP

À titre principal, il représente son employeur auprès de la clientèle, exerce sa profession à titre exclusif et constant, prospecte la clientèle à l'extérieur de l'agence et lui rend visite en vue de prendre et de transmettre des commandes. Il ne réalise pas d'opérations commerciales pour son compte personnel.

Son employeur lui attribue un secteur géographique et/ou une clientèle déterminée(s), mais ce secteur n'est pas forcément exclusif.

Le négociateur immobilier VRP dispose d'une réelle autonomie et liberté dans l'organisation de son activité. Le négociateur VRP n'est pas astreint à la tenue d'une permanence. En toute hypothèse, que la permanence soit demandée, ou effectuée à son initiative, elle doit rester limitée par rapport à l'ensemble de son activité.

1.2. Le négociateur non-VRP

Son activité principale consiste à accueillir les clients à l'agence (ou dans un bureau de vente). Il peut à l'occasion démarcher la clientèle à l'extérieur de l'entreprise.

Article 2 | *Horaires*

2.1. Le négociateur VRP

Le temps de travail du négociateur immobilier VRP n'étant pas contrôlable il ne relève pas de la réglementation sur la durée du travail. Aucun horaire de travail ne doit apparaître ni sur le contrat de travail ni sur le bulletin de paie.

2.2. Le négociateur non-VRP

Le négociateur immobilier non-VRP est soumis à la réglementation sur la durée du travail.

Article 3 | *Période d'essai*

3.1. Le négociateur VRP

La période d'essai des négociateurs immobiliers VRP (hors classification ou classé sur un des niveaux cadre) est fixée à 3 mois renouvellement inclus.

3.2. Le négociateur non-VRP

En revanche, pour les négociateurs immobiliers non-VRP, (hors classification ou classé sur un des niveaux cadre), la période d'essai est fixée à 3 mois renouvelable une fois pour cette même durée.

Article 4 | *Classification. Salaire minimum et global. Rémunération des absences*

4.1. Classification

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut résultant de la présente annexe. Néanmoins les négociateurs ayant un rôle d'encadrement, bénéficieront à ce titre et en sus du présent statut, d'un statut cadre et seront classés à l'un des niveaux de cadre (C1 à C4) dans la grille de l'annexe I de la convention collective nationale de l'immobilier.

4.2. Salaire minimum

Pour apprécier si le négociateur est rempli de ses droits au regard du salaire minimum brut annuel conventionnel, ne sont pas pris en compte :

- les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation ;
- les sommes versées par les entreprises aux plans d'épargne salariale ;
- les versements relatifs :
 - à toute prime exceptionnelle, notamment la prime liée à la médaille du travail ;
 - aux majorations pour heures supplémentaires ;
 - aux primes et gratifications à caractère bénévole ou aléatoire ;
- la prime d'ancienneté ;
- les primes ne correspondant pas à la contrepartie d'un travail fourni ;
- les remboursements de frais, la prime de transport ;
- la compensation financière en contrepartie d'une astreinte.

Et d'une façon générale toute somme que la loi, l'administration ou la jurisprudence excluent du salaire pris en compte pour apprécier si le Smic est ou non atteint.

4.2.1. Négociateur immobilier non-cadre, VRP et non VRP

Négociateur VRP : Le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non-cadres est fixé à 1 450 € par mois complet.

Le montant de ce salaire minimum conventionnel fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

Négociateur non-VRP : Les négociateurs immobiliers non-VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel conventionnel correspondant au Smic.

Le salaire minimum brut annuel conventionnel des négociateurs VRP et non-VRP est égal à treize fois le salaire minimum brut mensuel conventionnel.

4.2.2. Négociateur immobilier cadre, VRP et non VRP

Le salaire minimum brut annuel conventionnel des négociateurs immobiliers cadres est fixé par l'avenant « Salaires » en vigueur (annexe II) selon leur classification.

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel correspond au 1/13 du salaire minimum brut annuel conventionnel.

4.2.3. Commissions

La rémunération du négociateur est composée essentiellement ou exclusivement de commissions.

Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son employeur sous réserve du présent statut ; le salaire minimum tel que fixé au présent article 4.2 pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

4.3. Salaire global

Le salaire global brut mensuel contractuel correspond au salaire réel perçu par le négociateur et convenu entre les parties.

Pour l'application des dispositions prévues aux articles 6.2, 24.2, 25, 33, 34 et 39 de la convention collective nationale de l'immobilier, le salaire global brut mensuel contractuel des négociateurs est réputé égal au treizième de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit aux indemnités ou rémunération prévues par ces articles.

4.4. Absences et maintien de la rémunération

Pour l'application des articles 24.2 et 25.1 de la convention collective nationale de l'immobilier, pendant une période d'absence pour maladie, accident ou maternité, les parties peuvent convenir au contrat de travail des négociateurs immobiliers :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues aux articles 24.2 et 25.1 de la convention collective nationale de l'immobilier, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues aux articles 24.2 et 25.1 de la convention collective nationale de l'immobilier avec le règlement des seules commissions échues pendant la période d'absence.

À défaut de stipulation contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maintien de salaire la plus favorable.

Ce maintien de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne peut pas déduire ce montant des commissions dues, au titre de la récupération des avances sur commissions des négociateurs immobiliers.

La période pendant laquelle les salariés bénéficient du maintien de leur salaire est considérée comme du temps de présence.

Article 5 | *Prime d'ancienneté. Gratification (13^e mois)*

5.1. Prime d'ancienneté

Les négociateurs immobiliers bénéficient de la prime d'ancienneté allouée aux salariés des niveaux E1 à AM1 de la grille conformément aux modalités définies à l'article 36 de la convention collective nationale de l'immobilier dont le montant est fixé à l'annexe II "Salaires et prime d'ancienneté".

Les négociateurs immobiliers cadres bénéficient de la prime d'ancienneté des niveaux AM2 à C4 de la grille de classifications.

5.2. Gratification (13^e mois)

Pour le négociateur immobilier, VRP ou non, le contrat de travail peut inclure le 13^e mois dans la rémunération, conformément à l'article 38 de la convention collective nationale de l'immobilier. En conséquence, le négociateur perçoit dans l'année civile, congés payés inclus :

- pour les négociateurs immobiliers non-cadres : une rémunération au moins égale à treize fois le salaire minimum brut mensuel tel que défini à l'article 4.2.1 du présent statut. Il est précisé qu'en cas de variation du salaire minimum brut mensuel en cours d'année il faudra appliquer un prorata en fonction des périodes où chaque salaire minimum était en vigueur.
- pour les négociateurs immobiliers cadres : une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel correspondant à leur niveau tel que défini à l'article 4.2.2 du présent statut.

Article 6 | *Frais professionnels*

6.1. Remboursement des frais professionnels

Le négociateur immobilier, VRP ou non, est remboursé sur justificatifs des frais professionnels qu'il engage réellement. Le contrat de travail pourra déterminer le montant maximum de ces remboursements de frais professionnels.

Les parties peuvent toutefois prévoir contractuellement que le négociateur, moyennant le versement par l'employeur d'une indemnité fixée de manière forfaitaire à un montant défini au contrat de travail, n'est pas remboursé, mais qu'il conserve au contraire à sa charge les frais qu'il justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur.

Ces remboursements ou indemnités forfaitaires ne sauraient en aucune façon être considérés comme un élément de la rémunération et ne sont donc pas assujettis à cotisations et contributions de sécurité sociale dans les conditions et limites fixées par la réglementation.

6.2. Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

Conformément à l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005, l'employeur peut opter pour l'abattement forfaitaire de 30 % sur l'assiette des cotisations de sécurité sociale des VRP si une convention ou un accord collectif du travail l'y autorise. À défaut, l'employeur ne peut opter pour l'abattement que s'il obtient préalablement l'accord du salarié, directement, en cas d'absence d'institution représentative du personnel.

Dans ce dernier cas, l'accord du négociateur VRP peut être donné dans le contrat de travail ou plus tard, dans le cadre d'un avenant au contrat de travail, via un article dédié informant le salarié des conséquences de la déduction sur ses droits. La présente disposition est applicable aux contrats conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent article issu de l'actualisation de la convention collective nationale de l'immobilier, soit à compter du 1^{er} juin 2020.

L'employeur peut aussi, pour obtenir l'accord du salarié, lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'informant des conséquences de la déduction sur la validation de ses droits, accompagnée d'un coupon-réponse d'accord ou de refus. Le silence du salarié vaut acceptation.

Le négociateur VRP ayant donné son accord sur le droit d'option pour l'abattement de 30 % peut réviser sa décision pour l'année à venir, mais non pour l'année en cours. Il doit alors adresser un courrier recommandé ou remis en main propre contre récépissé à l'employeur avant le 31 décembre de l'année en cours.

Dans le cadre de cette option, la base de calcul des cotisations est constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications, avantages en nature et des indemnités versées au titre de remboursement des frais professionnels.

Article 7 | Congés payés

En ce qui concerne les congés payés, l'employeur et le négociateur immobilier peuvent convenir au contrat de travail :

- soit de l'application de l'article 21 de la convention collective nationale de l'immobilier : pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du 1/10 (art. L. 3141-24 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.
- soit de l'application de la solution de l'inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération à condition que le contrat mentionne expressément le taux de commission et sa majoration au titre de l'indemnité légale de congés payés.

Article 8 | Préavis

À l'expiration de la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis de :

- pour les négociateurs immobiliers VRP, cadres et non cadres :
 - jusqu'à moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois ;
 - à partir de 1 an d'ancienneté et jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté : le préavis est porté à 2 mois ;
 - à partir de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 3 mois ;
 - toutefois, pour les négociateurs immobiliers VRP cadres, le préavis en cas de licenciement est de 3 mois quelle que soit l'ancienneté ;
- pour les négociateurs immobiliers non-VRP et non cadres :
 - jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
 - à partir de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 2 mois ;
- pour les négociateurs immobiliers non-VRP statut cadre, quelle que soit l'ancienneté : 3 mois.

Article 9 | Clause de non-concurrence

Le contrat de travail du négociateur immobilier peut contenir une clause de non-concurrence après la cessation d'activité du négociateur. Cette clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié. La clause de non-concurrence doit être restreinte à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation, ses connaissances et son expérience professionnelle.

L'interdiction d'emploi que comporte la clause de non-concurrence ne peut excéder la durée de 2 ans après la cessation du contrat de travail.

En contrepartie de cette clause de non-concurrence, le négociateur percevra, chaque mois, à compter de la cessation effective de son activité, et pendant toute la durée de l'interdiction, dans la mesure où celle-ci est respectée, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 20 % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu par lui au cours des 3 derniers mois d'activité passés dans l'entreprise, étant entendu que les primes exceptionnelles de toute nature de même que les frais professionnels en sont exclus.

Dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la rupture du contrat par l'employeur ou le salarié, l'employeur peut néanmoins par lettre recommandée avec accusé de réception :

- renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, en portant sa décision par écrit à la connaissance du salarié. Ce dernier, dans ce cas, ne peut prétendre à aucune contrepartie pécuniaire ;
- ou décider de réduire la durée de l'interdiction. L'indemnité due au salarié sera alors réduite dans les mêmes proportions.

La lettre recommandée avec accusé de réception notifiant la décision de l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence ou de la réduire doit être présentée au salarié avant l'expiration du délai de 15 jours susmentionné. En tout état de cause, lorsque le préavis n'est pas effectué en tout ou partie, au plus tard à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise.

Article 10 | *Droit de suite*

Le négociateur immobilier, VRP ou non, bénéficie d'un droit de suite concernant les commissions qu'il aurait perçues dans le cas où le contrat de travail n'aurait pas expiré, sous les deux conditions cumulatives suivantes :

- ces affaires devront être la suite et la conséquence du travail effectué par lui pendant l'exécution de son contrat de travail ;
- ces affaires devront avoir été réalisées dans la durée du droit de suite étant entendu que celui-ci ne saurait porter sur des affaires pour lesquelles l'employeur lui-même n'aurait pas effectivement perçu les honoraires correspondants.

Postérieurement à la cessation du contrat de travail, les avances sur commission n'ont plus lieu d'être versées.

Toutefois, lorsque au moment de son départ, le salarié a un débit relatif à des avances sur commissions antérieures à son départ (solde débiteur dont le contrat de travail stipule la récupération), l'employeur peut déduire cette somme au moment du paiement des commissions dues dans le cadre du droit de suite.

Le montant des commissions dues au titre du droit de suite sera calculé en fonction des honoraires définitivement perçus par l'employeur.

Le droit de suite court à compter de l'expiration du contrat. Sa durée est déterminée au contrat et ne peut en tout état de cause être inférieure à 6 mois.

L'employeur remet un état détaillé des comptes au négociateur immobilier à la date de fin du contrat de travail. Cet état détaillé des comptes donne la liste des affaires en cours pour lesquelles le négociateur immobilier pourrait prétendre à commission en cas de réalisation. Le solde de tout compte se rapportant à la période travaillée est établi à l'expiration de ce droit de suite.

Annexe V Temps de travail

1° Le forfait jours

Avenant n° 73 du 5 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait en jours (inchangé), intégré à l'article 19.9 de la convention collective.

2° Suivi individuel du temps de travail : modèle de fiche mensuelle

Avenant n° 73 *bis* du 22 novembre 2018 relatif aux conventions de forfait en jours avec modification de l'annexe "Aménagement et réduction du temps de travail" (inchangé).

3° Droit à déconnexion : modèle de charte unilatérale

Annexe à l'avenant n° 73 *bis* du 22 novembre 2018 relatif aux conventions de forfait en jours avec modification de l'annexe "Aménagement et réduction du temps de travail" (inchangé).

Annexe VI Résidences de tourisme (RT)

Dispositions spécifiques.

Annexe VII Formation

Accord du 17 novembre 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (inchangé).

Avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création d'un CQP "Secrétaire juridique et technique en immobilier" (inchangé).

Avenant du 11 avril 2016 à l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (inchangé).

Avenant n° 76 du 31 janvier 2019 relatif à la refondation des contrats de qualification professionnelle (CQP) (inchangé).

Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (inchangé).

Avenant n° 79 du 22 octobre 2019 relatif aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance ("Pro-A").

Annexe VIII Emploi des seniors et compte épargne-temps

Avenant n° 55 du 26 juin 2012 (inchangé).

(Voir textes pages suivantes.)

Annexe IX Règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 (inchangé).

Article 1^{er}

La composition de la commission peut être modifiée à tout moment par déclaration faite au secrétariat par l'organisation concernée.

Article 2

Tout membre de la commission empêché d'assister à une séance peut donner pouvoir à un titulaire du même collège.

Article 3

Toute présence à la réunion de la commission, autre que celle des membres de droit, implique l'accord de la majorité des membres dans l'un et l'autre collège.

La commission se réunit dans le délai de 3 semaines sur demande adressée au secrétariat de l'une des organisations patronales ou salariales participant aux réunions de la commission même non signataire de la convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 8 jours suivant la réunion. Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués par le secrétariat pour information au représentant du ministère du travail, président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sous forme mixte.

Article 4

La réunion ne peut valablement être ouverte que si la moitié des organisations dans chaque collège est représentée.

Si le quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de carence est établi par le secrétariat auquel est jointe toute déclaration faite par un ou plusieurs membres de la commission.

La liste d'émargement établie par le secrétariat est annexée au procès-verbal de la réunion ou au procès-verbal de carence.

Article 5

La commission est présidée alternativement, d'année en année civile, par un représentant des organisations salariales et un représentant des organisations patronales.

Le président dirige les débats et signe le procès-verbal établi par le secrétariat.

Article 6

Chacune des organisations peut s'exprimer sur le dossier soumis à la commission, avant qu'il ne soit procédé à l'adoption d'une décision.

La commission peut adopter :

a) Soit une déclaration d'incompétence, ou une décision de renvoi à une prochaine réunion ou en commission paritaire régionale ou nationale ; cette décision intervenant à la demande d'une majorité des organisations dans l'un et l'autre collège.

b) Soit une décision d'application qui vaut interprétation définitive de la clause conventionnelle en cause. Cette décision ne peut être prise que si elle recueille une majorité de voix dans chacun des collèges.

c) Soit une recommandation (à défaut de décision d'application) acquise par une majorité de voix dans chacun des collèges. En cas de rejet par l'un des collèges, il est établi un procès-verbal de désaccord. Le cas de partage égal des voix dans les deux collèges vaut décision de désaccord, mais non si ce partage intervient chez l'un des collèges seulement.

Article 7

Les procès-verbaux de carence, de déclaration d'incompétence, de décision de renvoi, de désaccord, de décision d'interprétation, ou de recommandation, sont établis et diffusés par le secrétariat.

Article 8

En cas de décision de renvoi, la commission peut demander un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité désigner un membre de chacune des délégations patronale et salariale pour instruire contradictoirement le dossier.

La décision de renvoi doit fixer le délai de dépôt de ce complément de dossier et la date de la prochaine réunion de la CPPNI.

Le secrétariat de la commission se tient informé de la suite donnée à l'affaire et communique cette information aux réunions suivantes de la commission.

Article 9

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par l'article 2 de la convention collective nationale. »

Article 2 | Entrée en vigueur et formalité de dépôt

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet, pour les parties signataires, au 1^{er} juin 2020.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 2 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 84 du 18 février 2020

relatif à la modification de l'annexe II « Salaires »
et « prime d'ancienneté » de la convention collective

NOR : ASET2050292M

IDCC : 1527

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CSFV CFTC ;

CSD CGT ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2020, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale pour la dernière année. Une grille commune sera mise en œuvre à partir de 2021.

En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(Voix tableaux pages suivantes.)

Grille de salaire hors résidences de tourisme (SNRT)

Niveau	Salaire minimum brut annuel*
E1	20 013 €
E2	20 495 €
E3	20 752 €
AM1	21 054 €
AM2	23 052 €
C1	24 319 €
C2	32 642 €
C3	38 894 €
C4	43 802 €
* Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre	

Grille de salaire minima des résidences de tourisme (SNRT)

Niveau	Salaire minimum brut annuel *
E1	20 013 €
E2	20 402 €
E3	20 625 €
AM1	21 023 €
AM2	23 052 €
C1	24 192 €
C2	32 556 €
C3	38 743 €
C4	43 679 €
* Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3 | Prime d'ancienneté

L'article 36 de la CCN de l'immobilier relatif à la prime d'ancienneté est modifié au 1^{er} janvier 2020 comme suit :

« Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 est majoré de 28 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 30 € pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1^{er} janvier suivant la date d'anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation sur les salaires.

En cas de promotion (classement au niveau supérieur), le salaire global brut mensuel contractuel est augmenté.

Le décompte de l'ancienneté pour déterminer le versement de la prime d'ancienneté se fait à compter de la dernière période de 3 ans calculée depuis la date de l'embauche. Le premier versement interviendra le 1^{er} janvier suivant le terme de cette période. »

Il est rappelé que ces nouveaux montants s'appliquent également aux négociateurs salariés, qui bénéficient d'une prime d'ancienneté, conformément à l'article 5 de l'annexe IV du statut de négociateur immobilier dans sa version issue de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019. Ainsi, les négociateurs immobiliers, hors classification du fait de leur statut, se voient appliquer un forfait de 28 €. Toutefois, lorsqu'ils sont cadres, ils bénéficient d'un forfait de 30 €.

En conséquence, les forfaits en cours doivent être actualisés en tenant compte des nouvelles valeurs au 1^{er} janvier 2020.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCNI dans sa version issue de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2020 aux syndicats signataires.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 18 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 16 décembre 2019
relatif au fonctionnement de la CPPNI

NOR : ASET2050299M

IDCC : 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE- CGC ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT,

d'autre part,

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, les conventions collectives nationales de l'industrie des cuirs et peaux et de la cordonnerie multiservice ont été fusionnées à la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir.

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives signataires du présent protocole se sont rencontrées afin d'organiser le fonctionnement de la CPPNI chargée de la négociation collective dans le cadre de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux, et de la convention collective nationale cordonnerie multiservice suite à l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Par ailleurs, les parties rappellent que les conventions collectives nationales des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir et l'industrie des cuirs et peaux comprennent chacune un accord mettant en place une CPPNI. Il est donc nécessaire d'harmoniser les stipulations sur cette question.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La CPPNI est composée de deux collèges comme suit :

1.1. La délégation patronale à la CPPNI (collège employeurs) est composée :

- de la fédération française de la maroquinerie ;
- de la fédération française de la tannerie – mégisserie ;
- de la fédération française de la cordonnerie multiservice,

1.2. La délégation salariale à la CPPNI (collège salariés) est composée comme suit :

- fédération CFDT ;
- fédération CFE-CGC ;
- fédération CFTC ;
- fédération CGT ;
- confédération générale du travail force ouvrière ;
- fédération de la chimie et fédération de la pharmacie des cuirs et de l'habillement.

1.3. Chacune des organisations ci-dessus sera représentée pour chaque réunion de la CPPNI par 3 personnes au maximum mandatées à cet effet (ce maximum s'appliquant globalement aux fédérations qui relèveraient d'une même confédération).

1.4. En-dehors des cas où il faut recourir aux pourcentages de représentativité, les décisions sont prises par accord entre les deux collèges, chaque collège prenant sa décision à la majorité des présents.

Article 2

Le secrétariat de la CPPNI sera assuré pour l'ensemble de la CPPNI et pour les missions lui incombant dans ce cadre par la fédération française de la maroquinerie (convocation et organisation des réunions, rédaction des projets d'accords et d'avenants, rédaction des comptes rendus de réunions, échanges avec les organisations composant la CPPNI, échanges avec le ministère du travail, etc.).

La CPPNI sera présidée par le délégué général de la fédération française de la maroquinerie.

Quand le (ou les) sujet(s) à l'ordre du jour ne concerne(nt) qu'un seul secteur d'activité, les négociations et les débats en réunion de CPPNI jusqu'à la conclusion éventuelle de l'accord sont dirigés par la fédération patronale intéressée et signataire du présent protocole.

Article 3

La présente CPPNI se réunit au minimum trois fois par an selon un calendrier de négociation défini en début d'année en vue des missions qui lui sont confiées ainsi que les négociations annuelles, triennales et quinquennales.

Les réunions de la CPPNI se dérouleront en principe dans les locaux de la fédération française de la maroquinerie sauf autre lieu qui devrait être défini selon le nombre de participants.

Un calendrier prévisionnel annuel des réunions sera établi de concert au sein de la CPPNI.

Une adresse électronique est créée pour la CPPNI.

Article 4

4.1. Les représentants salariés pour leur participation aux réunions de la CPPNI (frais de déplacement, de restauration, d'hébergement) s'adressent au secrétariat de la CPPNI qui transmettra les justificatifs à la fédération patronale du secteur auquel appartiennent ces représentants. Les représentants sont indemnisés par la fédération patronale précitée selon les conditions prati-

quées dans le secteur d'activité concerné, lesquelles sont susceptibles d'évolution. La fédération patronale en informe le secrétariat de la CPPNI.

Si un représentant salarié représente plusieurs secteurs d'activité, il sera indemnisé à tour de rôle par l'une et l'autre Fédération Patronale aux conditions de la fédération concernée.

En conséquence, les parties décident de maintenir les stipulations des articles 5 de l'accord du 1^{er} septembre 2017 conclu dans le champ de la maroquinerie et 3 de l'accord du 27 septembre 2018 conclu dans le champ des cuirs et peaux relatifs à la prise en charge des frais et les pratiques en cours à la cordonnerie multiservice.

4.2. Le Secrétariat de la CPPNI tiendra à jour un état des coordonnées des membres de la CPPNI et des membres présents aux réunions de la CPPNI dans le respect du RGPD.

Article 5

La CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

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

Ces accords sont transmis au secrétariat de la commission par mail à l'adresse mail de la CPPNI, à savoir : branchemaroquinerie@cppni.fr.

Ou par courrier : CPPNI branche maroquinerie, fédération française de la maroquinerie 122, rue de Provence, 75008 Paris par la partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation). Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer les autres signataires du texte de cette transmission.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires et des négociateurs doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

Article 6

6.1. Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la conclusion d'un accord sur les dispositions actuelles de ces trois conventions collectives de façon à parvenir à la définition de stipulations communes à l'ensemble des secteurs d'activité composant le champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles.

Dans cette attente, les conventions collectives s'appliquent de façon juxtaposée pendant un délai maximum de 5 ans courant à compter de la publication de l'arrêté de fusion (sous réserve de la position écrite à venir de la DGT).

Dans tous les cas, les parties conviennent de la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles et corrélativement des négociations sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

6.2. Si un (ou des) secteur(s) d'activité par application d'un arrêté ministériel devait(ent) venir s'ajouter à l'actuel champ d'application fusionné, les fédérations composant la CPPNI examineront de concert la situation ainsi créée.

Article 7

7.1. Les différends soumis à une demande de conciliation ou d'interprétation seront traités au sein de la CPPNI sauf accord pour un traitement sectoriel.

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

1. Elle représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail.

3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

7.2. Quand elle exerce les attributions de la commission d'Interprétation, elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tout ou partie d'article de la convention collective. La commission se réunit et prend position dans les 30 jours ouvrables de sa saisine ou plus tôt si possible.

La commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

7.3. Quand elle exerce les attributions de la commission de conciliation, elle a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui sont soumis.

Elle doit se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivent la demande de convocation et ses avis doivent être pris dans les 15 jours suivants.

La commission établit un procès-verbal qui est communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, il est signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

7.4. Chaque CPNEFP continue de fonctionner distinctement de la CPPNI selon les règles qui lui sont applicables.

Les ordres du jour et les dates de réunion seront transmis aux membres de la CPNEFP concernée et consultables au même moment auprès du secrétariat de la CPPNI. Il en sera de même des comptes rendus.

Article 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace l'accord du 1^{er} septembre 2017 conclu dans le champ de la maroquinerie et l'accord du 27 septembre 2018 conclu dans le champ des cuirs et peaux. Concernant la prise en charge des frais de déplacement, elle s'effectuera conformément aux conditions mentionnées dans les conventions collectives pour les secteurs de la maroquinerie et de la tannerie mégisserie et conformément aux usages en vigueur pour le secteur de la cordonnerie.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un accord relatif à la négociation et à l'interprétation de la convention collective applicable à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Conformément aux dispositions en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cet accord sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales, étant précisé que le préavis de dénonciation est de 3 mois. Il entrera en vigueur à la date de dépôt.

Fait à Paris, le 16 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 29 janvier 2020
relatif aux salaires minima pour l'année 2020

NOR : ASET2050300M

IDCC : 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives maroquinerie ganterie de peau puis un autre portant fusion avec celui de la CCN maroquinerie du champ des CCN tannerie, cuirs et peaux et la CCN de la cordonnerie multiser-vice.

En considération de ces arrêtés, un protocole a été conclu entre des organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la commission paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées aux réunions paritaires.

Ainsi les 20 et 27 janvier 2020, ces organisations se sont réunies afin de traiter notamment la négociation annuelle sur les salaires minima.

Cette négociation a eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

C'est ainsi qu'un accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la maroquinerie – ganterie de peau et un autre a été trouvé dans celui de la tannerie cuirs et peaux.

Ces accords ont été ouverts à la signature de l'ensemble des organisations représentatives.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau (IDCC 2528) :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512 Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;

- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 14.19Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017).

2 grilles ont été négociées respectivement les 20 et 27 janvier 2020. La branche maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à un accord le 29 janvier 2020.

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 558 €	1 558 €		
Niveau II	1 566 €	1 566 €		
Niveau III	1 577 €	1 577 €	1 646 €	
Niveau IV			1 809 €	2 354 €
Niveau V			1 925 €	3 149 €
Niveau VI				3 613 €

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Niveau	Échelon	Salaire mensuel
Personnel ouvrier		
I	1	1 548,95 €
	2	1 556,13 €
II	1	1 588,60 €
III	1	1 624,33 €
	2	1 655,20 €
	3	1 689,31 €
	4	1 689,31 €

Niveau	Échelon	Salaire mensuel
Personnel employé et ETAM		
I	1	1 548,95 €
	2	1 556,80 €
II	1	1 580,68 €
	2	1 592,98 €
	3	1 656,01 €
III	1	1 771,82 €
	2	1 898,31 €
	3	2 024,77 €
	4	2 151,22 €
IV	1	2 341,57 €
	2	2 911,30 €
Personnel cadre		
V	1	3 339,19 €

Dans le secteur de la maroquinerie et de la ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la ganterie de peau.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} février 2020.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt. Extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12Z et 14.19Z.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 29 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134 | Convention collective nationale

IDCC : 2205 | **NOTARIAT**

Avenant n° 1 du 23 janvier 2020

à l'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à l'intéressement

NOR : ASET2050303M

IDCC : 2205

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord de branche permettant la mise en place simplifiée d'un accord d'intéressement dans les offices qui le souhaitent a été signé le 11 juillet 2019.

Aux termes de son article 6, l'entrée en vigueur de cet accord était conditionnée à l'obtention du rescrit favorable de l'Acos, afin que les formules proposées ouvrent droits aux exonérations légales de cotisations sociales.

Par courrier en date du 4 décembre 2019, l'Acos a transmis sa position. Elle a conclu à la conformité des formules de calcul sous réserve de précisions.

Ceci étant exposé les partenaires sociaux ont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 1^{er} paragraphe de l'article 6 de l'accord de branche du 11 juillet 2019 est supprimé et remplacé par la mention suivante :

« Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur au 1^{er} mars 2020. »

Article 2

L'article 3 de l'annexe à l'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à l'intéressement dans le notariat est modifié comme suit :

2.1. L'option n° 3 intitulée « dispositif basé sur le résultat net comptable par tranche par associé » est supprimée.

2.2. L'option n° 4 intitulée « dispositif basé sur la hausse du nombre d'actes » devient l'option n° 3. Le 2^e paragraphe de cette option est modifié comme suit, s'agissant de la signification du terme « actes » :

« – la notion d' "acte" s'entend de l'ensemble des actes authentiques reportés sur le répertoire officiel ainsi que les déclarations de successions réalisées par l'office ayant fait l'objet de la déclaration annuelle professionnelle (DAP) auprès du conseil supérieur du notariat ; »

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 31 mars 2020.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134 | Convention collective nationale

IDCC : 2205 | **NOTARIAT**

Avenant n° 39 du 23 janvier 2020
à l'accord du 19 février 2001 relatif au notaire salarié

NOR : ASET2050302M

IDCC : 2205

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le statut du notaire salarié est régi par le décret n° 93-82 du 15 janvier 1993.

Le notaire salarié est un officier public. Il est à ce titre habilité à recevoir seul tous actes et contrats auxquels les parties doivent ou veulent conférer l'authenticité. Il scelle et délivre toutes copies authentiques et exécutoires et tous extraits d'actes, même s'il s'agit d'actes reçus par un autre notaire exerçant ou ayant exercé ses fonctions au sein de l'office, ou d'actes dont l'office est détenteur (art. 2 du décret précité).

Depuis l'entrée en vigueur de la loi pour la croissance du 6 août 2015, le nombre de notaires salariés connaît un véritable essor.

Les partenaires sociaux du notariat ont souhaité accompagner cette évolution en déterminant une classification minimale à appliquer au notaire salarié et en précisant les conditions de sa participation aux assemblées et manifestations organisées par les chambres, les chambres interdépartementales, les conseils régionaux ou le conseil supérieur du notariat.

Ceci étant exposé, les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 est in fine complété ainsi qu'il suit :

Tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants :

- diplôme supérieur de notariat ;
- diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage ;
- diplôme de notaire ;
- certificat d'aptitude aux fonctions de notaire ;
- nommé par arrêté du garde des Sceaux, ministre de la justice, et ayant prêté le serment prévu à l'article 57 du décret du 5 juillet 1973 ;
- doit être classé au minimum C2.

Article 2

Il est rappelé que conformément à l'article 15.7 de la convention collective nationale du notariat, le changement de coefficient plancher qui résulterait de l'application de l'article 15.6 ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points complémentaires, points de formation, compléments en espèces).

Article 3

L'article 19 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 est complété par un article 19.4 ainsi qu'il suit :

le notaire salarié a le droit de bénéficier d'une absence rémunérée lorsqu'il est appelé à participer, à titre obligatoire, à des assemblées ou des manifestations organisées par les chambres, les chambres interdépartementales, les conseils régionaux ou le conseil supérieur du notariat.

Ces absences ne peuvent être déduites des congés annuels payés tels qu'ils sont acquis dans les conditions prévues à l'article 18.1, alinéa 3.

Article 4

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2021.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183 | Convention collective nationale

IDCC : 1182 | **PORTS DE PLAISANCE**

Avenant du 11 février 2020
relatif aux forfaits jours personnel d'encadrement

NOR : ASET2050307M

IDCC : 1182

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

réunies en commission paritaire le 11 février 2020 à Paris, ont décidé ce qui suit sur l'accord relatif aux forfaits jours personnel d'encadrement relevant de la convention collective des ports de plaisance.

Préambule

Les conventions de forfait en jours sur l'année constituent une réponse adaptée aux cas des salariés cadres dont les fonctions rendent difficile le décompte du temps de travail dans les conditions de droit commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Ces conventions doivent être encadrées afin d'éviter certaines dérives que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux signataires du présent accord est d'offrir un cadre adapté :

- d'une part aux exigences des entreprises et aux spécificités du service public et des services aux plaisanciers ;
- d'autre part aux missions et fonctions des salariés concernés qui doivent pouvoir les exécuter pleinement mais moyennant des garanties et des contreparties.

Le présent accord a pour objet de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés en forfait jours. Il prévoit des mécanismes de contrôle et de suivi permettant de garantir que

l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition du travail dans le temps.

Il a vocation à se mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'article L. 2261-23-1 du code du travail impose comme préalable à l'extension d'un accord de branche des stipulations relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

L'objectif de protection de la santé et le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle justifient que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective sans distinction de leur effectif.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application et salariés concernés

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ports de plaisance.

Les salariés concernés sont ceux répondant aux exigences de l'article L. 3121-58 du code du travail, soit les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable.

Article 2 | Définition de la convention de forfait

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les 2 parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

La convention de forfait est obligatoirement écrite (un modèle de convention est annexé au présent accord). Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Elle doit comporter :

- la mention de l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait jours ;
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions ;
- la période de référence du forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans la période ;
- la rémunération contractuelle ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Cependant, le salarié doit organiser son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir 1 journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance. Aussi l'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la déconnexion.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Article 3 | Droit à la déconnexion

Les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64-3 du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion.

Les modalités de ce droit à la déconnexion sont les suivantes :

- le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et des repos quotidiens et hebdomadaires.

Dans tous les cas, l'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Article 4 | Nombre de jours travaillés

Le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an. À ce forfait, est incluse la journée de solidarité.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés, le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus.

L'employeur récapitulera chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours. Ce décompte se fera sur la base de l'année civile.

Le plafond des jours travaillés sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

Article 5 | Incidences des absences

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Article 6 | Contrôle de la bonne application de la convention de forfait jours

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur, son représentant ou le salarié sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur ou de son représentant établit, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître : le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner.

Le document de suivi mensuel permet également au salarié d'indiquer :

- s'il a respecté les dispositions légales et conventionnelles en matière de repos ;
- le cas échéant, toute difficulté liée à sa charge de travail et/ou à la répartition dans le temps de son travail et/ou à l'amplitude de ses journées de travail.

Il est contresigné et contrôlé par l'employeur.

Ces documents mensuels sont conservés par l'employeur et tenues, pendant 3 ans, à la disposition de l'inspection du travail.

Si l'employeur, son représentant ou le salarié constate des difficultés notamment liées à la charge de travail du salarié, à sa répartition dans le temps ou dans l'organisation du travail du salarié ou au respect des temps de repos, il peut organiser un entretien individuel avec le salarié.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de ces entretiens. Il consigne les solutions et mesures envisagées.

Par ailleurs, un entretien individuel distinct de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, a lieu chaque année pour établir :

- le bilan de la charge de travail de la période écoulée ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'amplitude des journées d'activité ;
- l'adéquation de sa rémunération avec sa charge de travail ;
- l'éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la prochaine période de référence.

Dans la mesure du possible, au cours de cet entretien individuel, l'employeur ou son représentant et le salarié examinent la charge de travail prévisible sur la période de référence à venir.

Le salarié peut aussi demander un entretien à tout moment pour prévenir ou remédier à des difficultés telles que surcharge de travail ou difficulté relative à la répartition et à l'organisation du travail.

Article 7 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

Article 8 | Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 4 mois suivant la saisine.

Article 9 | *Suivi de l'accord*

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord en février 2021.

Article 10 | *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183 | Convention collective nationale

IDCC : 1182 | **PORTS DE PLAISANCE**

Avenant du 11 février 2020

modifiant l'article 14.2 relatif à l'attribution de points personnels

NOR : ASET2050308M

IDCC : 1182

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunies en commission paritaire le 11 février 2020 à Paris, ont décidé ce qui suit sur l'accord d'interprétation article 14.2 relevant de la convention collective des ports de plaisance.

Le présent accord a pour objet de récrire l'article 14 de la convention collective des personnels des ports de plaisance relatif à l'attribution de points personnels. En effet il est constaté que cet article n'est pas interprété de manière identique dans toutes les entreprises de la branche.

Aussi les partenaires sociaux ont décidé de récrire ces dispositions dans le respect de l'esprit des rédacteurs.

En effet, il est rappelé que l'attribution de points d'indice supplémentaires permet de valoriser un salarié pour la qualité de sa prestation de travail dans le cadre de l'exécution des missions afférentes à son indice.

Cet accord est d'application directe dans toutes les entreprises de la branche indépendamment de leurs effectifs.

Article 1^{er} | *Objet de l'accord*

L'article 14.2 « Attribution de points personnels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes qui apportent des précisions sur les modalités d'attribution :

« 2. L'attribution de points personnels

Pour les salariés de chacune des catégories, il est dégagé un capital de points d'indice supplémentaires pouvant leur être attribués tout au long de leur carrière dans le port. Le total de ce capital individuel par catégorie est le suivant :

- 30 points pour les agents d'exécution ;
- 40 points pour les agents de maîtrise ;
- 50 points pour les cadres.

Ces points d'indice supplémentaires sont personnels et distincts des points d'indice de base. Ils doivent figurer sur le bulletin de paie sur une ligne distincte.

Ils n'ont pas pour effet de rétribuer une tâche ponctuelle (missions temporaires complémentaires ou remplacement partiel d'un salarié).

Ces points personnels ont pour objet de valoriser un salarié pour la qualité dans l'exécution de ses missions afférentes à son coefficient de base.

Les critères d'évaluation de la prestation de travail sont ceux déterminés par la nouvelle nomenclature des emplois de la convention collective des ports de plaisance. Ils prennent en compte les activités principales, les diplômes, les qualifications ou expériences professionnelles, les savoir-faire et savoir-être.

Il est possible d'intégrer des points d'indice supplémentaires au coefficient de base d'un salarié pour déterminer son coefficient de base, au regard de l'ancienne et de la nouvelle classification.

Cette procédure relève d'une simple transposition des points d'indice supplémentaires qui sont attribués pour prendre en compte la qualité de la prestation de travail au regard des critères classants, à savoir : l'expérience, la polyvalence, la spécialisation et la responsabilité. »

Il est recommandé de confirmer cet accord par un avenant au contrat de travail. »

Article 2 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

Article 3 | Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 4 mois suivant la saisine.

Article 4 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait le 11 février 2020 à Paris.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Avenant du 28 novembre 2019

à l'accord du 26 septembre 2001
relatif à la modification de l'article 5 « Indemnisation » (CPNEFP)

NOR : ASET2050297M

IDCC : 1557

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

DICA,

Union sport et cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

CSD CGT ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification des dispositions relatives à la prise en charge des frais

L'article 5 de l'accord du 26 septembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est modifié comme suit :

« Le remboursement des frais exposés par les membres de la CPNEFP participant aux réunions de la CPNEFP ou des groupes de travail se fera selon les modalités prévues à l'article 5.2 de l'accord du 29 mars 2018 portant création d'une CPPNI, modifié par avenant du 28 novembre 2019. »

Article 2 | Dispositions finales

2.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

2.2. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le sujet de l'avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

2.3. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 28 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Avenant du 28 novembre 2019

à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5.2 « Prise en charge des frais et maintien de salaire » (CPPNI)

NOR : ASET2050298M

IDCC : 1557

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

DICA ;

Union sport et cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

CSD CGT ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | **Modification des dispositions relatives à la prise en charge des frais**

Au 1^{er} alinéa de l'article 5.2 de l'accord du 29 mars 2018 portant création d'une CPPNI, les 2^e et 3^e tirets sont modifiés comme suit :

- « – pour les frais de déjeuner, sur la base de six fois le minimum garanti, le produit étant arrondi à l'unité supérieure ;
- pour les frais d'hébergement et de petit-déjeuner, si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, selon une base forfaitaire égale à trent-et-une fois le minimum garanti, le produit étant arrondi à l'unité supérieure. »

Article 2 | **Dispositions finales**

9.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

9.2. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le sujet de l'avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

9.3. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 28 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : **1534** | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

Accord du 13 novembre 2019
relatif à la prévention et la santé au travail

NOR : ASET2050296M

IDCC : 1534

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEDEV ;

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAAC CFE-CGC ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes ont placé la santé au travail au cœur de leurs priorités, au travers de nombreux accords (prévoyance complémentaire, l'avenant de révision de la convention collective...) et partenariats, notamment avec la convention nationale d'objectifs de la CNAM-TS, et les CARSAT (chartes, convention nationale d'objectifs, guides de bonnes pratiques, recommandations...).

Néanmoins, au vu des statistiques, le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, en particulier les troubles musculo-squelettiques (TMS), reste à un niveau élevé dans la branche.

Il est donc nécessaire de poursuivre les efforts de prévention en renforçant la dynamique engagée depuis plusieurs années déjà.

Dans la mesure où toutes les entreprises de la branche – quelles que soient leur taille, la nature de leur activité et la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels – sont concernées par les enjeux de la santé et sécurité au travail, les partenaires sociaux ont souhaité définir une politique de prévention des risques professionnels pragmatique, efficace et durable.

Cette politique vise notamment à :

- accompagner les entreprises, et en particulier les TPE-PME, dans l'appropriation des enjeux de la prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail, et de la qualité de vie au travail ;
- placer la prévention au cœur de leur action en encourageant les employeurs et les salariés à communiquer, sensibiliser et former sur ces thématiques ;
- proposer aux entreprises et à leurs salariés des outils concrets et adaptés à la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans les métiers de la viande.

Chapitre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC 1534).

Article 2 | Objet et portée

Le présent accord a pour objet d'instaurer une démarche de prévention à l'exposition aux facteurs de risques professionnels pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Il s'inscrit, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-12 du code du travail, dans le cadre de la négociation obligatoire relative aux conditions de travail et à la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du même code.

Les entreprises, ou les groupes dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, ont l'obligation d'engager une négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail :

1° Soit lorsqu'ils emploient la proportion minimale de 25 % de salariés déclarés exposés au titre du dispositif mentionné à l'article L. 4163-1.

2° Soit lorsque leur indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieur à 0,25 %.

En application de l'article L. 4162-1 du code du travail, le présent accord, dès lors qu'il est étendu, permet aux entreprises ou aux groupes dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas avoir à conclure l'accord collectif ou à établir le plan d'action.

Chapitre II Rôles et formation des acteurs de la prévention

Article 3 | Les acteurs internes à l'entreprise

Article 3.1 | Rôle de l'employeur : impulsion de la politique de prévention

L'employeur occupe une place centrale dans l'impulsion d'une véritable culture de la prévention et de la santé au travail.

Ainsi, il doit définir la politique de prévention de l'établissement et veiller à tout moment à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'à l'application des règlements pris dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des personnels travaillant sur le site.

D'une manière générale, l'employeur doit jouer un rôle moteur en formalisant, diffusant et affichant son engagement et le positionnement de la prévention comme une priorité pour l'entreprise.

Il doit mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés, pour permettre à chaque acteur d'occuper le rôle qui est le sien.

Article 3.2 | *Rôle du management : vecteur de la culture prévention*

Les managers sont les premiers relais de la politique de prévention des risques professionnels mise en place par l'employeur.

Par conséquent, ils doivent intégrer cette dimension dans leur management au quotidien en :

- participant activement à la mise en œuvre de la politique de prévention – santé au travail (analyses AT et MP, construction des plans d'actions, utilisation du document unique d'évaluation des risques professionnels) ;
- écoutant les salariés quant à leurs problématiques de santé au travail et en y répondant de manière systématique ;
- observant une exemplarité dans le comportement et l'observation des règles relatives à la prévention.

Les managers bénéficient d'une formation adaptée leur permettant de prendre pleinement la mesure de leur rôle central en matière de prévention des risques. Lorsque l'entreprise répond aux critères d'éligibilité du fonds de prévention tels que prévus à l'article 12.1, cette formation pourra être prise en charge dans les conditions prévues par le règlement intérieur du fonds et dispensée par un organisme référencé par la branche.

L'organisation du travail doit leur permettre de mener leur mission de garant de la santé et de la sécurité de leurs collaborateurs. Ainsi, ils doivent bénéficier du temps et du recul suffisants pour intégrer la prévention dans leurs actions.

Article 3.3 | *Rôle essentiel des salariés en matière de prévention et santé au travail*

Les salariés ont un rôle essentiel en matière de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Pour leur permettre de jouer ce rôle pleinement, ils doivent bénéficier de formations adaptées aux métiers exercés et aux postes occupés. Ces actions de formation sont du ressort de l'employeur et doivent être organisées dès l'accueil des salariés puis tout au long de leur activité professionnelle. Les thèmes abordés portent sur la prévention des risques généraux de l'entreprise et de l'atelier, puis des risques spécifiques à chaque poste de travail.

La formation a pour objectif de permettre au salarié de mieux identifier les situations à risques, qui, lorsqu'elles se présentent sont perçues plus rapidement et mieux anticipées. Les salariés concernés pourront :

- se retirer des situations à risques (art. L. 4131-1 du code du travail) ;
- informer leur encadrement direct ;
- veiller au respect des procédures et des instructions qu'ils reçoivent de leur employeur, notamment les consignes de sécurité délivrées dans le règlement intérieur ou au cours de leur information et formation à la sécurité.

La combinaison de la formation et d'un management faisant de la prévention une priorité doit amener l'ensemble des salariés à acquérir une véritable culture de la prévention des risques professionnels.

Article 3.4 | *Rôle des IRP : relais de la dynamique santé au travail*

L'avenant du 27 juin 2019 relatif à la révision de la convention collective ICGV consacre en son « titre III hygiène, sécurité, prévention » et en particulier à l'article 22, la place et le rôle fondamental des instances représentatives du personnel en matière de prévention des risques professionnels.

Afin de remplir leur mission de relais en matière de prévention et santé au travail, une commission hygiène sécurité et prévention est mise en place dans les entreprises de 25 à 299 salariés.

Les membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Pour ce faire, ils disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation tel que prévue à l'article 22.2 de l'avenant du 27 juin 2018 portant révision intégrale de la CCN ICGV (les enquêtes et études inhérentes à leurs attributions ne s'imputent pas sur ce crédit d'heures).

Enfin, ils bénéficient d'une formation dès la prise de mandat, en sus de la formation obligatoire de 5 jours ouvrés.

Article 3.5 | *Le référent santé sécurité prévention salarié*

Afin d'être assisté dans sa mission de prévention des risques professionnels, l'employeur doit s'entourer d'une personne-ressource interne en charge de la sécurité et des conditions de travail, identifiée comme étant le référent sécurité.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation en matière de santé au travail adaptée aux métiers de la viande et à leur fonction de référent.

Le référent santé sécurité peut se voir confier les missions suivantes :

- élaborer et rédiger des fiches pédagogiques ou des consignes de sécurité, en lien avec le CSE, la CSSCT ou la commission prévention ;
- proposer la mise en place de bonnes pratiques ;
- rédiger et suivre le DUERP ;
- participer à l'élaboration des diagnostics santé-sécurité au sein des ateliers ;
- veiller à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- assurer le relais avec des organismes extérieurs experts ;
- effectuer la veille réglementaire en matière de santé et sécurité au travail ;
- etc.

Le référent sécurité dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions. Il doit également disposer d'une certaine autonomie.

Article 4 | *Les acteurs externes à l'entreprise*

Article 4.1 | *Rôle des services de santé au travail*

L'employeur échange avec le médecin du travail sur l'ensemble des thématiques entrant dans sa politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Le rôle du service de santé au travail est exclusivement préventif et consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail.

Le médecin du travail est invité aux réunions du CSE, ou de la commission d'hygiène, sécurité et prévention, ou de la CSSCT.

Article 4.2 | *L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)*

L'intervenant en prévention des risques professionnels auquel l'employeur fait appel a vocation à apporter soutien et expertise auprès des ressources internes telles que le référent santé sécurité prévention, le management ou la direction dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels.

Article 4.3 | *Intervention de l'organisme de prévention*

L'employeur peut aussi faire appel aux organismes de prévention des risques professionnels pour l'aider à gérer sa politique de santé et de sécurité au travail. Il s'agit :

- des services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS dans le cadre des programmes de prévention ;
- ou de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et de son réseau.

Article 4.4 | *La branche professionnelle*

Soucieuse de vouloir impulser et accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, vers une véritable culture de la prévention, la branche professionnelle met à disposition un fonds de prévention permettant de financer des actions concourant à cet objectif.

Les modalités d'utilisation de ce fonds sont précisées à l'article 12 du présent accord.

Chapitre III La mise en œuvre d'une démarche de prévention

Article 5 | *Les grands principes de la prévention et l'évaluation des risques*

L'article L. 4121-2 du code du travail liste les principes généraux de prévention :

1° Éviter les risques.

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.

3° Combattre les risques à la source.

4° Adapter le travail aux salariés, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de favoriser la polyvalence et limiter le travail cadencé.

5° Tenir compte de l'évolution technique des outils de production.

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral.

8° rendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

9° Donner des informations et les instructions appropriées aux salariés.

Article 5.1 | *L'évaluation des risques*

La prévention est une démarche dynamique et continue tout au long de l'année dans le but de soutenir une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'évaluation des risques doit être préparée en s'entourant de compétences pluridisciplinaires. En cas de coactivité, l'employeur associe les entreprises extérieures qui interviennent sur le site et au moins un membre de leur CSSCT ou de la commission prévention santé et sécurité afin de favoriser le dialogue social le plus large et de s'assurer de la connaissance concrète des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les travailleurs au sein de la communauté de travail.

L'employeur doit effectuer un inventaire des risques en procédant en deux étapes :

- identifier les risques professionnels, les dangers ;
- analyser ces risques.

Une fois l'inventaire effectué, l'employeur doit :

- évaluer les risques ;
- proposer des actions de prévention afin de supprimer ou de réduire les risques évalués, y compris des aménagements de postes.

Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique d'évaluation des risques (DUERP) et présentés au CSE et à la CSSCT ou commission prévention santé et sécurité.

Article 5.2 | Le document unique d'évaluation des risques (DUERP)

Le DUERP s'inscrit dans un « cercle vertueux » pour la santé au travail et formalise l'obligation générale de prévention des risques professionnels. Il est également un outil de pilotage de toute démarche de prévention, car il en constitue l'origine et un nouveau point de passage, au moment du suivi et du bilan.

Le document unique permet de lister, évaluer et hiérarchiser l'ensemble des risques professionnels pouvant affecter la santé ou la sécurité de tout travailleur et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer ou, à défaut, à les réduire.

Aucun formalisme particulier n'est imposé. En revanche, il doit répondre à 3 exigences :

- cohérence en regroupant sur un support unique les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- commodité par la réunion des résultats des différentes analyses des risques et facilitant le suivi de la démarche de prévention ;
- traçabilité en rendant compte des résultats et des modifications.

Il est obligatoire pour toutes les entreprises comptant au moins un salarié (personne physique) et doit comporter « un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ». Dans les entreprises comportant plusieurs établissements il doit être établi dans chacun d'entre eux.

Le DUERP est mis à jour :

- *a minima* une fois par an ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ;
- à l'issue d'un AT ou d'une MP ayant engendré un plan d'action ;
- sur proposition des IRP.

Le DUERP contient obligatoirement un plan d'actions permettant de supprimer ou réduire les risques.

À terme, il doit devenir le principal outil de prévention des risques professionnels à destination des managers de proximité.

Article 6 | Les incontournables d'une culture de la prévention

Dans chaque entreprise, l'employeur est tenu de mettre en place les différents outils que sont l'accueil sécurité, la formation sécurité et le ré-accueil, étapes indispensables dans la diffusion d'une culture de prévention des risques et l'application d'une politique santé au travail vertueuse.

Article 6.1 | L'accueil sécurité

Lors de l'accueil du salarié, l'ensemble des informations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées, tant sur des aspects d'hygiène, de qualité, de santé que de sécurité, lui seront transmises par l'employeur. Ce dernier s'assurera que ces informations ont bien été comprises.

C'est le moment privilégié pour présenter et valoriser la démarche et l'engagement de prévention des risques de l'entreprise. Il est de ce fait conduit par le manager ou un tuteur, selon les cas.

C'est l'occasion de :

- remettre au salarié les documents liés à la sécurité ;
- exposer les risques généraux de l'établissement et les risques spécifiques de l'atelier ;
- prendre connaissance des fiches de postes et des consignes de sécurité inhérentes ;
- organiser les formations pratiques au poste de travail, intégrant l'ensemble des éléments relatifs à la sécurité.

L'accueil sécurité doit être réalisé au moment de l'intégration du salarié dans l'entreprise et à l'occasion de tout changement impliquant une modification des consignes de sécurité (exemple : changement d'atelier, évolution du poste de travail, etc.).

Une trame de check-list d'accueil est annexée au présent accord.

Article 6.2 | La formation sécurité

Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice de l'ensemble des salariés. Conformément aux articles 3.5 et 12.2.1, une formation initiale et continue spécifique sera instaurée pour les référents sécurité.

La formation à la sécurité du salarié a pour objet de faire émerger toutes les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement. À cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires sont donnés au salarié en ce qui concerne :

- la connaissance des enjeux de la prévention des risques, tant pour l'entreprise que pour le salarié ;
- les conditions de circulation des engins et des personnes dans l'entreprise ;
- l'exécution du travail ;
- les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

Cette formation doit être répétée périodiquement et au plus tard tous les 3 ans.

Article 6.3 | Le ré-accueil

La mise en place d'un processus de ré-accueil est indispensable pour tout arrêt faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée), et pour les autres types d'arrêts de travail d'une durée supérieure ou égale à 2 semaines.

L'employeur respectera la procédure de ré-accueil suivante :

- en amont, définir et formaliser les dispositions de reprise (heure et lieu du ré-accueil, notamment) ;
- organiser un entretien de ré-accueil avant la prise de poste et aborder avec le salarié les points suivants :
 - l'actualité de l'entreprise et les éventuels changements intervenus ;
 - les éventuelles difficultés identifiées par le salarié ;
 - les éventuelles restrictions médicales ;
 - les éventuelles possibilités offertes en matière de dispositions de reprise propres à l'entreprise.

Une trame d'entretien de ré-accueil est annexée au présent accord et communiquée au CSE, à la CSSCT ou à la commission prévention santé et sécurité.

La reprise peut recouvrir de plusieurs cas de figure :

- le salarié reprend le travail sur son poste sans aménagement nécessaire ;
- le salarié reprend le travail sur son poste avec des aménagements nécessaires de manière ponctuelle ou plus durablement en fonction des situations individuelles. Il peut s'agir d'aménagements du poste de travail ou du contenu du travail. Les objectifs fixés en termes de performance aux salariés reprenant leur activité suite à un arrêt de travail doivent être raisonnables et progressifs dans leur montée en puissance en fonction des restrictions médicales ;
- le salarié reprend le travail sur un nouvel emploi. Dans ce cas, l'identification de cet emploi prendra en compte les éventuelles restrictions médicales et l'avis du médecin du travail, notamment en termes d'inaptitude partielle. Le parcours de formation pour accéder au nouvel emploi sera formalisé et mis en place dès la reprise du travail ;
- le salarié bénéficiera de la classification inhérente au nouvel emploi occupé, de la rémunération adaptée ou aménagée avec la garantie « Inaptitude » mise en place par le régime de prévoyance dès lors que les conditions sont réunies pour y prétendre ;
- le salarié reprend le travail avec un aménagement de son temps de travail. Dans ce cas, l'entreprise, en dehors des cas prévus concernant le mi-temps thérapeutique peut proposer une reprise à temps partiel, en accord avec le salarié. L'entreprise pourra solliciter conseil et accompagnement auprès de l'organisme assureur du régime de prévoyance.

Lorsque l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ou le manager doit :

- présenter les résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie professionnelle ;
- présenter le plan d'actions mis en place ;
- définir les engagements pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise.

Article 6.4 | La communication interne en matière de prévention

En matière de prévention des risques professionnels, la première des actions consiste à en parler et à créer de l'échange autour du sujet.

Ainsi, des actions de communication dédiées sont mises en place, par tout moyen, au sein de l'entreprise.

Ces actions de communication auront vocation à sensibiliser le personnel aux questions de santé au travail et de développer une culture de la prévention.

Par conséquent, chaque entreprise met en place des espaces de discussion autour de la prévention et santé au travail, au niveau le plus pertinent qu'il soit (entreprise, établissement, atelier...) au moins une fois par mois. Ces espaces de discussion peuvent revêtir des formes multiples comme les réunions d'équipes, des groupes de travail relatifs à l'amélioration des conditions de travail, les entretiens professionnels, etc.

Les objectifs de ces espaces de discussion sont de :

- donner la parole libre aux salariés sur les questions du travail ;
- discuter du contexte d'exercice de l'activité professionnelle et de ses évolutions ;
- développer des organisations du travail conciliant efficacité et intérêt pour les salariés ;
- anticiper les éventuelles problématiques, de manière à fluidifier le travail.

En outre, chaque accident du travail (grave ou potentiellement grave) ou maladie professionnelle donnera lieu à une communication anonyme relative au plan d'actions identifié suite à l'analyse de l'AT ou MP. Celle-ci permettra aux salariés :

- d'échanger autour de la problématique ;
- de comprendre le risque ;
- d'agir en conséquence avec les mesures de prévention adéquates ;
- de constater l'engagement de l'employeur en matière de prévention des risques.

Article 7 | Les actions de prévention de l'exposition à certains risques professionnels

Conformément aux dispositions légales, le présent accord détermine pour les facteurs de risques professionnels les plus fréquents dans la branche, un ensemble d'actions de prévention associées répondant ainsi aux exigences de l'article D. 4162-3 du code du travail.

Article 7.1 | Actions de prévention au titre des contraintes physiques marquées

	Action de prévention associée
Les manutentions manuelles de charges (articles R. 4541-1 et suivants du code du travail)	Faciliter le transfert des produits Fournir des aides à la manutention Limiter les efforts à exercer Aménager l'environnement de travail Réduire les contraintes de temps
Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Organiser l'espace de travail Organiser et développer les rotations de poste
Les vibrations mécaniques	Sélectionner les matériels les moins vibrants Réduire autant que possible les irrégularités de surface sur lesquelles se déplacent les véhicules mobiles et veiller au respect des vitesses de déplacement Équiper les véhicules mobiles de sièges adaptés

(Voir textes pages suivantes.)

Article 7.2 | Actions de prévention au titre de l'environnement physique agressif

	Action de prévention associée
Les travaux exposés au bruit	<p>Agir en priorité sur le bruit à la source</p> <p>Choisir les techniques de production en intégrant cette dimension dans les cahiers des charges</p> <p>Organiser le travail en évitant de faire cohabiter des activités bruyantes</p> <p>Mettre à disposition du personnel les équipements de protection individuelle les plus adaptés et les plus confortables</p>
Les travaux exercés dans des températures extrêmes	<p>Limiter les durées d'exposition aux températures inférieures à - 8° C et/ ou supérieures à 30° C</p> <p>Aménager des locaux chauffés pour les temps de pause</p> <p>Mettre à disposition de tous les salariés de l'eau</p> <p>Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions thermiques</p> <p>Choisir pour les sols des matériaux adaptés au froid afin de prévenir le risque de glissade</p> <p>Éviter les courants d'air par l'utilisation de gaines de diffusion</p> <p>Maîtriser les amplitudes de température dans les ateliers</p>
Les travaux exposant aux agents chimiques dangereux (ACD)	<p>Supprimer le risque, trouver un autre procédé qui n'implique pas l'emploi d'un ACD</p> <p>Substituer l'ACD par un agent non dangereux ou moins dangereux</p> <p>Réduire le risque au plus bas si la substitution est techniquement impossible</p>

Article 7.3 | Actions de prévention au titre de certains rythmes de travail

	Action de prévention associée
Le travail de nuit	<p>Limiter le travail de nuit pour les salariés qui en font la demande (par exemple, les seniors, etc.)</p> <p>Organiser les prises de commandes pour limiter le recours au travail de nuit</p> <p>Tenir compte de la nature des activités (charge de travail, conditions thermiques...) pour ajuster l'amplitude du travail de nuit</p> <p>Organiser la rotation des postes pour maintenir la vigilance des salariés</p> <p>Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial</p> <p>Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)</p>

	Action de prévention associée
Le travail en équipes successives alternantes	<p>Privilégier le sens de rotation physiologiquement naturel : matin, après-midi, nuit</p> <p>Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial</p> <p>Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)</p>
Le travail répétitif	<p>Améliorer la conception des postes de travail</p> <p>Adapter les postes de travail de manière à réduire les sollicitations biomécaniques et la pression générée par le flux de produit</p> <p>Donner des marges de manœuvre aux opérateurs</p> <p>Proscrire les postures en torsion et réduire les distances de préhension des produits</p> <p>Mécaniser/automatiser les phases de travail les plus contraignantes pour les opérateurs avec un objectif de limitation des contraintes physiques</p> <p>Organiser la rotation au niveau des postes et la polyvalence afin de diminuer les sollicitations biomécaniques et d'accroître l'intérêt du travail (alterner les postes permettant des modifications gestuelles)</p> <p>Organiser le travail pour éviter les à-coups de production</p>

Chapitre IV La gestion des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP)

Article 8 | Principes généraux en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Malgré toutes les mesures de prévention qui sont prises, un accident du travail ou une maladie professionnelle peut survenir. Un accident ou une maladie ne doit pas être banalisé et faire l'objet d'une grande attention, de manière à éviter que cela ne se reproduise.

De ce fait, la gestion et le suivi des AT/MP induit :

- de réaliser systématiquement une analyse des accidents et des maladies professionnelles pour en comprendre les causes et mettre en place les mesures de prévention adéquates ;
- de gérer de manière anticipée le retour du salarié à travers la procédure de ré-accueil avant le terme de son arrêt de travail ;
- de mettre à jour le DUERP ;
- d'élaborer une communication autour des accidents et des maladies professionnelles de l'établissement.

Article 9 | La gestion de l'accident du travail

Tout accident, quelle que soit sa typologie (avec ou sans arrêt, bénin, presque accident), doit bénéficier d'une analyse approfondie telle que prévue par la méthode de l'arbre des causes.

Cette analyse est effectuée par une équipe intégrant de manière systématique le référent prévention, le manager et un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins un représentant de la fonction RH et une infirmière.

Par ailleurs, l'analyse s'opère en présence de la victime, dans la mesure du possible.

L'arbre des causes permet de visualiser l'ensemble des faits qui ont conduit à l'accident.

Pour chacun d'entre eux, il faut rechercher s'il existe des moyens de le supprimer ou d'en éviter ses conséquences.

Article 10 | *La gestion de la maladie professionnelle*

Toute maladie professionnelle déclarée avec arrêt doit être analysée.

Les analyses sont conduites systématiquement en présence du référent prévention, de l'encadrant de proximité, de la victime et d'un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins d'un représentant de la fonction RH et d'une infirmière.

En cas d'absence, la victime est invitée, sur la base du volontariat, à rencontrer l'équipe en charge de l'analyse pour un recueil d'informations.

Ces analyses reposent sur une enquête menée en 2 phases :

- une phase d'entretien avec la victime, à partir de questions simples et ouvertes, permettant de collecter des informations précises sur son ressenti ;
- une phase d'analyse, menée à partir des éléments recueillis auprès de la victime, et d'informations diverses : le statut du salarié dans l'entreprise, son historique en termes de postes occupés et de formations suivies, son parcours professionnel, ses antécédents AT/MP, les caractéristiques de la maladie déclarée, un descriptif précis des tâches identifiées comme étant à l'origine de la maladie professionnelle.

Article 11 | *Le plan d'action et son suivi*

Tout accident du travail ou maladie professionnelle donne lieu à la mise en place d'un plan d'actions visant à éviter que le sinistre ne se reproduise.

De ce fait, la mise à jour du DUERP est obligatoire.

Une communication auprès du CSE (après validation par la CSSCT ou la commission prévention) sera effectuée et le plan d'actions défini sera affiché et commenté auprès des équipes de l'atelier concerné.

Chapitre V Les moyens de la politique de prévention

Article 12 | *Le fonds de prévention et l'accompagnement des TPE-PME*

Pour renforcer la prévention vers les TPE et PME, les partenaires sociaux ont instauré un fonds de prévention qui est alimenté à effet du 1^{er} janvier 2018 par une dotation exceptionnelle, unique et non renouvelable d'un montant de 1 600 000 €. Ce fonds est en outre alimenté, à compter du 1^{er} janvier 2018, par 2 % des cotisations versées auprès de l'organisme assureur AG2R au titre du régime de prévoyance.

Article 12.1 | *Entreprises bénéficiaires du fonds de prévention*

Les entreprises cotisant pour le régime de prévoyance auprès de l'organisme assureur AG2R et comptant moins de 300 salariés sont éligibles à l'accompagnement financier du fonds.

Les entreprises qui sollicitent les fonds en question doivent pouvoir justifier de leur objectif de mettre en œuvre le présent accord ainsi que de l'atteinte de résultats.

Article 12.2 | *Actions éligibles au fonds de prévention*

Les partenaires sociaux de la branche décident que le fonds de prévention aura vocation à financer des actions d'accompagnement terrain pour la mise en œuvre de l'accord et des actions de compensation à l'exposition de certains facteurs de risques professionnels pour les salariés seniors.

En outre, les partenaires sociaux pourront également définir des actions d'ampleur nationale dont le financement pourra relever également en tout ou partie du fonds de prévention. Il peut s'agir notamment de développer une politique de communication axée sur la diffusion des enjeux et des progrès de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans le secteur des métiers de la viande.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer les actions éligibles en fonction du bilan annuel relatif à l'utilisation du fonds.

Les modalités de dépôt de candidature au fonds seront déterminées dans un règlement de gestion du fonds.

12.2.1. Actions d'accompagnement terrain à la mise en œuvre de l'accord

Afin de permettre la diffusion d'une véritable culture de la prévention, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, au travers de la mobilisation du fonds, accompagner les entreprises désireuses de déployer une politique santé au travail ambitieuse.

Conscients que les entreprises, et en particulier les TPE-PME, peuvent rencontrer des difficultés à mettre en place pour la première fois ce type d'organisation en prévention-santé, les partenaires sociaux proposent de financer un accompagnement extérieur par des experts en santé au travail pour la mise en œuvre de l'accord, en partenariat avec les CARSAT.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'actions concrètes telles que :

- la mise en place d'une organisation en prévention (désignation d'un référent, etc.) ;
- la formation des différents acteurs et notamment des référents ;
- les diagnostics de terrain, permettant d'établir une photographie de l'entreprise en matière de prévention ;
- la mise en œuvre des plans d'actions faisant suite aux diagnostics.

12.2.2. Actions d'encouragement à l'aménagement des fins de carrière pour les salariés seniors

Le fonds de financement pourra également accompagner la mise en œuvre d'actions visant à aménager les fins de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus vers des missions de tutorat ou de formateur interne.

Article 13 | *Le suivi de la branche et communication*

Article 13.1 | *Suivi de la branche*

Les partenaires sociaux consacrent chaque année un temps d'échanges et de négociation pour le suivi et l'évaluation de la politique de prévention des risques professionnels de la branche mais aussi des effets et perspectives pour les entreprises relevant du champ de la convention collective, à l'occasion d'une CPPNI.

À ce titre, outre sa mission de diagnostic de la situation de la branche, cette commission dédiée est chargée du suivi du présent accord :

- l'actualisation des chiffres clés de la branche ;
- la diffusion de l'information auprès des entreprises et des instances de représentation du personnel ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et leurs effets.

Au vu des travaux de suivi, les partenaires sociaux proposent des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

Article 13.2 | Communication de la branche

Les partenaires sociaux estiment nécessaire que la politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels soit accompagnée d'une communication à la hauteur des ambitions partagées.

Sachant que toute action durable ne peut être efficace que si le chef d'entreprise est pleinement investi de l'importance de prévenir les risques professionnels comme étant un élément de la performance économique et sociale, tous les outils d'information seront mobilisés pour l'accompagner dans cette démarche d'amélioration des conditions de travail.

Les organisations professionnelles d'employeurs sensibiliseront les dirigeants d'entreprises de manière régulière et proposeront des documents types permettant une mise en œuvre efficace de la politique de prévention sur le terrain.

De même, le salarié étant un acteur essentiel de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à charge de diffuser auprès des salariés le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès d'eux une dynamique de prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux rechercheront auprès des institutionnels et des organismes compétents tous les moyens adaptés aux enjeux humains et financiers de leur politique et de sa mise en œuvre.

Chapitre VI Dispositions finales

Article 14 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la mise en œuvre de démarches de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, une trame d'accord, une check-list d'accueil et une trame d'entretien de ré-accueil sont annexées au présent accord.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre la mise en œuvre de leur démarche de prévention.

En outre, le fonds de prévention bien qu'il ne soit pas exclusif aux seules entreprises de moins de 50 salariés, celui-ci les cible néanmoins prioritairement en étant éligible exclusivement aux TPE-PME.

Article 15 | Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeur signataire et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans conformément à l'article L. 2241-12 du code du travail.

Article 16 | Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 17 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Trame d'accord d'entreprise relatif à la santé au travail

NB : l'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et doit prévoir les mesures de prévention des risques qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. Chaque thème retenu est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces derniers sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CSE (art. D. 4162-2 du code du travail).

Préambule

Rappel des enjeux de l'entreprise en matière de prévention

Le préambule n'est pas obligatoire mais il peut, par exemple, être l'occasion pour les parties signataires d'expliquer pourquoi elles ont conclu l'accord, et/ou de rappeler les valeurs qu'elles partagent, ou encore d'affirmer des engagements communs.

Sa rédaction est souvent liée à ce qui a pu être dit ou souhaité au cours des négociations et qui fait l'objet d'un consensus entre les parties.

Il est en outre recommandé de rappeler, dans le préambule, le cadre légal et de branche dans lequel l'accord est conclu.

D'autres éléments peuvent être ajoutés tels que des chiffres clés sur la santé au travail, des engagements et mesures déjà en place, un rappel sur les modalités de préparation de l'accord (diagnostic partagé, groupes de travail...).

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés présents dans les établissements de [nom de l'entreprise].

Article 2 | Diagnostic préalable

Retranscrire ici les résultats du diagnostic de l'exposition des salariés à certains risques professionnels.

Ce diagnostic permettra de choisir :

- 2 thèmes parmi les 3 suivants :
 - réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ;
 - adaptation et aménagement du poste de travail ;
 - réduction des expositions aux facteurs de pénibilité ;
- 2 autres thèmes parmi les quatre suivants :
 - amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel ;
 - développement des compétences et des qualifications ;
 - aménagement des fins de carrière ;
 - maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Article 3 | [Thème n° 1 au choix]

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 4 | [Thème n° 2 au choix]

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 5 | [Thème n° 3 au choix]

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

Article 6 | [Thème n° 4 au choix]

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

Article 6 | *Suivi de l'accord*

Prévoir les modalités de suivi annuel et notamment la communication des indicateurs au CSE.

Article 7 | *Communication de l'accord aux salariés*

Prévoir les modalités de communication de l'accord aux salariés.

Article 8 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

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

Il entrera en vigueur le [date] et cessera, par conséquent, de s'appliquer le [date]. En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 9 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10 | Formalités de dépôt

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DIRECCTE, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de [ville du CPH].

Annexe II Check-list d'accueil sécurité

Identification

Entreprise : _____ Site : _____
Nom du salarié accueilli : _____
Date de l'accueil : __/__/20__ Nom du tuteur : _____

À faire

- ☐ Visite de l'établissement
- ☐ Visite de l'atelier
- ☐ Planification de la formation sécurité

À communiquer

- ☐ Consignes de sécurité
- ☐ Consignes d'hygiène
- ☐ Modalités de mise en œuvre des espaces de discussion autour de la prévention et santé au travail
- ☐ Procédures d'urgence
- ☐ Politique de l'entreprise en matière d'environnement
- ☐ Engagements de l'entreprise en matière de qualité

À remettre

- ☐ EPI
- ☐ Livret d'accueil
- ☐ Document récapitulatif des consignes en matière d'hygiène et de sécurité
- ☐ Liste des coordonnées utiles : médecine du travail, IRP, service RH, référent sécurité, etc.
- ☐ Fiche de poste

Signature du tuteur : _____ Signature du salarié accueilli : _____

Annexe III Trame d'entretien de ré-accueil

Identification

Entreprise : _____	Site : _____
Nom du salarié : _____	Nom Responsable : _____
Motif de l'absence :	
<input type="checkbox"/> Accident du travail	
<input type="checkbox"/> Maladie professionnelle	
<input type="checkbox"/> Arrêt de travail supérieur à 2 semaines. Précisez (maladie, maternité...) : _____	

Date de l'entretien : ____/____/20____	

Déroulé de l'entretien

■ Rappel des modalités de reprise préalablement formalisées :

☐ Reprise sur le poste sans aménagements

☐ Reprise sur le poste avec aménagements. Précisez : _____

☐ Reprise sur un nouvel emploi. Précisez : _____

☐ Reprise sur avec aménagement du temps de travail. Précisez : _____

■ Actualités de l'entreprise et éventuels changements intervenus :

■ Difficultés éventuelles identifiées par le salarié :

■ Éventuelles restrictions médicales : Oui/Non

Si oui, lesquelles : _____

■ **Si l'arrêt fait suite à un AT ou MP :**

☐ Présentation des résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie (cocher si fait)

☐ Présentation du plan d'actions mise en place (cocher si fait)

Définition des engagements réciproques pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise : ____

Signature du responsable : _____ Signature du salarié : _____

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-14 du 18 avril 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Accoupage et sélection (entreprises) : avenant n° 91 du 15 janvier 2020.....	234
Entreprises agricoles de déshydratation : avenant n° 3 du 21 janvier 2020	236
Entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières, travaux agricoles et CUMA (Charente) : avenant n° 128 du 24 janvier 2020.....	239
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 69 du 9 janvier 2020.....	242
Exploitations agricoles (Alpes-de-Haute-Provence) : avenant n° 23 du 28 janvier 2020.....	244
Exploitations agricoles (Alpes-Maritimes) : avenant n° 58 du 20 février 2020	246
Exploitations agricoles (Ariège) : avenant n° 102 du 29 janvier 2020	248
Exploitations agricoles (Gard [ouvriers et employés]) : avenant n° 26 du 16 janvier 2020..	250
Exploitations agricoles (Gard [cadres]) : avenant n° 84 du 16 janvier 2020.....	252
Exploitations agricoles (Morbihan) : avenant n° 77 du 10 janvier 2020.....	253
Exploitations agricoles et CUMA (Hautes-Alpes) : avenant n° 67 du 17 janvier 2020	255
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et ETARF (Charente-Maritime) : avenant n° 30 du 15 janvier 2020.....	257
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et ETARF (Charente-Maritime) : avenant n° 40 du 15 janvier 2020.....	259
Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 53 du 30 janvier 2020.....	261
Exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, pépinières, arboriculture, production de fruits et champignons (Calvados) : avenant n° 49 du 23 janvier 2020	263
Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire) : avenant n° 40 du 9 janvier 2020	265
Exploitations horticoles et pépinières (Finistère) : avenant n° 44 du 28 janvier 2020	267
Exploitations horticoles et pépinières (Loire-Atlantique) : avenant n° 82 du 31 janvier 2020	269
Exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Oise) : avenant n° 141 du 23 janvier 2020	271

Exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage (Finistère) : avenant n° 62 du 28 janvier 2020	273
Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 107 du 22 janvier 2020	275
Exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières (Haute-Garonne) : avenant n° 7 du 28 janvier 2020	278
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Loire-Atlantique) : avenant n° 22 du 31 janvier 2020.....	281
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Maine-et-Loire) : avenant n° 91 du 7 janvier 2020.....	283
Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 69 du 22 janvier 2020.....	286
Production agricole (Calvados) : avenant n° 25 du 23 janvier 2020.....	288

Brochure n° 3606 | Convention collective nationale

IDCC : 7009 | **ENTREPRISES D'ACCOUVAGE ET DE SÉLECTION AVICOLES****Avenant n° 91 du 15 janvier 2020**

NOR : AGRS2097061M

IDCC : 7009

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndicat national des accoueurs SNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;****Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;****Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires horaires minima

La commission paritaire de la convention collective nationale des entreprises d'accouage et de sélection, s'est réunie le 15 janvier 2020 à Paris pour la négociation annuelle des salaires.

(En euros.)

Qualification	Niveau de rémunération	Salaire horaire au 1 ^{er} janvier 2020	Salaire mensuel au 1 ^{er} janvier 2020 sur la base de 35 heures hebdomadaires)
I. Ouvriers et employés non spécialisés	1	10,16	1 540,93
II. Ouvriers et employés spécialisés			
– échelon 1	2	10,28	1 559,13
– échelon 2	3	10,39	1 575,82
III. Ouvriers qualifiés, chef d'équipe 1 ^{er} degré			
– échelon 1	4	10,49	1 590,98
– échelon 2	5	10,60	1 607,67
– échelon 3	6	10,71	1 624,35

Qualification	Niveau de rémunération	Salaire horaire au 1 ^{er} janvier 2020	Salaire mensuel au 1 ^{er} janvier 2020 sur la base de 35 heures hebdomadaires)
IV. Techniciens, chef d'équipe 2 ^e degré			
– échelon 1	7	11,08	1 680,47
– échelon 2	8	11,66	1 765,40
– échelon 3	9	12,42	1 883,70
V. Ingénieurs et cadres			
– échelon 1	7	11,08	1 680,47
– échelon 2	8	11,66	1 765,40
– échelon 3	9	12,42	1 883,70
VI. Encadrement			
– chef de service	9	12,42	1 883,70
– directeur de département	10	16,54	2 508,57
– directeur	11	21,58	3 272,97

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 3,10 € pour 100 points ; et une tranche d'ancienneté supplémentaire est ajoutée dans les conditions suivantes : 3000 points pour 20 ans d'ancienneté.

Article 2 | Dépôt et extension

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7023 | ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION
(5 juin 2018)**

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

Avenant n° 3 du 21 janvier 2020

NOR : AGRS2097062M

IDCC : 7023

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale des déshydrateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective du 20 mars 1970 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1^{er} février 2020.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 22 janvier 2019 seront abrogées au 1^{er} février 2020.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 21 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Barème des salaires au 1^{er} février 2020

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)	Salaire mensuel (base 162,5 heures*)
Conducteur engins agricoles	1	135	10,23	1 551,78	1 690,20
	2	155	11,16	1 693,27	1 844,32
	3	165	11,63	1 763,63	1 920,95
Chef d'équipe plaine	1	175	12,33	1 870,51	2 037,37
Chef de plaine	1	190	13,39	2 030,84	2 212,01
	2	205	14,45	2 191,17	2 386,64
	3	220	15,50	2 351,50	2 561,27
Conducteur de camion	1	140	10,47	1 588,69	1 730,41
	2	150	10,93	1 657,89	1 805,79
	3	160	11,41	1 730,18	1 884,52
	4	165	11,63	1 763,63	1 920,95
Conducteur engins manutention	1	135	10,23	1 551,78	1 690,20
	2	140	10,47	1 588,69	1 730,41
	3	150	10,93	1 657,89	1 805,79
Assistant de fabrication	1	135	10,23	1 551,78	1 690,20
	2	145	10,70	1 622,52	1 767,26
	3	150	10,93	1 657,89	1 805,79
Pilote d'installation	1	155	11,16	1 693,27	1 844,32
	2	165	11,63	1 763,63	1 920,95
	3	175	12,33	1 870,51	2 037,37
Chef d'équipe fabrication	1	185	13,04	1 977,40	2 153,80
Responsable fabrication	1	210	14,80	2 244,61	2 444,85
Responsable d'usine	1	240	16,91	2 565,27	2 794,11
Agent d'entretien	1	145	10,70	1 622,52	1 767,26
	2	160	11,41	1 730,18	1 884,52
	3	180	12,69	1 923,96	2 095,59
Chef d'équipe entretien	1	195	13,74	2 084,28	2 270,22

Catégorie	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)	Salaire mensuel (base 162,5 heures*)
Responsable atelier	1	205	14,45	2 191,17	2 386,64
	2	225	15,86	2 404,94	2 619,48
Agent de silo	1	145	10,70	1 622,52	1 767,26
	2	155	11,16	1 693,27	1 844,32
Chef d'équipe silo	1	170	11,98	1 817,07	1 979,16
Responsable stockage	1	210	14,80	2 244,61	2 444,85
Ouvrier de déshydratation	1	135	10,23	1 551,78	1 690,20
Secrétaire	1	155	11,16	1 693,27	1 844,32
	2	175	12,33	1 870,51	2 037,37
Secrétaire de direction	1	205	14,45	2 191,17	2 386,64
Assistante de direction	1	240	16,91	2 565,27	2 794,11
Agent administratif	1	135	10,23	1 551,78	1 690,20
	2	145	10,70	1 622,52	1 767,26
	3	155	11,16	1 693,27	1 844,32
Comptable	1	175	12,33	1 870,51	2 037,37
	2	190	13,39	2 030,84	2 212,01
	3	205	14,45	2 191,17	2 386,64
Responsable comptabilité	1	215	15,15	2 298,06	2 503,06
	2	225	15,86	2 404,94	2 619,48
Chef comptable	1	240	16,91	2 565,27	2 794,11
Contrôleur de gestion	1	225	15,86	2 404,94	2 619,48
Responsable ressources humaines	1	225	15,86	2 404,94	2 619,48
	2	240	16,91	2 565,27	2 794,11
Aide laborantin	1	135	10,23	1 551,78	1 690,20
	2	140	10,47	1 588,69	1 730,41
	3	150	10,93	1 657,89	1 805,79
Technico commercial	1	185	13,04	1 977,40	2 153,80
	2	200	14,09	2 137,73	2 328,43
	3	220	15,50	2 351,50	2 561,27
(*) Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.					

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,070473.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 10,15 € par heure à compter du 1^{er} janvier 2020.

Convention collective départementale

IDCC : **9161** | **ENTREPRISES AGRICOLES DE POLYCLTURE, ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES**

(Charente)

(7 juin 1990)

(Étendue par arrêté du 13 juin 1991,

Journal officiel du 29 juin 1991)

Avenant n° 128 du 24 janvier 2020

NOR : AGRS2097072M

IDCC : 9161

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNSEA de la Charente ;

Syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

Syndicat des entrepreneurs de territoires de la Charente ;

Fédération des CUMA des Charentes pour le département de la Charente,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union départementale des syndicats ouvriers CFDT de la Charente ;

Union départementale du syndicat FO de la Charente ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC (Charente, Charente-Maritime) ;

Union départementale des syndicats CFTC de la Charente,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 27 du titre V « Salaires » est modifié comme suit :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel en euros
1	100	10,15	1 539,45
2	201	10,52	1 595,57
	202	10,69	1 621,35

Niveau	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel en euros
3	301	10,83	1 642,59
	302	10,90	1 653,20
4	401	11,52	1 747,24
	402	12,05	1 827,62

Personnel administratif

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel en euros
1	100	10,15	1 539,45
2	201	10,52	1 595,57
	202	10,69	1 621,35
3	301	10,83	1 642,59
	302	10,90	1 653,20
4	401	11,52	1 747,24
	402	12,05	1 827,62

Article 2

Pour le personnel TAM et cadres, les salaires applicables sont les suivants :

Techniciens, agents de maîtrise (TAM)

TAM niveau 1, échelon 1 : 2 101 euros.

TAM niveau 1, échelon 2 : 2 282 euros.

TAM niveau 2 : 2 614 euros.

Cadres

Niveau 1 cadre : 3 154 euros.

Niveau 2 cadre : 3 709 euros.

Article 3

L'article 4 de l'annexe classification et salaires emplois non cadre du personnel CUMA est modifié comme suit :

(En euros.)

Niveau	Poste	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (35 heures en euros)
I	Agent de conduite		10,15	1 539,45
	Agent administratif		10,15	1 539,45

Niveau	Poste	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (35 heures en euros)
II	Conducteur de machines	1	10,52	1 595,57
	Employé administratif/comptabilité	1	10,52	1 595,57
	Conducteur de machines	2	10,77	1 633,48
	Employé administratif/comptabilité	2	10,77	1 633,48
III	Conducteur réparateur	1	11,26	1 707,80
	Secrétaire comptable	1	11,26	1 707,80
	Conducteur réparateur	2	11,67	1 769,99
	Secrétaire comptable	2	11,67	1 769,99
IV	Conducteur mécanicien qualifié	1	11,89	1 803,36
	Technicien administratif /comptable	1	11,89	1 803,36
	Conducteur mécanicien qualifié	2	12,34	1 871,61
	Technicien administratif/comptable	2	12,34	1 871,61

Article 4

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de la convention collective, est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 5

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Fait à Angoulême, le 24 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8252 | ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Basse-Normandie)
(19 décembre 1989)**

(Étendue par arrêté du 13 août 1990,
Journal officiel du 30 août 1990)

Avenant n° 69 du 9 janvier 2020

NOR : AGRS2097063M

IDCC : 8252

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Union régionale des entrepreneurs des territoires,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes Force ouvrière FGTA FO ;**

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barème des salaires minima à compter du 1^{er} janvier 2020

(En euros.)

Emplois		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 152 heures)
Emplois techniques			
Niveau 1	E1*	10,15	1 539,42
	E2	10,56	1 605,12
Niveau 2	E1	10,85	1 649,20
	E2	11,11	1 688,72
Niveau 3	E1	11,38	1 729,76
	E2	11,73	1 782,96
Niveau 4	E1	11,91	1 810,32
	E2	12,32	1 872,64

Emplois		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 152 heures)
Niveau 5	E1	12,69	1 928,88
	E2	12,94	1 966,88
Niveau 6	E1	13,33	2 026,16
Emplois administratifs			
Niveau 1	E1	10,15	1 539,42
	E2	10,59	1 609,68
Niveau 2	E1	10,87	1 652,24
	E2	11,13	1 691,76
Niveau 3	E1	11,41	1 734,32
	E2	12,01	1 825,52

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 9 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9041** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Alpes-de-Haute-Provence)
(1^{er} juillet 1998)

(Étendue par arrêté du 28 janvier 1999,
Journal officiel du 5 février 1999)

Avenant n° 23 du 28 janvier 2020

NOR : AGRS2097065M
IDCC : 9041

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FDSEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFDT ;

Syndicat CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 21 et 50 de la convention collective des exploitations agricoles des Alpes-de-Haute-Provence, les salaires s'établissent ainsi à compter du 1^{er} février 2020 :

A. Personnel ouvrier ou de bureau

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
100	10,15 €	1 539,45 €
110	10,23 €	1 551,58 €
120	10,34 €	1 568,27 €
125	10,40 €	1 577,37 €
135	10,50 €	1 592,54 €
150	10,64 €	1 613,77 €
170	10,86 €	1 647,14 €
200	11,13 €	1 688,09 €

B. Personnel d'encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel
240	2 530,84 €
300	3 163,63 €
360	3 796,31 €

Les parties signataires manifestent leur désir de voir le présent avenant étendu à toutes les exploitations du département des Alpes-de-Haute-Provence.

Fait à Digne-les-Bains, le 28 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9061 | EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Alpes-Maritimes)

(20 décembre 1988)

(Étendue par arrêté du 12 juin 1989,

Journal officiel du 22 juin 1989)

Avenant n° 58 du 20 février 2020

NOR : AGRS2097067M

IDCC : 9061

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Alpes-Maritimes FDSEA 06,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT Côte d'Azur SGA CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri ;

Force ouvrière FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'avenant 57 a pour objet la révision des montants horaires des salaires des ouvriers et employés, des techniciens et des agents de maîtrise, des cadres des exploitations et entreprises agricoles des Alpes-Maritimes, en application des grilles de classification des emplois définies à l'avenant 54 du 3 novembre 2017 (articles 4.5, 10.3 et 10.4) et des articles visant à la détermination de la rémunération (articles 6.1 et 10.6). Cet avenant annule et remplace l'avenant 56 du 16 avril 2019.

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de la production agricole comprenant très majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions retenues tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises et ainsi répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Augmentation des montants horaires des salaires (articles 6.1 et 10.6, annexe 3)

Les grilles des salaires déterminent des montants horaires minima pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré, pour une qualification donnée.

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

À l'issue des négociations, il a été convenu que les grilles des salaires seraient les suivantes :

Ouvriers et employés	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2	N3 E1	N3 E2	N4 E1	N4 E2
Montant horaire en euros	10,30	10,60	10,75	10,90	11,05	11,20	11,35	11,70
Montant mensuel en euros (base 151,67 heures)	1 562,20	1 607,70	1 630,45	1 653,20	1 675,95	1 698,70	1 721,45	1 774,54

TAM	T N1 E1	T N1 E2	T N2
Montant horaire en euros	13,20	14,20	15,40

Cadres	C N1 E1	C N1 E2	C N2
Montant horaire en euros	20,81	26,60	30,35

Ces grilles des salaires à jour figurent en annexe 3 de la convention collective.

Article 2 | Extension et application

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à toutes les exploitations et entreprises agricoles, entrant dans son champ d'application.

L'avenant sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Nice, le 20 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **9091** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Ariège)

(18 juin 1979)

(Étendue par arrêté du 14 novembre 1979,
Journal officiel du 14 décembre 1979)

Avenant n° 102 du 29 janvier 2020

NOR : AGRS2097068M

IDCC : 9091

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Entrepreneurs des territoires,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rémunération des salariés agricoles est fixée comme suit :

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
I	1	10,15	1 539,45
	2	10,41	1 578,88
II		11,08	1 680,50
III		11,98	1 817,01
IV		13,00	1 971,71

(Voir textes pages suivantes.)

Article 2

La rémunération du personnel d'encadrement est fixée comme suit :

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures.)
Cadre du 3 ^e groupe, 215	14,26	2 162,81
Cadre du 2 ^e groupe, 260	14,85	2 252,30
Cadre du 1 ^{er} groupe, 450	18,18	2 757,36

Article 3

Les dispositions de l'article 61 relatives à la rémunération des gardiens de troupeaux en estive sont modifiées comme suit :

« Article 61 | Salaires

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (calculé sur la base forfaitaire de 42 heures par semaine)
I		10,15	1 924,26
II	1	10,41	1 973,55
	2	11,08	2 100,57
III		11,98	2 271,20
IV		13,00	2 464,57

Article 4 | Entrée en vigueur

Le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Foix, le 29 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9301 | EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Ouvriers et employés)

(Gard)

(1^{er} avril 2003)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

Avenant n° 26 du 16 janvier 2020

NOR : AGRS2097077M

IDCC : 9301

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gard,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFDT des salariés de l'agriculture ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2020, les salaires horaires des ouvriers agricoles seront ainsi fixés :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire en euros
I		115	10,15
II	1	125	10,55
	2	135	10,64
III	1	140	10,77
	2	145	11,06
IV	1	150	11,37
	2	160	11,99

Article 2

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension sera déposé à la DIRECCTE Languedoc-Roussillon union territoriale du Gard.

Fait à Nîmes, le 16 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9302** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Cadres)

(Gard)

(9 décembre 1963)

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1964,

Journal officiel du 10 octobre 1964)

Avenant n° 84 du 16 janvier 2020

NOR : AGRS2097078M

IDCC : 9302

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gard,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFDT des salariés de l'agriculture ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs du point prévues à l'article 23 de la convention collective sont fixés comme suit :

Catégorie	Valeur du point en euros
Cadre du 3 ^e groupe	10,035
Cadre du 2 ^e groupe A	8,510
Cadre du 2 ^e groupe B	8,158
Cadre du 1 ^{er} groupe	7,273

Ces nouveaux barèmes sont applicables au 1^{er} janvier 2020.

Article 2

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension sera déposé à la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, unité territoriale du Gard.

Fait à Nîmes, le 16 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9561** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Morbihan)
(21 mai 1980)

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,
Journal officiel du 26 août 1980)

Avenant n° 77 du 10 janvier 2020

NOR : AGRS2097083M

IDCC : 9561

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Morbihan,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat FGA CFDT du Morbihan ;
Syndicat CFTC-Agri ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC ;
Syndicat CGT-FO du Morbihan,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le chapitre I^{er} de l'annexe III de la convention collective, intitulé « Salaires », est modifié de la façon suivante :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les salaires minima afférents à chaque emploi de salarié d'exploitation agricole défini à l'annexe I sont fixés comme suit à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} avril 2020 :

Appellation		Coefficient	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel en euros (pour 151,67 heures)
Ouvrier d'exécution	Niveau I, échelon 1	110	10,15	1 539,45
Ouvrier d'exécution	Niveau I, échelon 2	120	10,39	1 575,85
Ouvrier spécialisé	Niveau II, échelon 1	210	10,44	1 583,43
Ouvrier spécialisé	Niveau II, échelon 2	220	10,49	1 591,02

Appellation		Coefficient	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel en euros (pour 151,67 heures)
Ouvrier qualifié	Niveau III, échelon 1	310	10,65	1 615,29
Ouvrier qualifié	Niveau III, échelon 2	320	10,95	1 660,79
Ouvrier hautement qualifié	Niveau IV, échelon 1	410	11,79	1 788,19
Ouvrier hautement qualifié	Niveau IV, échelon 2	420	12,22	1 853,41
Personnel d'encadrement	Niveau V, échelon 1 : contremaître	510	12,43	1 885,26
Personnel d'encadrement	Niveau V, échelon 2 : responsable adjoint d'exploitation	520	13,87	2 103,66
Personnel d'encadrement	Niveau VI, échelon 1 : responsable d'explo- itation	610	15,25	2 312,97
Personnel d'encadrement	Niveau VI, échelon 2 : directeur d'exploita- tion	620	17,83	2 704,28

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale du Morbihan de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Fait à Vannes, le 10 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9051** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA**
(Hautes-Alpes)
(4 mars 1975)

(Étendue par arrêté du 6 novembre 1975,
Journal officiel du 18 décembre 1975)

Avenant n° 67 du 17 janvier 2020

NOR : AGRS2097066M

IDCC : 9051

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FDSEA des Hautes-Alpes ;

FDCUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 32 de la convention collective est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Niveau qualification	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures (35 heures par semaine)
I. – Emplois de base	1	10,15	1 539,45
	2	10,26	1 556,13
II. – Emplois spécialisés	1	10,31	1 563,72
	2	10,36	1 571,30
III. – Emplois qualifiés	1	10,42	1 580,40
	2	10,55	1 600,12
IV. – Emplois hautement qualifiés	1	10,77	1 633,49
	2	11,02	1 671,40

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Hautes-Alpes de la DIRECCTE, cité administrative Desmichels, CS 30129, 05004 Gap Cedex.

Fait à Gap, le 17 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9171** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS ET DE VITICULTURE**

(Charente-Maritime)

(4 juin 1996)

(Étendue par arrêté du 10 janvier 1997,

Journal officiel du 18 janvier 1997)

Avenant n° 30 du 15 janvier 2020

NOR : AGRS2097074M

IDCC : 9171

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Charente-Maritime ;

Syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA Force ouvrière ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT ;

Fédération agriculture CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sont modifiées comme suit les dispositions des articles 6 et 7, telles qu'elles résultent de l'avenant n° 29 du 9 janvier 2019 à l'annexe cadres à la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et les entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime :

« Article 6 | *Détermination des salaires*

	Au 1 ^{er} janvier 2020
Cadre du 3 ^e groupe	2 237 euros

	Au 1 ^{er} janvier 2020
Cadre du 2 ^e groupe	3 116 euros
Cadre du 1 ^{er} groupe	3 649 euros

Article 7 | *Avantages en nature*

Les avantages en nature sont déductibles pour les cadres des 3 groupes sur la base du prix à la production. Toutefois, ces avantages pourront être forfaitisés par écrit. Sauf évaluation forfaitaire par contrat, le logement, étant un avantage fonctionnel, sera évalué mensuellement sur la base du minimum garanti en vigueur. »

Article 2

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 3

Les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA des Charentes, à partir du Smic, les données sexuées par tranches significatives de rémunération des salariés des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective.

Article 4

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de l'annexe « Cadres » est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Saintes, le 15 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9171 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS ET DE VITICULTURE**

(Charente-Maritime)

(4 juin 1996)

(Étendue par arrêté du 10 janvier 1997,

Journal officiel du 18 janvier 1997)

Avenant n° 40 du 15 janvier 2020

NOR : AGRS2097073M

IDCC : 9171

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Charente-Maritime ;

Syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

Fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA Force ouvrière ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération agriculture CFTC ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À dater du 1^{er} janvier 2020, les salaires conventionnels minimum applicables aux qualifications définies par la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime en date du 4 juin 1996, sont fixés comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
1	1	100	10,15 €	1 539,45 €
2	1	201	10,52 €	1 595,57 €
	2	202	10,57 €	1 603,15 €
3	1	301	10,83 €	1 642,59 €
	2	302	10,90 €	1 653,20 €
4	1	401	11,52 €	1 747,24 €
	2	402	12,05 €	1 827,62 €

Article 2

L'article 3 de de l'annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

« Barème des salaires au 1^{er} janvier 2020

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
1	1	100	10,15 €	1 539,45 €
2	1	201	10,52 €	1 595,57 €
	2	202	10,77 €	1 633,49 €
3	1	301	11,26 €	1 707,80 €
	2	302	11,67 €	1 769,99 €
4	1	401	11,89 €	1 803,36 €
	2	402	12,34 €	1 871,61 €

Article 3

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 4

Les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA des Charentes, à partir du Smic, les données sexuées par tranches significatives de rémunération des salariés des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective.

Article 5

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Saintes, le 15 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9112 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA ZONE VITICOLE (Aude)**

(21 juillet 1998)

(Étendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

Avenant n° 53 du 30 janvier 2020

NOR : AGRS2097069M

IDCC : 9112

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale du syndicat des exploitants agricoles de l'Aude,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Section fédérale FO et SYNFOCA de l'Aude ;
Section fédérale CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;
Syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude,
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 29 « Fixation des salaires » est abrogé et remplacé ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} février 2020 :

« Personnel non cadres

Niveau	Échelon	Salaire horaire
I. – Ouvrier exécutant		10,15
II. – Ouvrier spécialisé	1	10,20
	2	10,25
III. – Ouvrier qualifié	1	10,40
	2	10,71
IV.– Ouvrier hautement qualifié	1	11,13
	2	11,89

Personnel cadre

La valeur du point relatif au personnel d'encadrement de la classification est fixée ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} février 2020 :

Valeur du point au 1^{er} février 2020 : 11,39 €.

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mensuel
V. – Chef de culture	1	185	2 107,15
	2	190	2 164,10
	3	195	2 221,05
	4	200	2 278,00
VI. – Régisseur	1	213	2 426,07
	2	218	2 483,02
	3	222	2 528,58
	4	226	2 574,14
VII. – Régisseur général	1	226	2 574,14
	2	241	2 744,99
	3	256	2 915,84
	4	273	3 109,47

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de l'Aude, 320, chemin de Maquens, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 09.

Article 3

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la zone viticole de l'Aude. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la zone viticole de l'Aude.

Fait à Carcassonne, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9142** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES DE L'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES, ARBORICULTURE, PRODUCTION DE FRUITS ET DE CHAMPIGNONS**

(Calvados)

(17 janvier 1991)

(Étendue par arrêté du 19 mai 1992,

Journal officiel du 2 juin 1992)

Avenant n° 49 du 23 janvier 2020

NOR : AGRS2097071M

IDCC : 9142

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Calvados,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire du Calvados SGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Union départementale Force ouvrière FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux dispositions de l'annexe I et de l'article 36 de la convention collective, les salaires sont fixés comme suit :

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
1	1	10,15 €	1 539,45 €
	2	10,24 €	1 553,10 €
2	1	10,36 €	1 571,30 €
	2	10,63 €	1 612,25 €
3	1	10,75 €	1 630,45 €
	2	11,35 €	1 721,45 €

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
4	1	11,74 €	1 780,61 €
	2	12,48 €	1 892,84 €

Article 2

Par référence à l'article 93 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
3	13,97 €	2 118,83 €
2	17,27 €	2 619,34 €
1	22,01 €	3 338,26 €

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité départementale du Calvados de la DIRECCTE de Normandie.

Les parties en demandent l'extension.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8523 | EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES****(Pays de la Loire)****(10 février 1987)**

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,

Journal officiel du 8 février 1989)**Avenant n° 40 du 9 janvier 2020**

NOR : AGRS2097064M

IDCC : 8523

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Union régionale FRANSYLVA Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA-CFDT ;**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;****Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du paragraphe B de l'annexe I à la convention collective susvisée sont modifiées comme suit :

Annexe I**B. Montants des salaires au temps**

Les salaires horaires et mensuels correspondants aux différents niveaux professionnels ressortent, après arrondissement, à :

Catégorie professionnelle	Salaire horaire et mensuel brut en euros	
Niveau I		
Le salarié travaille sur directives précises préalablement données par chantier avec explication et contrôle continu	10,26	1 556,10
Niveau II		

Catégorie professionnelle	Salaire horaire et mensuel brut en euros	
Le salarié travaille en autonomie dans le cadre de directives par nature de chantier avec un contrôle régulier. En fonction des contraintes spécifiques afférentes à chaque chantier, il adapte les directives données dans la réalisation des tâches	10,68	1 619,80
Niveau III Le salarié travaille sur la base d'une fiche de chantier avec un contrôle a posteriori. Il réalise les travaux en garantissant au plan technique un résultat conforme aux directives. À la capacité d'encadrer un niveau I, ou II	11,08	1 680,47
Niveau IV Le salarié, de par son expérience et ses connaissances techniques de la sylviculture, propose dans une situation de travail les orientations à prendre pour une réalisation parfaite de la tâche. Il réalise le bilan technique du chantier, participe à l'établissement de fiches de chantier, de devis simples et de cahiers des charges. À la capacité d'encadrer ou de former un niveau I, II ou III	11,89	1 803,32
Agents de maîtrise		
Niveau I Il organise les travaux et y participe si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.	12,73	1 941,34
Niveau II Il peut prendre des initiatives, apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.	13,54	2 065,70

Article 2

Les parties s'accordent pour une application de l'accord au 1^{er} janvier 2020.

Article 3

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'Unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiou-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Mélaine-sur-Aubance, le 9 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9292** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**

(Finistère)

(21 novembre 1985)

(Étendue par arrêté du 22 mai 1986,
Journal officiel du 30 mai 1986)

Avenant n° 44 du 28 janvier 2020

NOR : AGRS2097076M

IDCC : 9292

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Finistère
FDSEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Finistère ;

Syndicat CGT-FO du Finistère FGTA ;

Syndicat CFTC du Finistère ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe 5 de la convention collective du 21 novembre 1985 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère sont remplacées par les dispositions suivantes :

Sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum interprofessionnel de croissance, le salaire horaire afférent à chaque emploi défini à l'article 16 de la convention collective est fixé comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Coefficients hiérarchiques			Salaire horaire brut en euros	Salaire mensuel brut en euros
Niveau	Échelon	Coefficient		
1	1	101	10,15	1 539,42
	2	102	10,30	1 562,20
2	1	201	10,48	1 589,50
	2	202	10,52	1 595,57
3	1	301	10,76	1 631,97
	2	302	11,11	1 685,05
4	1	401	11,61	1 760,89
	2	402	12,68	1 923,18
5	1	501	15,40	2 335,72
	2	502	17,00	2 578,39
6	1	601	18,20	2 760,39
	2	602	19,10	2 896,90

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Quimper, le 28 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9442 | EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Loire-Atlantique)
(3 novembre 1971)

(Étendue par arrêté du 13 août 1974,
Journal officiel du 10 septembre 1974)

Avenant n° 82 du 31 janvier 2020

NOR : AGRS2097081M

IDCC : 9442

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Loire-Atlantique, par délégation de pouvoirs de la FNSEA en date du 3 janvier 2018,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région – production agricole de Loire-Atlantique ;

Fédération CFTC-Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs des salaires figurant à l'annexe I correspondant aux emplois définis à l'article 20 de la convention collective sont les suivantes :

Catégorie d'emploi		Coefficient	Salaires au 1 ^{er} février 2020 (151,67 heures)	
Niveau	Échelon		Horaires	Mensuels
I. Personnel d'exécution des exploitations				
1. – Emplois d'exécutants	1	110	10,15	1 539,45
	2	120	10,18	1 544,00
2. – Emplois spécialisés	1	210	10,25	1 554,62
	2	220	10,30	1 562,20

Catégorie d'emploi		Coefficient	Salaires au 1 ^{er} février 2020 (151,67 heures)	
Niveau	Échelon		Horaires	Mensuels
3. – Emplois qualifiés	1	310	10,37	1 572,82
	2	320	10,45	1 584,95
4. – Emplois hautement qualifiés	1	410	10,62	1 610,74
	2	420	10,78	1 635,00
II. Personnel des bureaux et magasins annexes d'une exploitation horticole, d'une pépinière				
A. – Employés de bureau	1	120	10,18	1 544,00
	2	210	10,25	1 554,62
	3	220	10,30	1 562,20
	Très qualifié	310	10,37	1 572,82
B. – Employés de magasin	Vendeur non qualifié	120	10,18	1 544,00
	Vendeur qualifié	220	10,25	1 554,62
	Vendeur très qualifié	310	10,37	1 572,82
III. Personnel d'encadrement				
Cadre	3 ^e groupe	500	11,34	1 719,94
	2 ^e groupe	600	12,62	1 914,08
	1 ^{er} groupe	700	15,61	2 367,57

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé l'unité territoriale de Loire-Atlantique, 1, boulevard de Berlin, immeuble le Cabestan, CS 32421, 44024 Nantes Cedex 1.

Fait à Nantes, le 31 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9601** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE ENTRE-PRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**

(Oise)

(29 juillet 1963)

(Étendue par arrêté du 7 janvier 1964,
Journal officiel du 13 février 1964)

Avenant n° 141 du 23 janvier 2020

NOR : AGRS2097084M

IDCC : 9601

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Oise ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de l'Oise ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Oise,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Union départementale des syndicats de l'Oise CFDT ;

Union départementale des syndicats de l'Oise FO ;

Union départementale des syndicats de l'Oise CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima sont fixés comme suit :

(Voir tableau pages suivantes.)

Qualification		Heure normale	Salaire mensualisé (151,67 heures)
Niveau	Échelon		
1. Emploi d'exécution	1	10,15	1 539,45
	2	10,26	1 556,13
2. Emploi spécialisé	1	10,38	1 574,33
	2	10,57	1 603,15
3. Emploi qualifié	1	10,86	1 647,14
	2	11,26	1 707,80
4. Emploi hautement qualifié	1	11,58	1 756,34
	2	12,17	1 845,82

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Beauvais, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9291** | **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE ET DE MARAÎCHAGE**

(Finistère)

(22 septembre 1981)

(Étendue par arrêté du 12 mars 1982,

Journal officiel du 8 avril 1982)

Avenant n° 62 du 28 janvier 2020

NOR : AGRS2097075M

IDCC : 9291

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Finistère FDSEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Finistère ;

Syndicat CGT-FO du Finistère FGTA ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat CFTC du Finistère,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe 1 de la convention collective du 22 septembre 1981 réglant les conditions de travail et de salaires dans les exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du département du Finistère sont remplacées par les suivantes :

« En application de l'article 13 et sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les salaires horaires sont fixés comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Coefficients hiérarchiques			Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut
Niveau	Échelon	Coefficient		
1	1	11	10,15	1 539,42
	2	12	10,18	1 544,00
2	1	21	10,30	1 562,20
	2	22	10,33	1 566,75
3	1	31	10,65	1 615,29
	2	32	11,07	1 678,99
4	1	41	11,52	1 747,24
	2	42	12,56	1 904,98
Cadres				
5	1	51	15,48	2 347,85
	2	52	17,03	2 582,94
6	1	61	18,26	2 769,49
	2	62	19,17	2 907,51

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Quimper, le 28 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9612** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE, HARAS ET CUMA (Orne)**

(20 juillet 1977)

(Étendue par arrêté du 25 janvier 1979,

Journal officiel du 10 mars 1979)

Avenant n° 107 du 22 janvier 2020

NOR : AGRS2097085M

IDCC : 9612

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne ;

Fédération départementale des CUMA de l'Orne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;

Union départementale FO de l'Orne ;

Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Normandie ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du 1° de l'article 16-A sont modifiées comme suit :

« Article 16-A | *Dispositions générales*

1° Mode de calcul du salaire

a) Personnel d'exécution

Les salaires horaires et mensuels (base 152 heures) sont fixés à compter du 1^{er} janvier 2020 à :

(Voir tableau page suivante.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 152 heures)
110	10,17 €	1 545,84 €
120	10,27 €	1 561,04 €
210	10,38 €	1 577,76 €
220	10,65 €	1 618,80 €
310	10,84 €	1 647,68 €
320	11,15 €	1 694,80 €
410	11,85 €	1 801,20 €
420	12,30 €	1 869,60 €

b) Cadres

Les salaires horaires et mensuels (base 152 heures) sont fixés à compter du 1^{er} janvier 2020 à :

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 152 heures)
500	12,78 €	1 942,56 €
600	14,87 €	2 260,24 €
700	17,00 €	2 584,00 €

Article 2

Les dispositions des 1^o et 2^o de l'article 17-A « Apprentis » sont modifiées comme suit :

« 1^o L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 2,08 € au 1^{er} janvier 2020.

2^o L'évaluation mensuelle du logement est fixée à 4,16 € au 1^{er} janvier 2020. »

Les dispositions des 1^o, 2^o et 3^o de l'article 17-B « Personnel d'exécution » sont modifiés comme suit :

« 1^o L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 16,98 € au 1^{er} janvier 2020 pour tous les coefficients.

Cette évaluation de la nourriture se décompose de la façon suivante :

– petit déjeuner : 3,40 € ;

– déjeuner : 6,79 €.

2^o L'évaluation du lavage seul est fixée à 23,82 €, celle du lavage et du raccommodage du linge de corps et des vêtements à 33,62 € par mois au 1^{er} janvier 2020.

3^o La valeur du logement est fixée comme suit au 1^{er} janvier 2020 :

a) Logement individuel meublé :

	Par mois
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide	82,44 €

	Par mois
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide avec une installation de douche individuelle ou collective	101,43 €
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains	122,85 €
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains et un wc	135,11 €

Par moyen de chauffage efficace, il faut entendre moyen de chauffage permettant d'assurer une température de 18°.

b) Logement non meublé :

À défaut d'évaluation dans le contrat individuel de travail (sont classées pièces habitables les chambres, salles à manger, cuisines formant salles de séjour. Ne rentrent pas dans cette catégorie : les petits débarras, cabinets de toilette, salles de bains et toutes pièces d'une surface inférieure à 9 m²).

Maison non meublée, disposant d'une installation électrique et distribution d'eau courante	Montant par pièce habitable et par mois
Construction ou installation récente, plâtres, peintures et tapisseries neufs ou en très bon état	51,62 €
Bon état général, peintures et tapisseries propres	40,82 €
État moyen, logement propre mais pouvant nécessiter certains travaux (peintures, papiers, etc...)	34,33 €

Le reste est sans changement.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2020 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 22 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9311** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE, VITICULTURE, ARBORICULTURE, MARAÎCHAGE ET PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES**

(Haute-Garonne)

(14 janvier 2016)

(Étendue par arrêté du 2 juin 2016,

Journal officiel du 10 juin 2016)

Avenant n° 7 du 28 janvier 2020

NOR : AGRS2097079M

IDCC : 9311

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Haute-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Ariège et de la Haute-Garonne ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation FO de la Haute-Garonne,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard de la conjoncture économique du secteur et du niveau de l'inflation ainsi que l'intérêt à donner une cohérence à la grille de salaire, les partenaires sociaux de la branche ont négocié le présent accord.

Article 1^{er}

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 2

Les signataires du présent accord s'accordent à ce que les dispositions salariales s'appliquent à l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille afin de respecter le principe d'égalité salariale telle que définit par la convention collective des exploitations agricoles de la Haute-Garonne et plus généralement le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'accord national de branche étendu.

Article 3

L'annexe 2 de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2020 :

« Valeurs monétaires horaires des coefficients hiérarchiques des ouvriers non-cadres visés à l'article 23 :

Classification des emplois	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (pour 151,67 heures)
Niveau 1 – Échelon 1 Ex. Coef. 100	10,21	1 548,55
Niveau 1 – Échelon 2 Ex. Coef. 115	10,56	1 601,64
Niveau 2 – Échelon 1 Ex. Coef. 130	10,73	1 627,42
Niveau 2 – Échelon 2 Ex. Coef. 145	10,90	1 653,20
Niveau 3 – Échelon 1 Ex. Coef. 160	11,11	1 685,05
Niveau 3 – Échelon 2 Ex. Coef. 180	11,34	1 719,94
Niveau 4 – Échelon 1 Ex. Coef. 200	11,60	1 759,37
Niveau 4 – Échelon 2 Ex. Coef. 220	11,83	1 794,26

Article 4

L'annexe 2 de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2020 :

La valeur monétaire du salaire mensuel des techniciens agents de maîtrise visés à l'article 23 est égale aux rémunérations suivantes :

Classification des emplois	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (pour 151,67 heures)
TAM N1 E1	12,13	1 839,76
TAM N1 E2	12,44	1 886,77
TAM N2	12,74	1 932,28

Article 5

L'annexe 2 de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2020 :

La valeur monétaire du salaire mensuel des cadres visés à l'article 23 est égale aux rémunérations suivantes :

Classification des emplois	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut arrondi
Cadre Niveau 1, Échelon 1 Ex. III B – Coef. 236	13,04	1 977,78
Cadre Niveau 1, Échelon 2 Ex. III A – Coef. 252	13,93	2 112,76
Cadre Niveau 2, Échelon 1 Ex. III B – Coef. 294	16,24	2 463,12
Cadre Niveau 2, Échelon 2 Ex. III. – Coef. 384	21,22	3 218,44

Article 6

Conformément à l'article 34 de la convention collective, la limite des frais de salissure engagés par le salarié est fixée à 60 €.

Article 7

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE Occitanie.

Fait à Toulouse, le 28 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9441 | EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE**(Loire-Atlantique)****(15 avril 2003)**

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,

Journal officiel du 5 août 2003)**Avenant n° 22 du 31 janvier 2020**

NOR : AGRS2097080M

IDCC : 9441

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNSEA de Loire-Atlantique ;**Syndicat des vignerons indépendants nantais, par délégation de pouvoirs en date du 22 décembre 2017,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat FGA CFTD transformation agroalimentaire de Nantes et la région-production agricole de Loire-Atlantique ;**Union départementale CFTC de la Loire-Atlantique ;****Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs de salaires figurant à l'annexe II correspondant aux emplois définis à l'article 7.01 de la convention collective sont les suivants :

Coefficient	Catégorie d'emploi	Salaire au 1 ^{er} février 2020 (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
120	Niveau 1 – Emplois d'exécution	10,15 €	1 539,45 €
210	Niveau 2 – Emplois spécialisés		
	Échelon 1	10,27 €	1 557,65 €
220	Échelon 2	10,50 €	1 592,54 €
	Niveau 3 – Emplois qualifiés		

Coefficient	Catégorie d'emploi	Salaire au 1 ^{er} février 2020 (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
310	Échelon 1	10,74 €	1 628,94 €
320	Échelon 2	11,02 €	1 671,40 €
	Niveau 4 – Emplois hautement qualifiés		
410	Échelon 1	11,65 €	1 766,96 €
420	Échelon 2	12,07 €	1 830,66 €
	Emploi de techniciens et agents de maîtrise-TAM		
	Niveau 1 – Technicien et agent de maîtrise		
510	Échelon 1 – Technicien	13,03 €	1 976,26 €
520	Échelon 2 – Technicien et agent de maîtrise	13,69 €	2 076,36 €
	Niveau 2 – Technicien et agent de maîtrise		
600	Technicien et agent de maîtrise	14,44 €	2 190,11 €
	Emplois de cadre		
700	Niveau 1	16,27 €	2 467,67 €
800	Niveau 2	19,51 €	2 959,08 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nantes, le 31 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9491** | **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE**

(Maine-et-Loire)

(31 janvier 1980)

(Étendue par arrêté du 31 octobre 1980,

Journal officiel du 2 décembre 1980)

Avenant n° 91 du 7 janvier 2020

NOR : AGRS2097082M

IDCC : 9491

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;

Union départementale FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective susvisée est modifiée comme suit :

Barème des rémunérations fixées en application des articles 18 et 20 de la convention collective

Montant des salaires

Les salaires mensuels et horaires afférents à chaque coefficient hiérarchique, après arrondissement s'il y a lieu, ressortent à :

(Voir tableau page suivantes.)

Coefficient	Catégories d'emploi	Salaire horaire négocié au 1 ^{er} janvier 2020	Pour information, Salaire mensuel sur une base de 151,67 heures
I. Personnel d'exploitation			
	Niveau 1. – Emplois d'exécutants Appellation : aide d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
110	Échelon 1	10,15 €	1 539,45 €
120	Échelon 2	10,18 €	1 544,00 €
	Niveau 2. – Emplois spécialisés Appellation : agent d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
210	Échelon 1	10,21 €	1 548,55 €
220	Échelon 2	10,25 €	1 554,62 €
	Niveau 3. – Emplois qualifiés Appellation : agent qualifié d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
310	Échelon 1	10,45 €	1 584,95 €
320	Échelon 2	10,78 €	1 635,00 €
	Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés Appellation : technicien d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
410	Échelon 1	11,78 €	1 786,67 €
420	Échelon 2	12,84 €	1 947,44 €
II. Personnel de bureau			
110	Employé de bureau débutant	10,15 €	1 539,45 €
210	Employé de bureau	10,21 €	1 548,55 €
310	Employé de bureau très qualifié	10,45 €	1 584,95 €
410	Agent administratif et comptable	11,78 €	1 786,67 €
III. Personnel d'encadrement			
176	Groupe III. – Chef d'équipe ou contre-maître	13 €	1 971,71 €
245	Groupe II. – Chef de cultures ou gérant d'exploitation	15,68 €	2 378,19 €
320	Groupe I. – Directeur d'exploitation ou régisseur	20,14 €	3 054,63 €

Article 2

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage du département du Maine-et-Loire. Elles

concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de Loire, 12, rue Papiou-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 7 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9613** | **BRANCHES SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE ET DES PÉPINIÈRES**

(Orne)

(24 septembre 1969)

(Étendue par arrêté du 6 octobre 1972,

Journal officiel du 3 novembre 1972)

Avenant n° 69 du 22 janvier 2020

NOR : AGRS2097086M

IDCC : 9613

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;
Union départementale Force ouvrière de l'Orne ;
Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Normandie ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 16 « Mode de calcul des salaires de la convention collective du 24 septembre 1969 » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salaires horaires sont fixés à compter du 1^{er} janvier 2020, sous réserve de l'application du Smic, à :

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 152 heures)
110	10,16 €	1 544,32 €
210	10,36 €	1 574,72 €
220	10,49 €	1 594,48 €
310	10,72 €	1 629,44 €
320	10,85 €	1 649,20 €
410	11,31 €	1 719,12 €

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 152 heures)
420	11,59 €	1 761,68 €
450	12,34 €	1 875,68 €
500	12,82 €	1 948,64 €
550	13,84 €	2 103,68 €
660	14,97 €	2 275,44 €

Article 2

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2020 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 22 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9141** | **PRODUCTION AGRICOLE**

(Calvados)

(1^{er} juin 2004)

(Étendue par arrêté du 16 décembre 2004,
Journal officiel du 28 décembre 2004)

Avenant n° 25 du 23 janvier 2020

NOR : AGRS2097070M

IDCC : 9141

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Calvados,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire du Calvados SGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Union départementale Force ouvrière FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux articles 7 et 8.1.1 de la convention collective, les salaires des ouvriers et employés sont fixés comme suit :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
1	1	110	10,15 €	1 539,45 €
	2	120	10,23 €	1 551,58 €
2	1	210	10,53 €	1 597,09 €
	2	220	10,71 €	1 624,39 €
3	1	310	10,95 €	1 660,79 €
	2	320	11,43 €	1 733,59 €
4	1	410	11,85 €	1 797,29 €
	2	420	12,35 €	1 873,12 €

Article 2

Par référence aux articles 14.2 et 14.12 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
3	500	14,04 €	2 129,45 €
2	600	17,11 €	2 595,07 €
1	700	20,80 €	3 154,74 €

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité départementale du Calvados de la DIRECCTE de Normandie.

Les parties en demandent l'extension.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200140-000420

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
