



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-17

9 mai 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-17 du 9 mai 2020

Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-17

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-17 du 9 mai 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Animation : avenant n° 180 du 16 décembre 2019 à l'avenant n° 176 du 1 ^{er} octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage.....	3
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).....	9
Commerces de détail non alimentaires : accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A.....	15
Commerces de détail non alimentaires : avenant n° 8 du 4 février 2020 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale.....	23
Enseignement privé indépendant : accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).....	25
Hôtellerie de plein air : accord du 3 février 2020 relatif au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée	33
Hôtellerie de plein air : avenant n° 4 du 3 février 2020 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé	37
Hôtellerie de plein air : avenant n° 15 du 3 février 2020 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire.....	43
Métallurgie : accord du 3 avril 2020 relatif aux modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de Covid-19	46
Papeterie, fournitures de bureau, reprographie : accord du 1 ^{er} avril 2020 relatif aux mesures d'urgence en matière de congés payés	51
Récupération (industries et commerce) : accord du 3 avril 2020 relatif aux modalités de prise de congés dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19.....	53
Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 20 novembre 2019 relatif à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion de l'alternance (Pro-A)	57
Services de santé au travail (interentreprises) : avenant n° 1 du 16 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II de la convention collective.....	63
Sport : accord de méthode du 1 ^{er} avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19.....	66

Sport : accord du 1 ^{er} avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19	69
Textile (industrie) : accord du 10 février 2020 relatif au dispositif Pro-A.....	72
Vétérinaires (cabinets, cliniques, praticiens salariés) : accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.....	82

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **ANIMATION**

Avenant n° 180 du 16 décembre 2019
à l'avenant n° 176 du 1^{er} octobre 2019
relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

NOR : ASET2050351M

IDCC : 1518

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

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'apporter des rectifications à l'article 1^{er} de l'avenant n° 176 du 1^{er} octobre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle ainsi qu'à l'article 7.1 relatif au contrat de professionnalisation de droit commun et à l'article 7.2 relatif au soutien au développement de l'apprentissage du même avenant.

En effet, au sein de l'article 1^{er} de l'avenant n° 176 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, la référence de l'année de la MSB sur laquelle est calculée la contribution supplémentaire conventionnelle est une « coquille » qui a pour conséquence de modifier totalement l'esprit des négociations des partenaires sociaux.

Dans la mesure où elle engendre des impacts importants sur la prochaine collecte des contributions versées par les entreprises, les partenaires sociaux ont souhaité rectifier au plus vite l'article en question.

Quant à l'article 7.1 de l'avenant n° 176 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, dans sa disposition relative à la durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation, il est inscrit qu'elle est prise conformément aux dispositions du code du travail, or il s'agit d'une mesure dérogatoire.

Enfin pour l'article 7.2 de l'avenant n° 176 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, dans sa disposition relative aux mesures d'accompagnement aux employeurs dans le cadre du contrat d'apprentissage, une précision sur les règles de prise charge étaient nécessaires.

Ainsi le présent avenant annule et remplace l'article 1^{er} de l'avenant n° 176 du 1^{er} octobre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle, ce qui annule et remplace l'article 7.1 de la convention collective. Par ailleurs, il modifie l'article 7.1 de l'avenant n° 176 en annulant et remplaçant les articles 7.7.4 et 7.7.5 de la convention collective nationale. Enfin, il modifie l'article 7.2 de l'avenant n° 176 en annulant et remplaçant l'article 7.8.5 de la convention collective nationale.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche de l'animation. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises

Cet article annule et remplace l'article 7.1 de la convention collective nationale et devient comme suit :

« Article 7.1 | Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises

Toutes les entreprises de la branche de l'animation sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 2,1 % des rémunérations versées. Cette contribution totale comprend la contribution légale et la contribution conventionnelle prévues aux articles 7.1.1.1 et 7.1.2.3.

7.1.1. Contributions légales

7.1.1.1. Contribution à la formation professionnelle

Conformément au code du travail, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale, de 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 11 salariés, et, sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil, de 1 % pour celles de 11 salariés et plus.

7.1.1.2. Contribution au financement du CPF-CDD

Conformément au code du travail, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une contribution de 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée (hormis ceux exclus en application du 3^e alinéa de l'article L. 6331-6) mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale au titre du financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée. Cette contribution s'ajoute à celle prévue à l'article 7.1.1.1 de la convention collective nationale.

7.1.1.3. Collecte des contributions légales

La collecte des contributions mentionnées ci-dessus est assurée par l'opérateur de compétences mentionné à l'article 7.2 de la convention collective nationale puis, conformément aux dispositions légales et réglementaires, ces contributions seront recouvrées par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

7.1.2. Contribution supplémentaire conventionnelle

7.1.2.1. Dispositions générales

Il est instauré une contribution supplémentaire conventionnelle ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue et dont l'assiette, le taux, le collecteur et l'utilisation sont déterminés aux articles suivants.

7.1.2.2. Assiette de la contribution supplémentaire conventionnelle

L'assiette de cette contribution est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des cotisations sociales est forfaitaire (personnel d'encadrement des centres de vacances et de loisirs, personnel employé par des associations sportives ou d'éducation populaire, formateurs occasionnels...) pour lesquels l'assiette à prendre en compte est le salaire brut.

7.1.2.3. Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle

De manière à contribuer globalement à hauteur du taux de 2,1 % mentionné l'article 7.1 de la convention collective nationale, les entreprises s'acquittent, au-delà de la contribution légale visée au 7.1.1.1, d'une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux est ajusté par différence au taux de ladite contribution légale.

En l'état des dispositions légales à la signature du présent avenant, le taux de la contribution supplémentaire conventionnelle s'établit à :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 1,55 % ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus : 1,1 % (sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil).

La contribution supplémentaire conventionnelle constitue un complément substantiel à la contribution légale et permet de répondre aux besoins importants des entreprises de la branche en matière de développement des compétences et qualification, gage de la qualité des services déployés et proposés aux bénéficiaires de leurs actions. L'accès à la formation et à la certification, vecteur d'attractivité et de fidélisation pour les salariés, s'en trouve ainsi facilité.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1^{er} janvier 2020 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2020.

7.1.2.4. Collecte de la contribution supplémentaire conventionnelle

La contribution supplémentaire conventionnelle est versée par toutes les entreprises de la branche de l'animation à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la convention collective nationale et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales.

7.1.2.5. Utilisation de la contribution supplémentaire conventionnelle

La contribution supplémentaire conventionnelle versée par les entreprises garantit une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et crée ainsi un haut degré de solidarité entre entreprises couvertes par la branche professionnelle, au profit de la formation des salariés et des projets de développement des entreprises.

Ces ressources financières mutualisées permettent notamment et en particulier :

- de développer une offre de formation et une politique de prise en charge particulièrement adaptées aux spécificités des entreprises de la branche et ainsi :
 - accorder des aides financières supplémentaires aux entreprises pour soutenir leur plan de développement des compétences ;

- accorder des prises en charge complémentaires aux taux ou forfaits appliqués par l'OPCO pour des dispositifs tels que le contrat de professionnalisation et/ou d'apprentissage ;
- financer des actions collectives nationales et territoriales, dans un objectif d'optimisation, de mutualisation et de diffusion auprès du plus grand nombre, d'actions d'intérêt collectif ;
- concevoir et financer le catalogue de formations de la branche ;
- de contractualiser avec les acteurs des politiques publiques et ainsi obtenir des cofinancements au profit de projets emploi formation d'envergure nationale et d'intérêt général ;
- d'assurer les missions d'observation, d'anticipation et d'appui à la mise en œuvre de démarches de GPEC au niveau des entreprises et des territoires ;
- de développer une politique d'ingénierie de certification, indispensable en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des emplois au sein de la branche ;
- de soutenir le développement de l'apprentissage ;
- de nouer tout partenariat utile à la promotion du secteur et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur politique de formation.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par des fonds mutualisés issus de la contribution supplémentaire conventionnelle est réservé aux entreprises à jour du versement de ladite contribution.

Au titre de la contribution supplémentaire conventionnelle, les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin qu'elle définisse annuellement les priorités (plan, alternance...) et les communique à l'OPCO désigné à l'article 7.2 de la convention collective nationale qui en assurera l'application.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1^{er} janvier 2020 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2020.

7.1.3. Contribution supplémentaire volontaire

En sus des contributions visées au 7.1.1 et au 7.1.2, les entreprises de la branche de l'animation peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la convention collective nationale des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1^{er} janvier 2020 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2020. »

Article 3 | Modification de l'article 7.1 relatif au contrat de professionnalisation de droit commun de l'avenant n° 176 du 1^{er} octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Cet article modifie l'article 7.1 de l'avenant n° 176 en annulant et remplaçant les articles 7.7.4 et 7.7.5 de la convention collective nationale, qui deviennent comme suit :

« 7.7.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

La durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

7.7.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation. »

Article 4 | Modification de l'article 7.2 de l'avenant n° 176 du 1^{er} octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, intitulé « Soutien au développement de l'apprentissage »

Cet article modifie l'article 7.2 de l'avenant n° 176 en annulant et remplaçant l'article 7.8.5 qui devient comme suit :

« 7.8.5. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

Sur décision de son conseil d'administration, l'OPCO peut prendre également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission "alternance", la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission "alternance" et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil. »

Article 5 | Champ d'application, durée et date de prise d'effet

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective de l'animation et ce, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Pour les structures adhérentes au syndicat d'employeurs représentatif dans la branche, les dispositions du présent avenant s'appliquent dès le 1^{er} janvier 2020.

Pour les structures non adhérentes au syndicat d'employeurs représentatif dans la branche, qui appliqueraient cet avenant à compter du lendemain de la date d'extension, il conviendra de procéder à une régularisation du versement de la contribution formation professionnelle selon les modalités visées à l'article 2 du présent avenant.

Article 6 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 | Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 16 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : **1686** | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL, DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Accord du 20 janvier 2020

relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050352M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Article 1^{er} | **Publics**

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire, actuellement niveau VI soit niveau équivalent licence.

Article 2 | Objectifs de la Pro-A

Pour les salariés, la reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.

Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Le dispositif Pro-A permet d'atteindre, dans un domaine différent ou complémentaire, un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié.

Pour les entreprises, la reconversion ou la promotion par alternance vise à :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.
- permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Article 3 | Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Pour les jeunes 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, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié ;
- soit de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite, sauf accord d'entreprise, de 30 heures par an et par salarié (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait). Dans cette hypothèse et dans ces limites (30 heures ou 2 % du forfait), le temps sera rémunéré comme temps de travail.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Ces actions :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires ou de formations définies dans le cadre d'un avenant au présent accord établi sur proposition de la CPNEFP.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 4 | Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Cette liste non exhaustive pourra être complétée par les propositions faites par la CPNEFP en fonction de l'évolution des besoins de la branche.

Dès lors, cette commission tiendra une réunion au plus tard à la fin de la première année d'application du présent accord, à l'effet d'adapter si nécessaire la liste des certifications ci-après définies. Ces propositions d'adaptation pourront donner lieu à la négociation d'un avenant au présent accord.

Au-delà de cette première réunion, une fois par an la CPNEFP examinera si la liste des certifications doit être aménagée et fera toute proposition à la CPPNI en vue, le cas échéant, de l'adaptation de cette liste.

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP
Conseiller/vendeur	Titre RNCP	CQP vendeur conseil en téléphonie et/ou électroménager et/ou multimédia	27388
	Titre RNCP	Concepteur-vendeur cuisines	32074
Vendeur en magasin	CAP	Employé de vente	1179
	Titre professionnel	Conseiller(ère) relation client à distance	12504
	RNCP	Employé commercial en magasin	8812
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente/option A animation et gestion de l'espace commercial	32208
	Titre professionnel	Vendeur(se) – conseil en magasin	13620
	Titre	Vendeur conseiller commercial	23932
	Titre RNCP	Vendeur – agenceur de cuisines et salles de bains	28092
	Titre professionnel	Responsable de rayon	1893
	Bac pro	Baccalauréat professionnel métiers de l'accueil	32049
	Titre professionnel	Vendeur de l'électrodomestique et du multimédia	19190
	DUT	Techniques de commercialisation	2927
	BTS	Management commercial opérationnel	34031
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030
	BTS	BTS technico-commercial	4617
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291
	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée	23827
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	28662

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP
	Titre professionnel	Chargé de clientèle	32204
	Licence professionnelle	Commerce spécialisé management et gestion de rayon – DISTECH	13522
	Licence professionnelle	Commerce SPE commerce électronique	16040
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	13355
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	32204
	BTS	Management commercial opérationnel	34031
	Titre RNCP	Gestionnaire d'unité commerciale, option généraliste – option spécialisée	23827
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	29740
	Licence professionnelle	Management des organisations, option responsable point de vente	3838
	Titre	Responsable de la distribution	27365
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369
	Titre RNCP	Chef de magasin	6577
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187
	Titre	Responsable management opérationnel commercial et marketing	27364
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	9842
	Titre	Responsable marketing et commercial	18000
	Titre	Développeur marketing et commercial	28130
	Titre	Responsable du développement commercial	13596
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	29441
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	19384
	Titre professionnel	Responsable en gestion et développement d'entreprise (RGDE)	23671
	RNCP	Responsable opérationnel d'unité	17824
Technicien	Titre RNCP	Poseur – agenceur de cuisines et salles de bains	29042
Service après-vente	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile	34138
	Titre professionnel	Installateur-dépanneur audio-vidéo-électroménager (CTM)	4631
	Titre professionnel	TSEC : technicien services de l'électrodomestique connecté	27224
	Titre professionnel	Technicien services de la maison connectée	26753

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP
Agent Logistique	CAP	Conducteur routier marchandises	5377
	CAP	Livreur	597
	Titre pro	Conducteur livreur sur véhicule léger	34150
	Bac pro	Logistique	1120
	CAP	Opérateur/opératrice logistique	22689
	BEP	Logistique et transport	7387
	Titre pro	Agent magasinier	1852
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	28737
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	29992
	Titre RNCP	Responsable en logistique	22925
	Titre RNCP	Responsable logistique	23939
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989
	Licence professionnelle	Logistique, spécialité responsable d'unité opérationnelle logistique	14697
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	29988
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	15336
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	2577
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	26190
	Titre pro	Logisticien transport international	15018
	DUT	Gestion logistique et transport	2462
	Titre pro	Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	1901
	Titre pro	Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	1899
	BTS	Transport et prestations logistiques	12798
Fonctions supports	Titre pro	Gestionnaire de paie	6561
	Titre pro	Gestionnaire de paie	4113
	Titre pro	Assistant comptable	5881

Parmi les certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A, celles créées par la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (CQP) ont pour objectif de répondre à la nécessité, d'une part, de la maîtrise de la compétence et du savoir spécifique aux entreprises de la branche et, d'autre part, de l'adaptation aux évolutions techniques et des produits.

Une entreprise qui initiera des actions au titre du dispositif Pro-A devra privilégier, le plus possible, les CQP créés par la convention collective.

Article 5 | Financement par l'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait défini dans les conditions réglementaires.

Ce forfait peut être révisé par la CPNEFP.

Par ailleurs, il prendra également en charge les salaires et charges sociales correspondant à ces formations dans la limite des montants définis réglementairement.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 8 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 9 | Révision et dénonciation

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Accord du 4 février 2020
 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A

NOR : ASET2050356M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires évoluent dans un domaine en évolution perpétuelle.

Le commerce de détail non alimentaire est un secteur en forte mutation. La part d'e-commerce ne cesse d'augmenter. Elle dépasse 20 % dans plusieurs de ses domaines d'activité. Comme l'indique l'étude réalisée par l'observatoire du commerce en 2019 sur l'impact du digital dans le commerce, « le digital transforme profondément les parcours d'achat, même lorsqu'ils sont réalisés dans des boutiques physiques qui sont devenus pour la plupart des points de vente hybrides digitaux et physiques ».

Les entreprises du commerce de détail non alimentaires et leurs salariés vont devoir en permanence, faire évoluer leur niveau de compétences et de qualification afin de répondre aux défis du commerce de demain. Les emplois sont donc confrontés au risque d'obsolescence des compétences dans de nombreux métiers.

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

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.

La loi a confié à la branche le rôle de déterminer les certifications professionnelles et les formations éligibles à la Pro-A ainsi que certaines de ses modalités de mise en œuvre, c'est ce qu'ont convenu les partenaires sociaux dans le présent accord :

Article 1^{er} | Les bénéficiaires du dispositif de la Pro-A

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Le dispositif est accessible aux salariés placés en activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

Article 2 | Objet et forme du dispositif de la Pro-A

Le dispositif de la Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel qui vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion...) et identifier ses besoins de formation et qui est un moment opportun pour envisager une Pro-A.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Article 3 | Les formations et certifications éligibles

Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles et dans le répertoire spécifique défini par la branche.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

L'étude EDEC concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail montre que le secteur du commerce de détail non alimentaire est en profonde mutation :

- la polyvalence des emplois et le poids de la machine au sens large dans les métiers du commerce vont se renforcer ;
- des compétences simples et complexes d'usage des outils digitaux vont se diffuser ;
- la vente conseil en magasin évoluera demain dans un environnement où la connaissance du produit et la capacité à apporter un conseil technique seront de plus en plus assistées ;
- le directeur de magasin disposera de plus d'outils et son rôle évoluera vers plus d'animation et moins de contrôle.

Cette étude a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

- la gestion de la relation client :
 - mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
 - s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
 - fluidifier et personnaliser le parcours client ;
 - développer l'information et le conseil client – maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
 - mieux connaître et interagir avec ses clients ;
- l'optimisation de la chaîne logistique :
 - optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
 - sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
 - utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;
- le management de proximité :
 - faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
 - adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
 - sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leurs parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur jeune et intégrateur sur le marché du travail, favorisant l'insertion et la réinsertion professionnelle avec environ ¼ des salariés sans diplômes. Cela justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'observatoire prospectif du commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un envi-

ronnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, à la forte mutation de l'activité de commerce de détail non alimentaire et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du CDNA a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A à partir de 4 familles de métiers stratégiques pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
- la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique ;
- le merchandising : responsable Merchandiser/visuel Merchandiser/Merchandiser ;
- la data : UX Designer/Data Analyst, Data Miner ;

Les personnes qui peuvent être touchées par les risques d'obsolescence peuvent occuper tous les niveaux et tous les statuts de la convention collective. Elles peuvent bénéficier du dispositif Pro-A dès lors qu'elles n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Le parcours de formation doit permettre l'acquisition d'une qualification visant une promotion ou une reconversion professionnelle. Dans tous les cas, il permet de répondre à l'obsolescence des compétences.

Lorsque la Pro-A vise une reconversion, elle peut aboutir à un changement de métier et/ou d'activité.

Les parties signataires ont confié à la commission professionnelle nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du CDNA, la mission de déterminer la liste détaillée des formations éligibles.

La 1^{re} liste de formation qui est annexée à cet accord, a été élaborée lors des réunions de la CPNEFP du 28 novembre 2019 et du 4 février 2020.

Cette liste sera actualisée régulièrement par la CPNEFP de la branche.

Article 4 | Modalités de mise en œuvre des actions de formation

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les partenaires signataires décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes qui visent une formation diplômante de type bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Pour les jeunes 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, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps

de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

À défaut la branche a fixé à 90 heures par salarié et par an ou 6 % du forfait pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures, le seuil à ne pas dépasser pour le temps de formation hors temps de travail.

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes qui visent une formation diplômante de type bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Article 5 | Le tutorat

L'employeur désigne parmi les salariés de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la Pro-A.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en alternance et deux s'il est lui-même l'employeur.

Le tuteur a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre de la Pro-A ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Article 6 | Le financement

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l'article L. 6332-1 du code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration, sur proposition de la CPNEFP (le plafond actuel est de 3 000 €).

Article 7 | Dispositions particulières pour les TPE

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 et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 8 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

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 4 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des formations et des certifications éligibles à la Pro-A

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveaux
Employé de commerce	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	684	3
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	28736	3
	Titre professionnel	Employé de commerce en magasin	8812	3
Vendeur en magasin	Bac Pro	Métiers de l'accueil	32049	4
	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	32208	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	13620	4
	Titre	Vendeur conseiller commercial	23932	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	1893	4
	BTS	Management Commercial Opérationnel	34031	5
	BTS	Négociation et Digitalisation de la Relation Client	34030	5
	BTS	BTS Technico-commercial	4617	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5
	Titre	Gestionnaire d'Unité Commerciale option généraliste, option spécialisée	23827	5
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	28662	5
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	13355	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	32204	5
	Licence Professionnelle	Commerce et distribution	29740	6
	Titre	Responsable de la distribution	27365	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6
	Titre RNCP	Chef de magasin	6577	6
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6
	Titre	Responsable marketing et commercial	18000	6
	Titre	Développeur marketing et commercial	28130	6
	Titre	Responsable du développement commercial	13596	6
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	29441	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	19384	6
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	34329	6
	Master	Marketing, vente	31501	7
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	11541	7
	Titre RNCP	Manager marketing data et commerce électronique (MS)	30417	7
	Titre RNCP	Manager dirigeant	30814	7

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveaux
Agent Logistique	CAP	Opérateur/opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	310	3
	Titre professionnel	Agent magasinier	1852	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	311	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	28737	3
	Bac Pro	Logistique	1120	4
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	1899	4
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Titre professionnel	exploitation logistitique	1901	5
	BTS	Transport et prestations logistiques	12798	5
	Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	29992	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	23939	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6
	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	29988	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	15336	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	2577	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	26190	6
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	14528	7
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	32227	7
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	26146	7
	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique - Supply chain (MS)	26948	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	23011	7
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	27048	7
	MASTER	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	34032	7
Merchandising	Titre RNCP	Décorateur Merchandiser	23872	5
	Titre RNCP	Visual Merchandiser	23651	5
	Titre RNCP	Responsable Visuel Merchandiser	23970	6
La Data	Titre RNCP	Développeur web	13595	5
	Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	29971	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	30719	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	31185	6
	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	29969	6
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l' Ecole Internationale des Sciences du Traitement de l'Information –Spécialité Génie Mathématique.	8987	7

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, cou-
tellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Avenant n° 8 du 4 février 2020
relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

NOR : ASET2050357M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non-alimentaires IDCC 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la république française, comme suit :

Classification en vigueur (chapitre XII)	Salaire minimum mensuel (pour 151,67 heures)
Niveau 1	1 550 €
Niveau 2	1 581 €
Niveau 3	1 606 €
Niveau 4	1 628 €
Niveau 5	1 724 €
Niveau 6	1 891 €
Niveau 7	2 456 €
Niveau 8	3 231 €
Niveau 9	3 646 €

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 4 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351 | Convention collective nationale

IDCC : 2691 | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

Accord du 13 mars 2020

relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050355M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

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 » supprime le dispositif « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A.

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé indépendant (EPI) réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche.

Elle constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, les partenaires sociaux souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle plus facilement mobilisables et répondant aux besoins en qualification et compétences de la branche.

Considérant la volonté des partenaires sociaux :

- d'accompagner les salariés de la branche vers de la reconversion ou une promotion par la mobilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » ;
- de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper leurs évolutions.

Le présent accord porte exclusivement sur la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un

accord global relatif à la formation professionnelle et à intégrer le texte de l'article ci-dessous relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A.

Le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les organisations soussignées, soulignant l'importance de la promotion des dispositifs de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences mis en place dans la branche, conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (convention collective nationale EPI) quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A

La reconversion ou la promotion par alternance permet à chaque salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

1. Contrat

En application des textes législatifs et réglementaires, le salarié, pour bénéficier de la reconversion ou de la promotion en alternance, est soit :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ;
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (art. L. 5134-19 et suivants du code du travail).

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail :

- la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou à une alternance ;
- cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois :
 - pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail ;
 - pour les publics éligibles à une reconversion ou en alternance lorsque le titre visé le nécessite.

2. Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, ou interbranche (CQPI) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

Voir liste des qualifications éligibles en annexe.

3. Durée de la formation

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance pourra être comprise entre 6 mois et 36 mois, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La durée de la formation hors entreprise peut toutefois être supérieure à 25 % sans dépasser 35 % lorsque :

- les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention des diplômes d'État ;
- les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention des titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification professionnelle inscrits au RNCP ;

Dans les cas mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du code du travail pour les CQP, la durée de la formation est celle définie par le référentiel de certification correspondant.

La reconversion ou la promotion par alternance permet également de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

4. Prise en charge financière des frais dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A)

La commission paritaire nationale emploi formation professionnelle (CPNEFP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A). Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an, conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail, l'employeur verse une indemnité horaire, fixée chaque année par la CPNEFP, prise en charge par l'OPCO.

5. Mise en œuvre

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

La mise en œuvre d'une action Pro-A doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant une progression pédagogique cohérente en centre de formation et en entreprise ;
- la désignation d'un tuteur ;
- un avenant au contrat de travail.

Pendant sa formation, hors temps de travail, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne un tuteur volontaire parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion de l'alternance.

Article 3 | Annexe

Sont annexées au présent accord :

- les informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou de promotion pour l'alternance dite Pro-A ;
- la liste des certifications éligibles à la Pro-A.

Article 4 | Dépôt

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 5 | Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 6 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter de la date de signature du présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Fait à Paris, le 13 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

1. Les informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou de promotion pour l'alternance dite Pro-A

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

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.

La CPNEFP a décidé de lister les formations permettant l'obtention d'une qualification reconnue et nécessaire dans les classifications de la convention collective de branche.

Ces listes comprennent des CQP, des titres professionnels, des diplômes d'État et des RNCP de niveau 3 à 6 et dans plusieurs domaines :

Des domaines en forte évolution professionnelle par l'exigence de mises à jour des pratiques et des compétences demandées aux salariés, ainsi que par les obligations d'accueil de nouveaux publics : très jeunes enfants, élèves ou étudiants ayant une déficience, il s'agit :

- de l'enseignement ;
- de la pédagogie dont enfance et handicap ;
- de la formation.

Des domaines en fortes mutations, par l'intégration du digital et du multimédia tant pour les enseignants qui doivent mettre en œuvre une nouvelle pédagogie que pour les personnels administratifs et d'encadrement pédagogique et de recherche au regard de l'intégration de leurs activités dans l'internet, les datas, l'information des tiers. Il s'agit :

- du digital ;
- du multimédia.

Des domaines dans lesquels la branche a besoin que les salariés des entreprises renforcent ou mettent à jour les capacités ou leurs compétences avec l'intégration de nouvelles normes pour des établissements recevant notamment des mineurs et ayant de la restauration voire de l'hébergement.

Il s'agit :

- de l'assistanat et du secrétariat ;
- de l'entretien, de la gestion des bâtiments et de la cuisine ;
- de la direction d'établissement.

2. Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Pédagogie. Enseignant. Formateur

1. CQP :
 - formateur consultant ;
 - assistant(e) de formation.
2. RNCP Niveau 3 :
 - accompagnant éducatif petite enfance ;
 - CAP :
 - assistant(e) technique en milieu familial et collectif ;
 - petite enfance ;
 - BAPAAT :
 - option loisirs du jeune et de l'enfant ;
 - option loisirs tout public dans les sites et structures d'accueil collectif ;
 - option loisirs de pleine nature ;
 - assistant(e) maternel (le)/garde d'enfants ;
 - assistant de vie dépendance et handicap.
3. RNCP Niveau 5 :
 - formateur concepteur pédagogique ;
 - formateur d'établissement d'enseignement professionnel ;
 - formateur(trice) ;
 - formateur « lutte contre l'illettrisme/français langue étrangère » ;
 - formateur de l'alternance ;
 - formateur concepteur pédagogique ;
 - formateur d'établissement d'enseignement professionnel agricole.
4. RNCP Niveau 6 :
 - licence :
 - arts, lettres, langues mention : lettres modernes parcours : métiers de l'enseignement domaine : sciences humaines et sociales ;
 - arts, lettres, langues mention : langues, littératures et civilisations étrangères spécialité : anglais, parcours : enseignement du français langue étrangère domaine : arts, lettres, langues ;
 - sciences, technologies, santé mention enseignement, information et communication scientifiques (EICS) ;
 - licence professionnelle :
 - intervention sociale option enseignement de la langue des signes française en milieu scolaire ;
 - sciences humaines et sociales ; mention : intervention sociale ; spécialité : enseignement de la langue des signes française en milieu scolaire ;
 - gestion des ressources humaines spécialité médiation pédagogique ;
 - management des organisations spécialité « responsable de structures enfance, petite enfance » ;
 - responsable des services d'accueil, petite enfance ;
 - professeur d'enseignement artistique, options musique, danse, direction d'école (CA) ;
 - coordinateur responsable de formation d'établissement privé d'enseignement et de formation professionnels ;
 - responsable d'ingénierie pédagogique ;

- formateur responsable pédagogique ;
- formateur responsable de projet de formation ;

Multimédia. Digital. Web

1. RNCP Niveau 4 :
 - assistant informatique, maintenicien des systèmes et réseaux ;
 - assistant web et marketing ;
 - assistant bibliothécaire – médiations numériques et culturelles (DU) ;
 - DEUST – Assistant microréseau logiciel (AMRL).
2. RNCP Niveau 6 :
 - chargé(e) de projet de communication digitale ;
 - expert en ingénierie digitale ;
 - responsable de projet web marketing et communication digitale ;
 - designer de communication graphique et digitale ;
 - responsable en stratégie digitale et gestion de projet ;
 - secrétaire de rédaction multimédia.

Cuisine. Bâtiment. Entretien. Assistance. Secrétariat. Responsable. Direction

1. CQP :
 - chef de cuisine en restaurant de collectivité ;
 - commis de cuisine ;
 - agent de cuisine ;
 - plongeur, officier de cuisine.
2. RNCP Niveau 3 :
 - CAP :
 - cuisine ;
 - maintenance de bâtiments de collectivités ;
 - agent(e) d’installation et de maintenance des matériels micro-informatiques ;
 - titre professionnel :
 - agent d’entretien du bâtiment ;
 - agent(e) de maintenance sur systèmes d’impression et de reprographie.
3. RNCP Niveau 4 :
 - titre professionnel :
 - secrétaire assistant ;
 - secrétaire comptable ;
 - comptable assistant ;
 - chef de cuisine en restauration collective ;
 - secrétaire-assistant ;
 - assistant(e) comptable ;
 - assistant(e) comptable ;
 - bac pro – cuisine.
4. RNCP Niveau 5 :
 - secrétaire juridique ;
 - assistant(e) juridique ;
 - assistant(e) en ressources humaines ;

- assistant(e) de direction ;
 - assistant(e) commercial(e) ;
 - assistant(e) de gestion ;
 - assistant(e) en santé sécurité au travail ;
 - assistant(e) du chef d'entreprise PME-PMI ;
 - assistant(e) technique en santé au travail ;
 - assistant(e) de gestion des petites entreprises ;
 - assistant(e) en ressources humaines.
 - titre professionnel :
 - assistant ressources humaines ;
 - assistant de direction ;
 - assistant commercial ;
 - BTS :
 - assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen ;
 - assistant de manager BTS à référentiel commun européen ;
 - DEUST – Assistant juridique.
5. RNCP Niveau 6 :
- directeur d'établissement privé d'enseignement et de formation agricole ;
 - directeur d'établissement privé d'enseignement ;
 - directeur d'établissement privé d'enseignement et de formation ;
 - licence professionnelle :
 - activités juridiques spé. assistant gestion de la paie et des relations du travail ;
 - activités juridiques : assistant juridique ;
 - métiers de la GRH : assistant ;
 - management des organisations, spécialité responsable de services généraux.

Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

IDCC : 1631 | **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

Accord du 3 février 2020

relatif au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée

NOR : ASET2050354M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018,

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air ont souhaité adapter et aménager les règles régissant les contrats de travail à durée déterminée (CDD) aux contraintes auxquelles les entreprises de la branche peuvent être confrontées dans leurs activités, notamment en raison de leur saisonnalité et de leur diversité. En outre, ils veulent favoriser, pour les salariés engagés sous CDD, un rallongement de leurs périodes de travail dans les entreprises, tout en rappelant les dispositifs existants dans la branche en vue d'une pérennisation des emplois saisonniers notamment.

Il est ici expressément rappelé, que le recours aux CDD, comme aux contrats de mission des salariés temporaires, ne doit pas avoir pour effet de pourvoir à un emploi durable et permanent au sein de l'entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (IDCC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

- d’une part, de l’objet d’intérêt général dudit accord, quel que soit l’effectif de l’entreprise considérée ;
- et d’autre part, de la configuration de la branche de l’hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d’entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % – Source observatoire AGE-FOS-PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 3 | *Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée (CDD)*

3.1. Cas de recours

Les partenaires sociaux de la branche HPA rappellent que les règles de conclusion d’un CDD doivent respecter celles définies aux articles L. 1242-2 (et en particulier le 3° pour les emplois saisonniers) et suivants du code du travail, ainsi qu’aux articles L. 1251-1 et suivants s’agissant des contrats de travail temporaire, concernant notamment les motifs de recours, l’obligation de remise d’un contrat de travail écrit, la durée de la période d’essai.

3.2. Durée des CDD. Nombre de renouvellements

Durées maximales des contrats

La durée maximale des CDD est celle fixée par les dispositions du code du travail, sous réserve des dispositions ci-dessous :

Concernant les CDD saisonniers, compte tenu de l’évolution des activités des entreprises de la branche et des modes de vie collectifs des vacanciers, la durée maximale des contrats à durée déterminée portant sur des emplois saisonniers, est portée à 9 mois (au lieu de 8 mois).

En conséquence, la référence à une durée maximale de 8 mois indiquée au dernier alinéa de l’article 6.1 de la convention collective nationale de l’HPA en date du 2 juin 1993 étendu modifié par l’avenant n° 34 du 11 juillet 2016 étendu, est supprimée et remplacée par 9 mois, à compter de l’entrée en vigueur du présent accord.

Renouvellements

Le nombre de renouvellements des CDD reste fixé à 2, sans pouvoir dépasser la durée maximale desdits contrats (y compris les renouvellements), fixée par la loi ou la convention collective (pour les emplois saisonniers). La possibilité de renouvellement doit être prévue dans le contrat de travail initial au moment de l’embauche. Le renouvellement effectif est formalisé, pour accord, par avenant signé par les parties avant le terme initialement fixé.

Les dispositions ci-dessus s’appliquent également aux contrats de mission à caractère saisonnier des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices de la branche.

3.3. Délai de carence

Règles générales

Le délai de carence est défini comme une durée minimale séparant deux CDD portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre. Ce délai varie selon la durée du contrat initial, renouvellement inclus. Il est fixé par le code du travail.

Cas de dispense du délai de carence

Sans avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, les partenaires sociaux de la branche conviennent de déterminer les cas dans lesquels les dispositions relatives au délai de carence ne s'appliquent pas, en sus de ceux déjà visés à l'article L. 1244-4-1 du code du travail (nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, contrats saisonniers, contrats dits d'usage, contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, rupture anticipée du CDD par le salarié, refus de renouvellement de son CDD par le salarié) :

- 1^{er} cas de dispense de délai de carence : lorsqu'un salarié est embauché sous CDD pour surcroît d'activité ou tâche occasionnelle, il pourra conclure, sans délai de carence, un contrat saisonnier sur le même poste afin de favoriser son maintien dans l'emploi pour des périodes plus longues.

L'indemnité de fin de contrat due pour le 1^{er} CDD sera versée au terme normal dudit contrat. Un nouveau CDD à caractère saisonnier sera conclu entre les parties.

La relation contractuelle demeure à durée déterminée dès lors que les 2 CDD successifs en cause s'inscrivent dans les cas de recours autorisés par le code du travail ;

- 2^e cas de dispense de délai de carence : lorsqu'un CDD avec terme précis (de date à date) est conclu pour le remplacement d'un salarié temporairement absent, et que la durée de l'absence se prolonge et vient en dépassement de la durée du contrat, renouvellements inclus, aucun délai de carence ne sera applicable pour la conclusion d'un nouveau CDD avec le même salarié ou un autre.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent également aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices de la branche.

Article 4 | *Efforts de pérennisation des emplois sous CDD*

Les partenaires sociaux rappellent les différents dispositifs existants dans la branche permettant une pérennisation des emplois à caractère saisonnier ou CDD :

- transformation des contrats saisonniers en CDI travail intermittent prévue dans le cadre de l'accord national du 23 mai 2000 et ses divers avenants étendus. Les CDI travail intermittent comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées sur l'année, avec ou non lissage de la rémunération ;
- utilisation du dispositif de modulation du temps de travail sur l'année ou sur la durée du contrat (CDD dont saisonnier) prévu dans le cadre de l'accord national du 23 mai 2000 et ses divers avenants étendus.

Ces différents dispositifs visant à pérenniser les emplois ou à allonger les durées des contrats feront l'objet de rappel d'information et d'incitation tant auprès des entreprises de la branche que des salariés saisonniers.

Article 5 | *Dispositions finales du présent accord*

5.1. Durée du présent accord. Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

5.2. Suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel par la CPPNI de la branche, afin de vérifier son application au sein des entreprises de la branche HPA, et les difficultés éventuelles rencontrées.

Si nécessaire, la CPPNI pourra décider de mettre en œuvre toute action complémentaire qui serait pertinente, en particulier en cas d'évolution ou de changement de la réglementation en vigueur.

5.3. Extension et formalités. Publicité. Date d'entrée en vigueur et effet

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 3 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

IDCC : 1631 | **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

Avenant n° 4 du 3 février 2020

à l'accord du 3 juillet 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

NOR : ASET2050350M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant adapte les dispositions relatives aux garanties frais de santé de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air définies au sein de l'accord du 3 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime frais de santé, aux évolutions légales et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'avenant n° 3 du 11 mars 2019.

À cet effet, il intègre notamment les dispositions découlant de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et ses textes d'application portant création de la protection maladie universelle qui assouplit les conditions d'ouverture des droits et de prise en charge par le régime d'assurance maladie obligatoire des frais de santé. Il intègre également les dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires. Il intègre enfin les dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques et modifie en conséquence les cotisations des anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et des personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air.

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 professionnel de santé dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 2 | *Dispense d'adhésion*

Le point 4 de l'article 3.2 de l'accord est modifié comme suit à effet du 1^{er} novembre 2019 :

« Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture. La demande de dispense doit être accompagnée d'un justificatif ; »

Article 3 | *Définition des ayants droit*

La définition des ayants droit mentionnée à l'article 3.3 de l'accord est modifiée. L'article 3.3 est remplacé comme suit à effet du 1^{er} janvier 2020 :

« 3.3. *Extension facultative de la couverture du socle obligatoire aux ayants droit du salarié*

Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture du socle obligatoire par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié et donnant lieu à versement d'une cotisation spécifique.

Par ayant droit du salarié, il convient d'entendre :

1. Le conjoint non divorcé ni séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil).

Est assimilé au conjoint :

- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base "couple", indépendamment du nombre d'enfant(s) à charge) ;
- le concubin ayant un revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base "couple", indépendamment du nombre d'enfant(s) à charge) et sous réserve de la fourniture d'un certificat de concubinage délivré par la mairie, à défaut d'un justificatif de domicile commun. Le concubinage doit répondre à la définition posée par l'article 515-8 du code civil.

2. Les enfants à charge du salarié, et s'ils vivent au foyer, ceux à charge de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou ceux de son concubin :

- âgés de moins de 18 ans, non-salariés ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
- âgés de moins de 26 ans, non-salariés, bénéficiant d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;

- âgés de moins de 26 ans et poursuivant des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance (notamment contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ;
- âgés de moins de 26 ans et étant à la recherche d'un premier emploi, inscrits à l'assurance chômage et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo demandeurs d'emploi) ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), avant leur 21^e anniversaire. »

Article 4 | Contrat responsable

L'article L. 322-2, II visé à l'article 5 de l'accord est désormais référencé article L. 160-13, II.









Article 5 | Garanties santé

L'annexe I de l'accord est remplacée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Les remboursements interviennent sous déduction du remboursement de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient.

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés.

(Voir le tableau pages suivantes.)

 HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non	Frais de séjour		100% BR
	Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
	Forfait journalier hospitalier Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (2) Non remboursé par la Sécurité sociale	Y compris maternité - par nuitée et par journée (hospitalisation en ambulatoire)	néant
	Lit d'accompagnant (2) Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - par nuitée	néant
 DENTAIRE auprès d'un professionnel conventionné ou non	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques coûteux		100% DE
	Soins et prothèses 100 % Santé**	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire	sans reste à payer (4)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100% BR
		Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale	100% BR
	Prothèses autres que 100 % Santé remboursées par la Sécurité sociale	Couronnes, bridges et inter de bridges	250% BR
		Inlay-core / inlay-core à clavette	250% BR
 OPTIQUE (6) Renouvellement par équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire, hors situation médicale particulière		Prothèses dentaires amovibles	250% BR
		Prothèses dentaires provisoires	250% BR
		Réparations sur prothèses	250% BR
	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	Couronnes et bridges, prothèses dentaires provisoires, réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	néant
	Orthodontie	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	250% BR
		Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire, limité à 4 semestres	néant
 AIDE AUDITIVE OU EQUIPEMENT par oreille	Implantologie	Implant et pilier implantaire - par an et par bénéficiaire	néant
	Équipement 100 % Santé** (classe A***)		sans reste à payer (5)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B***) (7) (Remboursement monture limité à 100 €)*****	Lunettes adultes et enfants de Classe B composé d'une monture et de 2 verres simples (7)*****	100 €
		Lunettes adultes et enfants de Classe B composé d'une monture et d'un verre simple et d'un verre complexe (ou très complexe) (7)*****	150 €
		Lunettes adultes et enfants de Classe B composé d'une monture et de 2 verres complexes (ou très complexes) (7)*****	200 €
	Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100% BR + 100 €
 SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non		Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 €
	Chirurgie optique réfractive		néant
	Jusqu'au 31/12/2020 :	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	200% BR
	À compter du 01/01/2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	sans reste à payer
	Équipement 100 % Santé** (classe I****)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale (au-delà, prise en charge du ticket modérateur)	122% BR
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II****)	Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité*****	200% BR
 SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non	Accessoires et fournitures	Bénéficiaire à compter du 21e anniversaire	200% BR
	Honoraires médicaux : Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste ou un spécialiste	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
	Actes techniques médicaux	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques coûteux		100% DE
 SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non	Actes d'imagerie médicale	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
	Honoraires paramédicaux	Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes	100% BR
	Analyses et examens de laboratoire		100% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100% BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (3)	100% BR
 SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non	Médicaments	Médicaments remboursés à 65%	100% BR
		Médicaments remboursés à 30%	100% BR
		Médicaments remboursés à 15%	néant
	Médecine additionnelle et de prévention (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode mezière, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure - podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	Non remboursée par la Sécurité sociale	néant
	Services		inclus

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale, DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale, TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

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

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

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans le contrat.

**** Voir la liste réglementaire des options de la liste I et de la liste II dans le contrat.

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

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

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

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

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

(4) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies au contrat.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis au contrat.

(6) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage.

La période d'un an n'est pas opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières visées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale.

(7) Verre simple :
verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries,
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

(7) Verre complexe :
verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries,
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,
verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries,
verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries,
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

(7) Verre très complexe :
verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries,
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

Article 6 | Cotisations applicables anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et des personnes garanties du chef de l'assuré décédé

Les cotisations mentionnées à l'article 8.2 de l'accord sont modifiées comme suit à effet du 1^{er} janvier 2020 :

Régime général d'assurance maladie

	Cotisation par personne en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé	
Adulte 1 ^{re} année	0,86 %
Adulte 2 ^e année	1,07 %
Adulte 3 ^e année	1,29 %
Enfant	0,65 %
Conjoint de 1 ancien salarié (hors conjoint de salarié décédé)	1,29 %

Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle

	Cotisation par personne en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale
Ancien salarié et conjoint d'un salarié décédé	
Adulte 1 ^{re} année	0,35 %
Adulte 2 ^e année	0,43 %
Adulte 3 ^e année	0,52 %
Enfant	0,27 %
Conjoint de 1 ancien salarié (hors conjoint de salarié décédé)	0,52 %

Article 7 | Date d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa date d'extension.

Article 8 | Dépôt

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

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 9 | Révision. Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 3 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

IDCC : 1631 | **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

Avenant n° 15 du 3 février 2020

à l'accord du 9 mars 2004
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2050353M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air, réunis en commission mixte paritaire, ont convenu de modifier l'accord professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004.

Afin de consolider la pérennité du régime de prévoyance de la branche, le présent avenant porte sur une modification des taux de cotisation des salariés cadres et non cadres, ainsi que sur les conditions d'ancienneté relatives au bénéfice des garanties indemnités journalières, pour les salariés permanents et saisonniers.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison de sa finalité d'intérêt général, et de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3 | Cotisations du régime de prévoyance

L'article 11 « financement du régime » de l'accord du 9 mars 2004 est rédigé comme suit :

Les cotisations relatives au régime de prévoyance, prévue à l'article 11 de l'accord du 9 mars 2004 sont modifiées comme suit :

Taux contractuels à effet au 1^{er} janvier 2020 (correctif apporté à l'avenant n° 13) :

Salariés non-cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 (y compris saisonniers)

	Part patronale Tranches A et B	Part salariale Tranches A et B	Total tranches A et B
Maintien de salaire	0,45 %	0 %	0,45 %
Incapacité	0 %	0,10 %	0,10 %
Invalidité	0 %	0,20 %	0,20 %
Décès – IAD, accidentel, double effet	0,04 %	0,12 %	0,16 %
Rente éducation	0 %	0,08 %	0,08 %
Rente handicap	0,01 %	0 %	0,01 %
Total	0,50 %	0,50 %	1,00 %

Salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947

	Part patronale		Part salariale		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Maintien de salaire	0,40 %	0,71 %	0 %	0 %	0,40 %	0,71 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,20 %	0,10 %	0,20 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0 %	0,38 %	0,25 %	0,38 %
Décès – IAD, Accidentel, double effet	1,06 %	0,33 %	0 %	0,47 %	1,06 %	0,80 %
Rente éducation	0,18 %	0 %	0 %	0 %	0,18 %	0 %
Rente handicap	0,01 %	0,01 %	0 %	0 %	0,01 %	0,01 %
Total	1,90 %	1,05 %	0,10 %	1,05 %	2,00 %	2,10 %

Ce qui annule les taux appelés à effet du 1^{er} janvier 2019.

Article 2 | Modification des conditions d'ancienneté

À effet du 1^{er} janvier 2020, l'article 3 de l'accord national du 9 mars 2004 « Conditions d'ancienneté » est remplacé comme suit :

« Les garanties définies ci-après sont acquises dans les conditions suivantes :
Pour les salariés permanents (tous contrats) et les salariés saisonniers :
– garantie décès invalidité absolue et définitive : sans condition d’ancienneté ;
– garantie indemnités journalières, y compris au titre du maintien de salaire, et rentes invalidité : après 12 mois d’ancienneté dans l’entreprise (sans ancienneté s’il s’agit de suites ou de conséquences d’un accident de travail ou d’une maladie professionnelle). »

Article 4 | Date d’effet, dépôt et extension

Le présent avenant s’applique à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il sera établi un nombre suffisant d’exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Au terme d’un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d’opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il sera soumis à la procédure d’extension prévue par les dispositions du code du travail à l’initiative de la partie la plus diligente.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 3 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

MÉTALLURGIE

Accord du 3 avril 2020

relatif aux modalités d'organisation du travail
pour faire face à l'épidémie de Covid-19

NOR : ASET2050364M

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC métallurgie ;

Fédération FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Face à la crise sanitaire majeure dont est victime la France, les signataires réaffirment le droit de chacun de préserver sa santé et de travailler en sécurité. Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser le travail dans des conditions sanitaires irréprochables. De même, il est de sa responsabilité de prendre et d'appliquer les mesures qui s'imposent pour garantir le jour venu la reprise de son activité économique et l'emploi de ses salariés.

La propagation de l'épidémie de Covid-19 et les mesures nécessaires prises par les pouvoirs publics pour limiter cette propagation ont de lourdes conséquences sociales et économiques pour les entreprises de la branche de la métallurgie.

Recourir au nouveau dispositif temporaire et exceptionnel d'activité partielle, est un des moyens pour faire face à la crise sanitaire que le pays traverse.

Faciliter la prise de jours de congés payés est un moyen d'une part, pour les entreprises d'affronter les difficultés inhérentes à cette période, de se préparer au mieux à une reprise d'activité dès que les conditions de santé publique le permettront et, d'autre part, pour les salariés de préserver leur pouvoir d'achat par le versement d'une indemnité de congés payés.

Les signataires ont convenu de prévoir des dispositions relatives à la prise et à la modification des jours de congés payés, afin de permettre aux entreprises de prévenir et de limiter les conséquences de la crise liée au Covid-19. En outre, ils rappellent que lorsque les salariés sont placés

en activité partielle ou en congés payés, ils ne doivent pas travailler ni répondre aux sollicitations de leur employeur.

Conscients de la période difficile traversée tant par les entreprises que les salariés, cette négociation poursuit aussi l'objectif de permettre aux salariés de pouvoir bénéficier de congés au cours de la période estivale à venir.

Les dispositions du présent accord s'appliquent par dérogation aux dispositions des sections 2 et 3 du chapitre 1^{er} du titre IV du livre 1^{er}, de la 3^e partie du code du travail et aux dispositions prévues par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2 | Un dialogue social d'entreprise adapté pour faire face à la crise

L'intérêt du dialogue social en entreprise est notamment de trouver le consensus entre les parties concernées par un sujet qui les rassemble. Il doit, par construction, générer l'adhésion de chacun dans la résolution des problématiques et permettre de renforcer la cohésion au sein de l'entreprise. Sa qualité favorise l'implication de tous et des salariés en particulier.

Hormis les motifs légaux de négociation obligatoire, le niveau retenu pour engager le dialogue social dépend de la nature des sujets et de la difficulté rencontrée par les acteurs de terrain.

Concrètement, le dialogue social en période de crise est un levier essentiel pour trouver des solutions. Face au risque de propagation du Covid-19, certaines réponses dépendent des pouvoirs publics tandis que d'autres peuvent être fournies par la branche ou encore directement par l'entreprise.

Dans la période difficile que les salariés et les entreprises vivent actuellement, de nombreuses difficultés organisationnelles se posent. Aussi, les entreprises doivent, grâce au dialogue social, voire à la négociation, mettre en œuvre des solutions adaptées. La gestion des congés payés, comme le recours à l'activité partielle, font partie des réponses pour faire face aux réductions d'activités qui accompagnent la propagation de l'épidémie. La négociation d'entreprise, mieux qu'aucune autre, doit être loyale et permettre d'apporter les réponses les plus appropriées.

Aussi, les parties signataires souhaitent que la négociation d'entreprise soit privilégiée afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

L'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise en raison, notamment, de l'échec des négociations d'entreprise ou, de l'impossibilité de négocier de par l'absence de représentant du personnel, en particulier dans les TPE-PME.

En outre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations sur ce sujet actuellement en cours dans les entreprises, celles-ci doivent se poursuivre loyalement.

Compte tenu de l'urgence, les modalités de négociation pourront être aménagées.

Article 3 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation pour préparer la reprise dans les meilleures conditions

Les signataires réaffirment, par le présent accord, leur volonté de se mobiliser activement pour faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles les entreprises sont confrontées, en privilégiant les actions qui permettent de préserver la santé et la sécurité des salariés, de maintenir leurs compétences et de sauvegarder l'emploi industriel.

À ce titre, le nouveau dispositif temporaire et exceptionnel d'activité partielle constitue l'un des outils pouvant être mobilisé pour faire face à une période de baisse d'activité ou de fermeture temporaire d'une entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier. Le dispositif d'activité partielle s'adresse à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Compte tenu de leurs possibilités économiques et financières, les entreprises sont invitées à rechercher avec les partenaires sociaux, au-delà de la préservation de l'emploi, une évolution des conditions d'indemnisation de l'activité partielle pour en atténuer ses impacts négatifs.

La période d'activité partielle peut être mise à profit pour maintenir et développer les compétences des salariés, en particulier par la mobilisation d'actions de formation mises en œuvre, à distance, dans le cadre du plan de développement des compétences. Une attention particulière est portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, ainsi qu'aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises en prévision des transformations futures.

D'autre part, lorsque les conditions de sécurité et de santé des salariés (télétravail, distances de sécurité, gestes barrière...) sont irréprochables, garanties et appliquées tel que prévu dans le préambule, l'action de formation peut également être mise en œuvre in situ, au sein de l'entreprise, le cas échéant en situation de travail. Dans le prolongement, les signataires incitent l'OPCO 2i à prévoir le déploiement d'actions de formation collectives à destination des salariés des TPE et PME.

Les signataires souhaitent ainsi préparer progressivement, et dans les meilleures conditions, le retour à une activité normale.

Article 4 | *Nombre de jours de congés visés*

Le nombre de jours de congé pouvant être unilatéralement fixé ou modifié par l'employeur dans les conditions prévues par le présent accord et par dérogation aux dispositions des sections 2 et 3 du chapitre 1^{er} du titre IV du livre 1^{er}, de la 3^e partie du code du travail et aux dispositions prévues par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, est limité à 6 jours ouvrables par salarié.

Article 5 | *Période de mise en œuvre des mesures exceptionnelles de fixation ou de modification des jours de congés payés*

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de permettre à l'employeur de fixer ou de modifier des dates de prise de 6 jours ouvrables de congés payés doivent permettre aux entreprises de faire face à l'urgence de la situation liée à l'épidémie de Covid-19.

Ces dispositions n'ont donc vocation à être applicables qu'entre la date d'entrée en vigueur du présent accord et le 31 octobre 2020.

Article 6 | *Fixation et modification de la prise de jours de congés payés*

L'employeur peut unilatéralement imposer la prise ou décider de modifier unilatéralement les dates de congés payés fixées avant que l'état d'urgence sanitaire n'ait été déclaré et pendant toute cette période de crise sanitaire dans la limite de 6 jours ouvrables de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période de prise au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Par ordre de priorité, l'employeur choisit :

- d'abord, la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente ;

- puis, la prise de jours de congé conventionnels acquis (congés d'ancienneté, etc.) ;
- et enfin, la prise de congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

L'usage de cette disposition ne remet pas en cause le droit de chaque salarié de la métallurgie d'obtenir un congé d'une durée minimale de 2 semaines consécutives dans la période légale de prise de congés.

Par ailleurs, l'employeur veille à favoriser la prise de congés payés pendant la période estivale afin d'assurer au salarié un droit à congés payés avec sa famille, notamment lorsque ce dernier est un proche aidant tel que défini à l'article L. 3142-16 du code du travail.

La période de congés choisie par l'employeur, dans les conditions prévues par le présent accord, prend fin le 31 octobre 2020.

Article 7 | Délai de prévenance en cas de fixation ou de modification des dates de jours de congés payés

Les jours de congés payés peuvent être fixés ou modifiés unilatéralement par l'employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance :

- d'au moins 2 jours ouvrés pendant la période de confinement ;
- d'au moins 5 jours ouvrés en dehors de la période de confinement.

Ces délais de prévenance s'appliquent pour la fixation des jours de congé pris par roulement ou collectivement dans le cadre d'une fermeture.

Article 8 | Modalités exceptionnelles de fixation de jours de congés payés

L'employeur n'est pas tenu de recueillir l'accord du salarié, si la fixation des jours de congé dans la limite de 6 jours ouvrables conduit à un fractionnement de leur congé principal.

En cas de fractionnement du congé principal du salarié, l'attribution de jours de fractionnement prévue par les dispositions légales ou celles en vigueur dans l'entreprise s'applique.

Lorsque l'employeur entend mettre en œuvre les dispositions du présent accord, il en informe par tout moyen et dans les meilleurs délais les représentants du personnel.

Article 9 | Modalités d'information des salariés

L'information du ou des salariés concerné(s) par la mesure de fixation ou de modification des dates de congés payés décidée par l'employeur est effectuée par tout moyen permettant d'assurer l'information individuelle du salarié dans le respect des délais de prévenance cités à l'article 7 du présent accord.

Article 10 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, et prendra fin le 31 octobre 2020.

Article 11 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 12 | Suivi

Les signataires conviennent de se rencontrer dans le mois suivant l'échéance du terme de l'état d'urgence sanitaire en vue d'assurer le suivi du présent accord et de discuter des éventuels ajustements qui pourraient lui être apportés.

Article 13 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 14 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 15 | Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 3 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027 | Convention collective nationale

IDCC : 706 | **PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

Convention collective nationale

IDCC : 1539 | **COMMERCES DE DÉTAIL DE PAPETERIE, FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

Accord du 1^{er} avril 2020

relatif aux mesures d'urgence en matière de congés payés

NOR : ASET2050343M

IDCC : 706, 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

SNPELAC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et à l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place, en urgence et pour une durée limitée, un régime dérogatoire aux règles générales applicable en matière de congés payés et de jours de repos.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en dépit d'une autorisation de poursuite d'activité dans le cadre de la crise Covid-19, les entreprises de la branche font face à de sérieuses difficultés économiques, financières et sociales.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
- IDCC 706 : convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 | Dérogation aux règles relatives à la prise de congés payés

L'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congés payés ouvrables et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins de 3 jours francs, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 30 juin 2020.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux précisent que la conclusion du présent accord de branche est en partie justifiée par la difficulté pour les TPE et PME de mettre en place, en urgence, un accord d'entreprise.

Article 4 | Date et durée d'application

Compte tenu des circonstances exceptionnelles et de la nécessité pour les entreprises de disposer, dans les meilleurs délais, des dispositions du présent accord, les parties signataires souhaitent une application dès que possible.

Les partenaires sociaux souhaitent que les services du ministère chargé du travail puissent procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accord en urgence.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérant à une organisation signataire d'un accord de branche, sont tenues d'en appliquer les dispositions dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrivant à terme le 30 juin 2020.

Article 5 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau), pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228 | Convention collective nationale

IDCC : 637 | **INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION**

Accord du 3 avril 2020
relatif aux modalités de prise de congés
dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19

NOR : ASET2050361M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FGT SNED CFTC ;

UNSA industrie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des déclarations du président de la république le 12 mars 2020 et du premier ministre le 19 mars 2020 dans le contexte de la crise sanitaire à laquelle est confrontée la France face à l'épidémie de Covid-19.

Il s'appuie sur les textes législatifs et réglementaires promulgués depuis, notamment la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

En préambule, les partenaires sociaux de la branche souhaitent exprimer leur solidarité et leur soutien auprès de l'ensemble des entreprises et des collaborateurs du secteur du recyclage. Leur travail est essentiel au maintien de la salubrité publique et à la poursuite d'activités essentielles de certaines industries, notamment celles liées à l'approvisionnement des citoyens en ressources vitales.

Ils adressent également leurs remerciements à l'ensemble des entreprises, collaborateurs qui assurent une continuité de services et d'approvisionnement dans l'intérêt général de la nation, en réduisant ainsi les conséquences sociales et économiques de la crise.

Les signataires rappellent également que la santé des collaborateurs est une priorité et que les consignes sanitaires recommandées par le gouvernement doivent être respectées par l'entreprise.

Il est rappelé l'importance des gestes barrières qui sont des mesures comportementales individuelles, mais qui doivent être imposées collectivement et mises en œuvre par l'employeur.

Conscients des difficultés des entreprises et de la pluralité des situations, les partenaires sociaux souhaitent permettre aux entreprises, dans un esprit de solidarité, de disposer de souplesse dans la pose des congés payés de leurs salariés, sous certaines conditions.

Il est important par ailleurs d'anticiper la fin de cette pandémie et faire en sorte que les collaborateurs puissent être présents en entreprise pour contribuer à la relance de l'activité, lorsque les mesures de confinement seront levées.

En effet, si certaines activités de recyclage peuvent se maintenir, d'autres sont confrontées à des baisses d'approvisionnement matières, à des défaillances de clients ou d'autres facteurs externes et internes et n'ont pas d'autres choix que de recourir notamment au chômage partiel.

Pour limiter l'impact financier de cette crise sanitaire sur la rémunération des salariés, et pour que chacun puisse par des gestes individuels contribuer à l'équilibre économique du pays, les partenaires sociaux ont adopté les mesures ci-dessous en matière de congés payés.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que les DIRECCTE seront vigilantes aux actions mises en place par l'entreprise en amont des demandes d'indemnisation au titre du chômage partiel.

Le présent texte se fonde ainsi sur les dispositions de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Il détermine des dispositions spécifiques en matière de congés afin de tenir compte de la propagation du Covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

Article 1^{er} | *Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions dans lesquelles l'employeur peut imposer la prise de congés payés ou modifier les dates d'un congé déjà posé, par dérogation aux dispositions légales applicables en matière de prise des congés payés et aux stipulations conventionnelles en vigueur au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche.

Article 2 | *Champ professionnel*

Sont concernées les entreprises entrant dans le champ professionnel et territorial de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Les parties signataires indiquent que l'objet du présent accord ne justifie pas ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires rappellent l'importance du dialogue social en entreprise et incitent les entreprises pourvues de représentants du personnel à engager leurs propres négociations autant que de besoin.

Cet accord a un caractère supplétif selon le principe issu de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 3 | *Conditions de mise en œuvre de l'accord*

A. Salariés concernés

Cette mesure a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entreprises touchées par une réduction partielle ou une cessation totale d'activité.

Les conditions de cet accord ne peuvent être appliquées aux salariés dont la date d'ancienneté est postérieure au 30 novembre 2019.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur l'objet du présent accord.

B. Jours de congé concernés et période de congés

Les jours de congés payés visés par le présent accord sont ceux définis par l'article L. 3141-1 du code du travail :

- acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019 ;
- acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 ;
- acquis sur l'année civile N – 1 et N (si l'entreprise a pour période de référence l'année civile).

Les congés acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019 sont visés en priorité par les mesures du présent accord.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent accord ne peut s'étendre au-delà du 31 août 2020.

C. Nombre de jours congés

L'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congé ouvrables et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins de 2 jours francs, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'employeur est autorisé à fractionner ces 6 jours de congé sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

D. Information

Compte tenu de la complexité des situations de travail engendrées par la crise sanitaire, l'employeur doit informer le salarié de sa décision par tous les moyens possibles.

Par ailleurs, l'employeur qui utilise cette dérogation en informe sans délai et par tout moyen le CSE.

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 août 2020.

Article 5 | Dépôt et entrée en vigueur du texte

L'accord entre en vigueur immédiatement pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire.

L'accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Compte tenu de la situation de crise subie par le pays et de la nécessité de maintenir un dialogue social réactif en lien avec les mesures d'urgence à prendre, les procédures de signature et de dépôt ont été adaptées d'un commun accord avec les parties signataires :

Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajoutant aux pièces habituellement requises une version pdf de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties.

Le dépôt papier de l'original signé de l'accord sera effectué postérieurement au dépôt de la version électronique.

Un exemplaire sera également remis auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 3 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031 | Convention collective nationale

IDCC : 897 | **SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

Accord du 20 novembre 2019

relatif à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion
ou promotion de l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050360M

IDCC : 897

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

PRESANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FEC FO ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'ordonnance n° 2019-801 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec cette loi, les partenaires sociaux décident d'élaborer une liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion de l'alternance dit « Dispositif Pro-A ».

Ils rappellent que ce dispositif vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.

Pour mémoire, ils précisent que la formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, pour les jeunes 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, elle peut être allongée à 36 mois.

En tout état de cause, pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés concernés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications (RNCP) et correspondant au grade de la licence (c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas avoir atteint un niveau III, IV et V enregistré au RNCP).

Les partenaires sociaux rappellent également que ces formations doivent être certifiantes (inscrites au répertoire national des certifications professionnelles) et ne concerner que des emplois dans lesquels il existe une forte mutation de l'activité et un risque d'obsolescence des compétences.

Ils entendent ainsi définir quels sont les emplois concernés et quelles sont les formations qui pourraient être suivies dans ce cadre.

À ce stade, ils ont identifié trois emplois principaux : l'emploi de conducteur de centre mobile, celui de secrétaire médical et celui d'aide comptable/comptable.

S'agissant de l'emploi de conducteur de centre mobile, les partenaires sociaux relèvent que cet emploi est peu représenté dans les SSTI (0,5 % des effectifs en 2018) et qu'il a vocation à évoluer vers l'emploi de secrétaire médical, qui lui-même évolue vers l'emploi d'assistant en santé au travail ou d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire.

S'agissant de l'emploi de secrétaire médical, les partenaires sociaux soulignent qu'il y a une forte mutation de leur activité compte tenu des réformes successives dans le secteur de la Santé au travail, en particulier dans les services de santé au travail interentreprises. Ils soulignent que cet emploi est en diminution (- 4 % en 2018) et insistent sur le fait qu'il a vocation à poursuivre son évolution vers un emploi d'assistant en santé au travail ou d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire.

S'agissant de l'emploi d'aide comptable/comptable, les partenaires sociaux relèvent que, d'une manière générale, c'est un emploi menacé par l'essor de l'automatisation et de l'intelligence artificielle.

Enfin, les partenaires sociaux indiquent que l'OPCO santé prendra en charge tout ou partie des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés par les SSTI au titre de la Pro-A de ses salariés, et pourra prendre en charge la rémunération dans les conditions légales et réglementaires.

Article 2 | Liste des formations éligibles à la Pro-A inscrites au RNCP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent que les formations suivantes sont éligibles au dispositif de la Pro-A.

Pour obtenir des précisions, notamment sur les lieux où se déroulent les formations mentionnées, il convient de se connecter au site internet <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>.

Intitulé de la formation	Niveau de formation	Autorité responsable de la certification ou de la formation
Assistant en santé au travail	Niveau III	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)
Assistant en santé au travail	Niveau III	Université catholique de Lille – institut social de Lille (ISL)
Assistant technique en santé au travail	Niveau III	AFOMETRA
Animateur qualité, sécurité, santé au travail et environnement	Niveau III	Association des fondateurs et protecteurs de l'institut catholique de Lyon (AFPICL) – ESQESE
Secrétaire médico-administratif	Niveau IV	Objectif formation santé

Intitulé de la formation	Niveau de formation	Autorité responsable de la certification ou de la formation
Secrétaire assistant médico-social	Niveau IV	Ministère du travail – Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Secrétaire médical	Niveau IV	École Vidal
Secrétaire médical et médico-social	Niveau IV	Pôle formation santé
Secrétaire médical	Niveau IV	Culture et formation
Secrétaire médical	Niveau IV	Institut SESAM
Secrétaire médical	Niveau IV	AVLIS
Secrétaire médico-administratif	Niveau IV	La compagnie de formation
Secrétaire médico-social	Niveau IV	Alternance ACADMY
Secrétaire – assistant	Niveau IV	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Secrétaire médical	Niveau IV	Bioprépra
Secrétaire médical	Niveau IV	CESAME
Secrétaire assistant médico-social	Niveau IV	Ministère du travail – délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Secrétaire médical	Niveau IV	SOSIM (systèmes opérationnels et services en informatique médical)
Secrétaire médical – médico-social	Niveau IV	École MEDCOMM
Secrétaire médical – secrétaire médico-social	Niveau IV	Croix-Rouge française
Secrétaire médical et médico-social	Niveau IV	ADIEL ACF – alternance conseil-formation
Secrétaire médical	Niveau IV	Medi Azur Santé
Secrétaire médical	Niveau IV	MAESTRIS
Secrétaire médicale et médico-sociale – assistante médico-sociale	Niveau IV	Objectif formation santé
Secrétaire – assistante médicale	Niveau IV	ORLAND
Secrétaire médical	Niveau IV	Institut de communication médicale
Secrétaire médical	Niveau IV	Centre Paris Europe Alternance (CPEA)
Diplôme universitaire de technologie, spécialité gestion des entreprises et des administrations (GEA), option gestion comptable et financière (GCF)	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Gestionnaire comptable et fiscal	Niveau III	Ministère du travail – délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
BTS comptabilité et gestion	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DEUST gestion et comptabilité des entreprises	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Collaborateur social et paie	Niveau III	Softtec – avenir et formation
Assistant de gestion	Niveau III	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

Intitulé de la formation	Niveau de formation	Autorité responsable de la certification ou de la formation
Assistant de gestion	Niveau III	Institut de formation commerciale et permanente (IFOCOP)
Gestionnaire de paie	Niveau III	Comptalia
Gestionnaire paie et administration sociale	Niveau III	Sciences U – Lyon
BTS comptabilité et gestion	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DEUST gestion et comptabilité des entreprises	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Gestionnaire de paie	Niveau III	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Gestionnaire de paie	Niveau III	Centre interentreprises de formation en alternance (CIEFA)
Secrétaire polyvalent – option comptable	Niveau IV	CFAS Institut
DUT hygiène sécurité environnement	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Coordinateur hygiène, sécurité, environnement – HSE	Niveau IV	Chambre de commerce et d'industrie de Colmar et Centre Alsace (CCI de Colmar et du Centre Alsace)
Technicien d'infrastructure informatique et sécurité	Niveau III	Partner Formation – Isitech Fondation école La Mache
Technicien supérieur en informatique de gestion	Niveau III	Chambre de commerce et d'industrie de Colmar et Centre Alsace (CCI de Colmar et du Centre Alsace)
Technicien d'assistance en réseau informatique	Niveau III	CFAS institut
Analyste développeur d'applications informatiques	Niveau III	CCI France – réseau ESI
DEUST technicien des médias interactifs et communicants (T-MIC)	Niveau III	Université de Bretagne Occidentale – Brest
Maintenicien informatique système et réseaux	Niveau III	GEFI SA – GEFI Centre de formation
Technicien développeur	Niveau III	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)
Technicien systèmes et réseaux	Niveau III	CESI
Technicien systèmes, réseaux et sécurité	Niveau III	Association pour le développement de l'insertion professionnelle – institut de poly-informatique (ADIP – IPI)
Administrateur réseaux	Niveau III	École supérieure d'informatique et de commerce (ESIC)
Gestionnaire réseaux et systèmes	Niveau III	AP formation
Informaticien d'exploitation et de maintenance	Niveau III	Institut pour la promotion de l'enseignement et du conseil (IPREC)
TP technicien supérieur ou technicienne supérieure de support en informatique	Niveau III	Ministère du travail – délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Intitulé de la formation	Niveau de formation	Autorité responsable de la certification ou de la formation
TP technicien supérieur en réseaux informatiques et télécommunications d'entreprise	Niveau III	Ministère chargé de l'emploi
TP technicien supérieur en automatique et informatique industrielle	Niveau III	Ministère chargé de l'emploi
TP technicien supérieur gestionnaire exploitant de ressources informatiques	Niveau III	Ministère chargé de l'emploi
DEUST informatique systèmes et réseaux (ISR)	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DEUST sciences pour l'ingénierie mention techniques électroniques et communications spécialité électronique et informatique industrielle	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DEUST technicien des médias interactifs et communiquant (T-MIC)	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur Université de Bretagne Occidentale – Brest
DUT génie électrique et informatique industrielle	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
TP technicien supérieur systèmes et réseaux	Niveau III	Ministère du travail – délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Technicien en maintenance informatique et réseaux (DU)	Niveau IV	Université de Lille
Technicien réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	Niveau IV	Ministère des armées
Technicien de maintenance en micro-informatique	Niveau IV	Association pour la promotion d'un centre de technologies – actif CNT
Assistant informatique, maintenicien des systèmes et réseaux	Niveau IV	Ministère de la défense – école de transmissions (ETRS)
Maintenicien en micro-informatique et réseaux	Niveau IV	Association pour le développement de l'insertion professionnelle (ADIP) – IPI
TP technicien d'assistance en informatique	Niveau IV	Ministère du travail – délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
TP technicien réseaux et télécommunications d'entreprise	Niveau IV	Ministère chargé de l'emploi

Article 3 | *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 20 novembre 2019.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 16 janvier 2020
à l'accord du 25 septembre 2019
relatif à la révision de l'annexe II de la convention collective

NOR : ASET2050359M

IDCC : 897

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

PRESANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le prolongement des discussions intervenues en septembre 2019 portant sur les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), les partenaires sociaux souhaitent modifier l'article 5.3 de l'accord portant révision de l'annexe II de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, relatif au remboursement des frais des représentants des organisations syndicales à la CPPNI, tels que désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 de cet accord.

Ils décident, par ailleurs, de compléter l'article 3.4 relatif aux réunions de la CPPNI.

Les partenaires sociaux décident ainsi de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier l'article 5.3 comme suit :

« Article 5.3 | Remboursement des frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le représentant des employeurs, au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2^e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré ;
- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 180 % du tarif Urssaf ;
- frais de repas : remboursement dans la limite de 130 % du tarif Urssaf.

La demande de remboursement devra être adressée au secrétariat de la CPPNI dans les 2 mois suivant les réunions, congrès ou assemblées statutaires.

Le remboursement devra être effectué dans les 30 jours calendaires suivant la demande.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail une heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou aux groupes de travail décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupe de travail ou commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), planifiée en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, est annulée par Présanse, les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par Présanse dans les conditions précitées. »

Ils décident, par ailleurs, de compléter l'article 3.4 comme suit :

« Article 3.4 | Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation »

Après le point relatif au fonctionnement, il est ajouté :

« Modalités de prise de décisions de la CPPNI

En dehors de règles légales applicables aux accords de la CPPNI, cette commission peut être amenée à prendre des décisions (entendu comme l'expression d'une demande ou d'un message commun). Ces décisions sont prises après approbation, d'une part, de la délégation des employeurs, d'autre part, de la majorité des organisations syndicales de salariés, au prorata de leur représentativité.

À noter que les avis rendus en interprétation du texte conventionnel auront la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré ;
- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties présentes ;
- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles à la convention collective ou à ses annexes ou n'en suppriment.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus seront annexés à la convention collective nationale et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière.

Ils prendront effet, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents. »

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail. »

Fait à Paris, le 16 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord de méthode du 1^{er} avril 2020

relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19

NOR : ASET2050321M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard de la situation actuelle fortement impactée par l'épidémie de Covid-19 et suite aux mesures de protection des personnes qui ont impliqué un confinement généralisé, les partenaires sociaux de la branche du sport ne peuvent plus se réunir dans les conditions habituelles qui leur permettent de conduire leurs travaux et de délibérer sur les textes, accords ou avenants, visant à organiser le travail et les relations sociales dans leur champ conventionnel.

Soucieux dans cette période de maintenir un dialogue entre les organisations représentatives de salariés d'une part, et d'employeurs d'autre part, pour prendre en compte les circonstances exceptionnelles et leurs impacts dans le champ du sport et rendre possible les discussions autour des adaptations temporaires de la CCNS qui pourraient être nécessaires, notamment eu égard aux dispositions contenues dans la loi décrétant l'état d'urgence sanitaire et prises par les ordonnances subséquentes, les partenaires sociaux de la branche du sport ont souhaité par cet accord adapter leurs modes de réunions, de délibérations et de prises de décisions.

Ils ont ainsi convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour fluidifier les échanges durant la période couverte par le présent accord, chaque organisation désigne, par mail d'information aux membres de la CPPNI, une ou deux « personne(s)

référénte(s) », qui sera (seront) l'interlocuteur (les interlocuteurs) en charge notamment de relayer les informations au sein de son (leur) organisation.

Pour maintenir un dialogue régulier entre les partenaires sociaux durant la crise sanitaire, un créneau d'échange hebdomadaire est mis en place les mercredis à 14 heures, sauf si la réunion est sans objet.

Article 2

Les réunions de la CPPNI, de façon dérogatoire et le temps de la durée du confinement, peuvent se tenir de manière distancielle, en privilégiant le système de visioconférence. Un système d'audioconférence pourra également être mis en place dans le cas où l'organisation de la visioconférence s'avère impossible.

Les CPPNI sont convoquées par voie électronique par le biais d'un courriel adressé à la (aux) personne(s) désignée(s) comme « référénte(s) » par chaque organisation de la branche en application de l'article 1^{er}. Cette (ces) personne(s) en accuse(nt) réception par retour de mail.

Sauf circonstances particulières liées notamment à l'indisponibilité d'une organisation, les CPPNI sont réunies sur le créneau défini à l'article 1^{er}.

Les délais de convocation sont réduits en dessous du délai habituel d'une semaine, sans pouvoir être inférieurs à 48 heures.

Les documents préparatoires seront transmis au plus tard 48 heures avant la tenue de la réunion.

Durant cette période, il appartient aux organisations représentatives d'employeurs de pourvoir à l'organisation de ces commissions, non réunies en composition mixte.

Le (la) représentant(e) du ministère du travail sera en copie des échanges.

Article 3

Tous les membres dûment mandatés par leurs organisations peuvent participer à ces réunions de la CPPNI dans la limite du nombre prévu par la CCNS.

Chaque membre participant à la réunion atteste de sa présence par courriel transmis au secrétariat de la commission. Une attestation commune pour l'ensemble de la délégation peut être réalisée par la (les) personne(s) désignée(s) comme « référénte(s) » par chaque organisation en application de l'article 1^{er}.

Pour le bon déroulement des débats, la délégation de chaque organisation pourra désigner un porte-parole unique.

Les discussions se déroulent sous l'animation du représentant de l'une des organisations d'employeurs qui veillera à ce que les expressions puissent pleinement se faire.

Le secrétariat de la commission réalisera un compte rendu de la réunion, suivant les modalités habituelles.

Article 4

S'il y a lieu de voter sur une décision :

- lorsque l'expression des mandats se fait au cours de la réunion, une confirmation asynchrone sera demandée à chaque organisation par voie électronique, sous la forme d'un courriel transmis par la (les) personne(s) qui aura (auront) préalablement été désignée(s) comme « référénte(s) » par chaque organisation, en application de l'article 1^{er} ;

- si les mandats ne peuvent pas être exprimés au cours de la réunion, ils sont exprimés par les organisations par échanges de courriels suivant les modalités et délais définis au cours de la réunion.

Si un accord est soumis à signature, de manière exceptionnelle, un système de signature électronique sera mis en place pour ne pas retarder les procédures d'extension et d'application des textes négociés.

Les conditions de validité de ces votes comme celles des accords soumis à signature répondent aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 5

Compte tenu de son objet, le présent accord de méthode ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au dernier jour de la période de confinement telle qu'elle a été décrétée par le gouvernement.

Il prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 1^{er} avril 2020

relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19

NOR : ASET2050320M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;**CNEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Face aux difficultés rencontrées par le secteur et afin d'encourager la pleine application des mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la propagation du virus Covid-19, les partenaires sociaux de la branche sport se sont réunis dès la promulgation de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » et de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 « portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos », prise pour son application, « afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi ».

Prenant plus précisément acte des dispositions suivantes :

- article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 », prévoit la possibilité, pour le gouvernement, par ordonnance, « de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre 1^{er} de la 3^e partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise » ;

– article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 « portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos » prévoit en conséquence :

« Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, par dérogation aux sections 2 et 3 du chapitre 1^{er} du titre IV du livre 1^{er} de la 3^e partie du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congé et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins de 1 jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'accord mentionné au premier alinéa peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 ».

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place ce dispositif dérogatoire pour la prise de congés payés, par accord de branche applicable dès sa signature, suivant les modalités définies ci-après.

Article 1^{er}

Les dispositions suivantes sont définies à défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise sur le même objet relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19.

Par dérogation aux délais de prévenance et modalités de prise de congés payés définis par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et dans la limite maximale de 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés), l'employeur peut imposer aux salariés la prise de congés payés, en respectant un délai de prévenance réduit de 1 jour franc.

L'employeur devra informer les salariés concernés du nombre de jours de congés payés fixés dans ce cadre et des dates précises de prise, par un écrit, quelle que soit sa forme.

Il ne peut s'agir que de jours de congés payés déjà acquis par le salarié et effectivement portés à son compte positif de jours de congés payés à prendre.

La prise de ces jours de congés payés peut conduire au fractionnement du congé principal, sans accord des salariés concernés.

Dans ce cadre exceptionnel, et si cela n'est pas compatible avec les impératifs d'organisation de la structure, les dates de congés payés ainsi fixées pourront être différentes pour deux conjoints travaillant dans la même structure.

Dans les mêmes conditions, et outre les dispositions du code du travail, l'employeur peut modifier de manière unilatérale des dates de congés payés qui avaient déjà été fixées.

Article 2

La période de congés imposée ou modifiée en application de l'article 1^{er} débute le 23 mars 2020, correspondant à la promulgation de la loi n° 2020-290 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » initiant le dispositif.

Cette période ne peut s'étendre au-delà du 31 août 2020.

Article 3

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 février 2020

relatif au dispositif Pro-A

NOR : ASET2050358M

IDCC : 18

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;**Fédéchimie FO ;****CMTE CFTC ;****CFE-CGC chimie ;****THC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'industrie textile poursuit une importante mutation dans un environnement fortement marqué par une concurrence mondiale exacerbée, des évolutions technologiques majeures induisant des changements structurels fondamentaux.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.

À cette fin, les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés de l'industrie textile en favorisant la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) qui a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La note annexe au présent accord a pour objet de détailler les éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité des entreprises.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux jugent en effet indispensable de faire bénéficier l'ensemble des entreprises de la branche, particulièrement et prioritairement les TPME très nombreuses dans l'industrie textile, de ce dispositif Pro-A.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application.

Article 3 | Salariés concernés

Le présent accord concerne les salariés bénéficiaires de l'entreprise – y compris ceux ayant une activité à temps partiel – et plus particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Article 4 | Certifications visées

La Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Sont éligibles à la Pro-A – sur la base des études, analyses et argumentaires développés dans la note annexée au présent accord – les certifications professionnelles suivantes :

■ Certifications de nature à assurer les fondamentaux pour faire face aux mutations d'activité

Socle de connaissance et de compétences professionnelles CléA.

CléA numérique.

■ Certifications encourageant la mobilité interne et l'accès à la reconnaissance d'une qualification, en particulier pour les salariés de faible niveau de qualification

Diplômes :

- bac pro métiers de la mode ;
- BTS innovation textile ;
- BTS design de mode, textile et environnement.

CQP de branche :

- opérateur(trice) multipostes en confection ;
- opérateur(trice) en confection ;
- monteur(se) prototypiste ;
- régleur(se) de machines de production ;
- coupeur (se) matières en confection ;
- opérateur(trice) confection main ;
- agent de méthode industrialisation mode et textile ;
- agent de méthode conception mode et textile ;
- responsable de production industries mode et textile ;
- modéliste industriel.

■ Certifications de nature à assurer les mobilités interbranches face aux mutations de l'activité des entreprises

Diplômes :

- CAP conducteur d'installations de production ;
- bac pro maintenance des équipements industriels ;
- bac pro pilote de ligne de production.

CQPI adoptés par la branche :

- agent(e) logistique ;
- conducteur(trice) d'équipements industriels ;
- technicien(ne) en maintenance industrielle ;
- opérateur(trice) en maintenance industrielle ;
- technicien(ne) de la qualité ;
- opérateur(trice) qualité ;
- animateur(trice) d'équipe ;
- vendeur(se) conseil à distance ;
- vendeur(se) conseil en magasin.

De façon générale, une priorité sera donnée aux certifications ayant un caractère transverse.

Article 5 | *Financement*

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

La CPNEF textile détermine le niveau de prise en charge des dépenses liées au dispositif Pro-A :

- les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable ;
- celles liées aux actions de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation ainsi que la rémunération du salarié dans les conditions prévues par décret.

La CPNEF transmet aux instances de l'OPCO 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini.

Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'OPCO 2i.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des frais de transport, d'hébergement et de restauration, ainsi que des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des salariés, à hauteur du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

Article 6 | *Suivi de l'accord*

Le suivi du présent accord est assuré par une commission ad hoc de la CPNEF textile.

Cette commission se réunira au moins une fois par an pour évaluer et contrôler la mise en œuvre du présent accord, afin de veiller aux objectifs suivants : ciblage sur les salariés de faible qualification et sur les TPME, abondement éventuel des entreprises, suivi des évolutions constatées dans les entreprises au bénéfice des salariés concernés, articulation entre les différents dispositifs éligibles de formation.

Un bilan d'étape sera effectué au plus tard à mi 2021 afin, en tant que de besoin, de revoir les modalités du présent accord.

Article 7 | Durée de l'accord et extension

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} février 2020.

Le suivi du présent accord est assuré par la CPNEF Textile.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Fait à Paris, le 10 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Note annexe Fondant les objectifs poursuivis par l'accord textile relatif à Pro-A

La présente note complémentaire à l'accord Pro-A signé dans le textile a pour objet de répondre aux attentes suivantes :

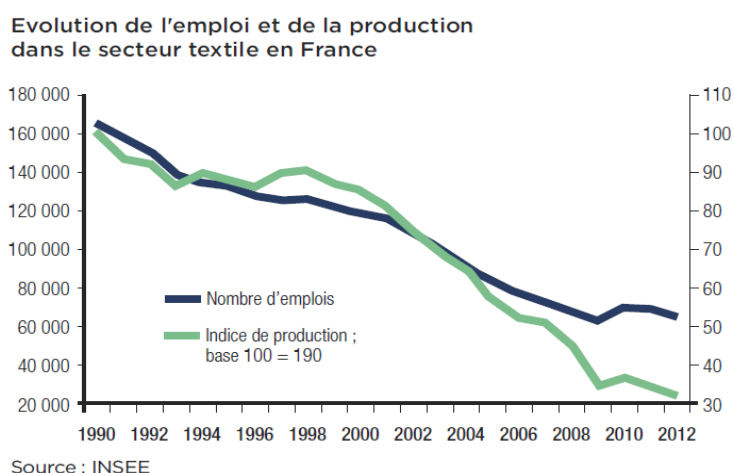
- éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés. À titre d'exemples : globalisation des marchés, développement du numérique, de la robotique, adaptation des modes de production à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique (courrier DGEFP du 10 septembre 2019) ;
- encourager la mobilité interne par la formation pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences (principes du dispositif Pro-A rappelé par le courrier précité).

1. Textile : une industrie marquée par les mutations

L'industrie textile a été confrontée, au cours des dernières décennies, à de véritables chocs dus pour l'essentiel à la mondialisation des marchés, avec une concurrence internationale exacerbée. Conjuguée avec de très fortes évolutions technologiques, cette double mutation a entraîné des reconversions ainsi que des délocalisations.

Ainsi, les effectifs ont été divisés par 3 en ¼ de siècle. Le chiffre d'affaires du textile est passé de 17 milliards € en 93 à 13 milliards € en 2017.

Si le nombre d'entreprises est demeuré à peu près constant – 2 500 – l'entreprise moyenne est passée de 70 salariés à 25 en ¼ de siècle. Aujourd'hui, 9 entreprises sur 10 de moins de 50 salariés.



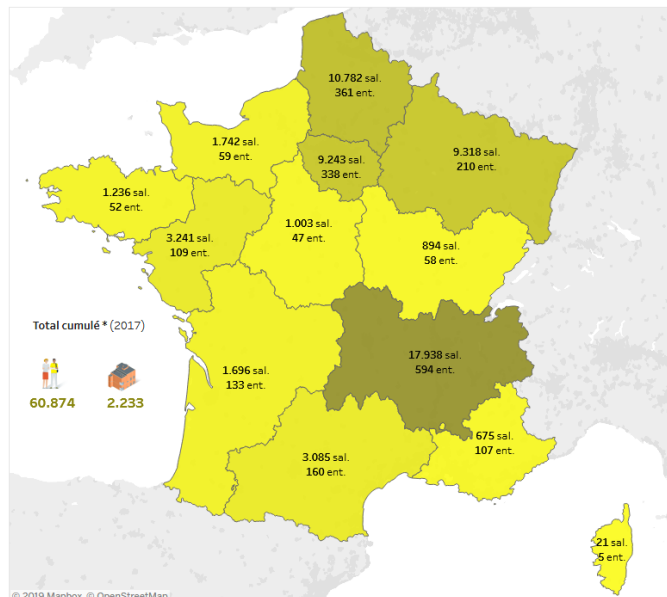
Toutefois, malgré ce contexte de mondialisation globale, la filière textile française a mené une révolution complète de son processus de production : la création, l'innovation, l'écoconception, la customisation et le marketing font désormais partie intégrante du process de production.

Les entreprises françaises créent continuellement de nouveaux textiles innovants dotés de fonctionnalités toujours plus avancées qui entrent de plus en plus dans la composition de pro-

duits aussi divers que, les avions, les smartphones, les immeubles, les éoliennes, les équipements sportifs, les produits médicaux ou paramédicaux, les protections des cultures agricoles, les tenues de protection individuelle... Ce sont dans ces domaines notamment que les innovations sont les plus spectaculaires et donc les plus créatrices d'emplois.

2. Textile : chiffres clés (observatoire des métiers)

Effectifs des salariés* et nombre d'entreprises* par région en 2017



Répartition F/H*
60.874 personnes en 2017



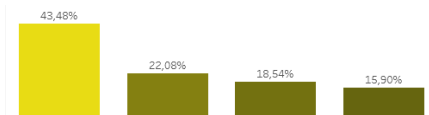
Répartition F/H*
60.874 personnes en 2017



Répartition par CSP*
60.874 personnes en 2017

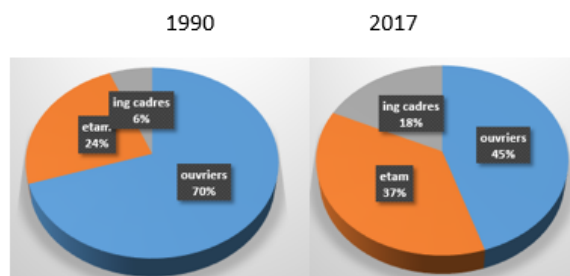


Répartition par CSP*
60.874 personnes en 2017



Abréviations :
sal. : salariés • ent. : entreprises • CSP : Catégories socio-professionnelles • I&C : Ingénieurs & Commerciaux • TAM : Techniciens agents de maîtrise

Evolution CSP



Années 90 : 85 % de salariés d'un niveau V (CAP) et infra

Aujourd'hui : 2 sur 3

3. Évolution filière « Textile mode cuir » en Europe

Conclusions des échanges de la conférence « Fashion world's challenge » et de la réunion technique du projet S4TCLF/Porto 22-23 janvier 2019.

Après des années de politiques de développement de la filière axée sur la délocalisation de la production dans les pays à bas coûts de main-d'œuvre, la principale préoccupation des entreprises TMC est devenue aujourd'hui le recrutement et la formation de nouvelles ressources humaines.

Des facteurs de changement qui sont autant d'électrochocs pour les entreprises :

- la pyramide des âges de la filière annonçait de longue date une vague de départs en retraite sans précédent, mais la capacité à recruter, former et fidéliser les jeunes générations avait été surestimée ;
- un besoin de compétences « hybrides », alliant :
 - la capacité d'évaluation des situations et de prise des décisions des « baby-boomers » et de la génération « x » ;
 - l'agilité et l'appétence des « millenials » pour les nouvelles technologies ;
 - pour des savoir-faire nouveaux, entre tradition et modernité ;
- une offre de formation professionnelle initiale et continue qui s'est réduite à peau de chagrin au fil des dernières décennies marquées par la décroissance de la filière... ;
- ... versus une demande croissante de produits et services TMC à plus haute valeur ajoutée.

Étude CEDEFOP : 600 000 postes à pourvoir à horizon 2025 en Europe.

Face à cette évolution, une industrie confrontée à une image dégradée d'une filière guidée par des politiques de délocalisations, avec son lot de pertes massives d'emploi depuis les années 70.

Un arrêt sur image sur la composition des emplois TMC en Europe, et des modifications qu'ils vont connaître d'ici 2025, présenté par Rob Senden, dirigeant de l'organisme de formation belge IVOC (sur base des chiffres du CEDEFOP) :

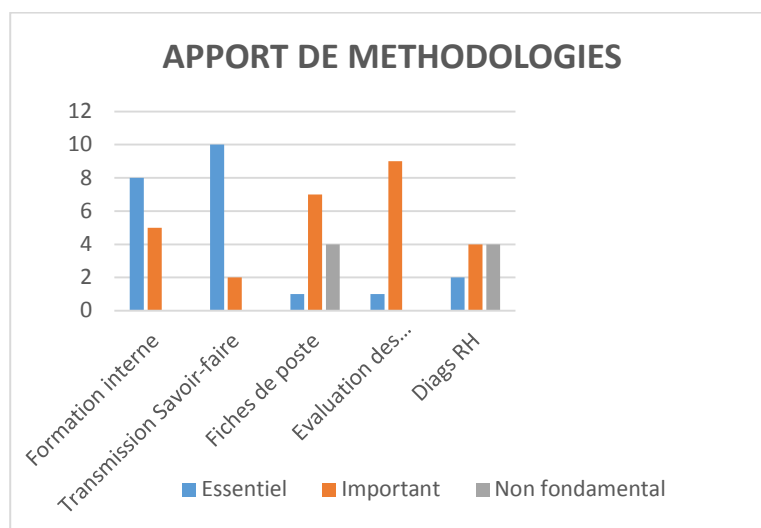
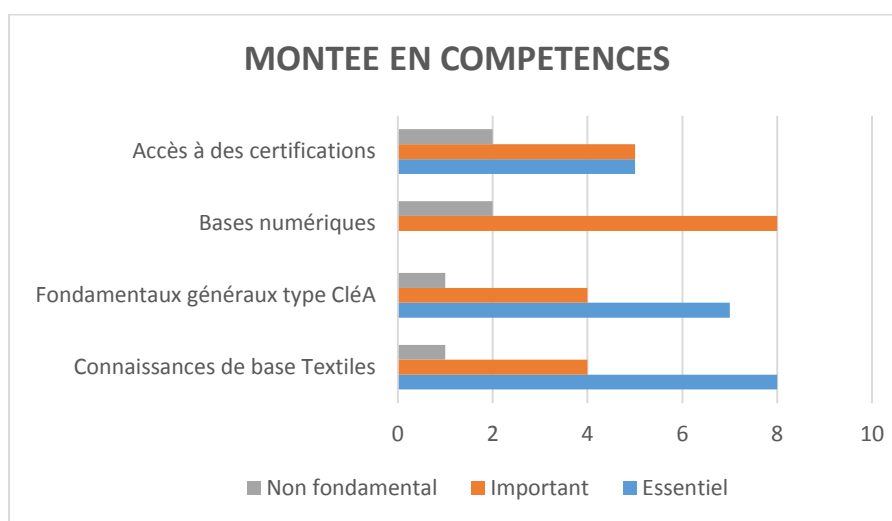
- emplois avec bas niveaux de qualifications : + 41 000 recrutements/ – 294 000 emplois ; principalement en raison des investissements dans l'automatisation et la robotique qui vont réduire les tâches à faible valeur ajoutée ;
- emplois avec niveaux de qualifications intermédiaires : + 347 000 recrutements/ – 132 000 emplois ;
- emplois avec hauts niveaux de qualification : + 223 000/pas de perte d'emplois.

D'où l'enjeu du programme européen Blueprint « Smart Skills for TCLF – S4TCL » qui vise la montée en compétences ou « upskilling » des bas niveaux de qualification vers les niveaux intermédiaires/hauts, à l'aide de nouveaux parcours de formation professionnelle répondant aux tendances d'évolution des activités TMC.

(Voir le texte pages suivantes.)

4. Évolutions des besoins au plan français

Plusieurs enquêtes ont été menées auprès des entreprises au cours des 2 dernières années. On en retiendra, parmi les différents résultats, les 2 besoins émergents suivants :



(Voir le texte pages suivantes.)

Par ailleurs, on citera les résultats de l'enquête menée par OPCALIA sur les besoins en recrutement à laquelle 25 % des entreprises représentant 50 % des effectifs ont répondu :

Nombre de besoins en recrutement déclarés **2 423**

Nombre d'établissements répondants **339**

Clé de lecture

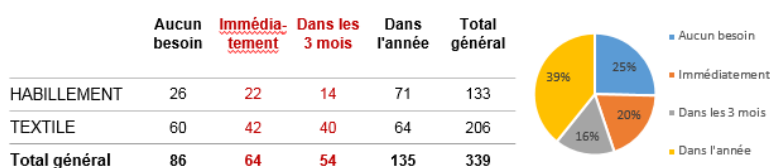
25 % des entreprises Textile/Habillement ont répondu (dont la totalité des + de 300).
Ces entreprises réunissent 50 % de l'effectif total des branches Textile/Habillement. Ce qui porterait, mécaniquement, à **5.000** le nombre de besoins en recrutement des 2 secteurs.

MÉTHODOLOGIE

Enquête mail et téléphonique réalisée du 25/09/18 au 01/12/18 auprès des entreprises adhérentes à Opcalia des branches Textile et Habillement, ayant plus de 11 salarié-e-s.



Nombre d'établissements répondants / par degré d'urgence

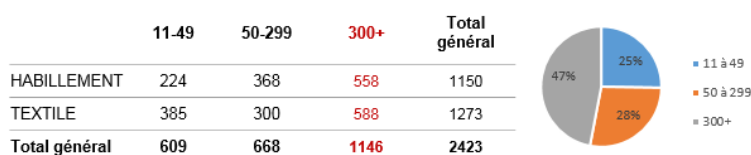


Clé de lecture

Pour 1/3 des entreprises, les besoins de recrutement se situent entre aujourd'hui et les 3 mois à venir.



Nombre de recrutements / par taille d'entreprise



Clé de lecture

La moitié des besoins se situe dans les entreprises de + de 300 qui ne sont, au total pour les 2 secteurs, qu'une cinquantaine.

5. Enjeux de la filière vue par le CSF (extraits)

Contrat stratégique de filière mode et luxe 2019/2022 signé en janvier 2019

Comme l'ensemble du tissu industriel français, la filière mode et luxe est confrontée à de nouvelles problématiques : émergence de façons inédites de produire et de vendre nécessitant l'adaptation des compétences et des métiers, politique d'excellence en recherche et développement, déploiement de technologies innovantes, besoins en financement, transmission d'outils de production, attention particulière à porter aux ressources, à l'environnement et à l'éthique, transformation radicale des consommateurs, importance de l'expérience client. La filière joue un rôle de précurseur et d'amplificateur des tendances lourdes relevées dans l'industrie et dans la société.

Caractérisée par une grande diversité d'acteurs et de métiers répartis sur le territoire, la filière est composée de grands groupes, enseignes, PME, créateurs et sous-traitants fabricants, dont une majorité de TPE. Ses problématiques doivent être partagées par tous car sa compétitivité repose sur les fortes collaborations au sein de la chaîne de valeur.

Parmi les défis à relever, en plus des enjeux numériques et internationaux, irriguant chacune des thématiques, quatre apparaissent structurants et ont fait l'objet de groupes de travail spécifiques :

- formation/emploi/compétences ;
- capacité industrielle de production et sous-traitance ;
- écosystème entrepreneurial et accompagnement des jeunes marques ;
- développement durable et éthique.

Le savoir-faire et la qualité des produits constituant l'identité de la mode et du luxe français, leurs croissance et compétitivité ne sont concevables qu'à la condition de préserver et de renforcer ces caractéristiques fondamentales.

6. Une volonté offensive d'y répondre

Des actions collectives fortes menées depuis de nombreuses années au profit des TPME et des salariés du secteur, en particulier les moins qualifiés.

■ Développement des certifications professionnelles :

Fort développement au cours des dernières décennies des certifications de branches (CQP comme CQPI) : 250 CQP/CQPI délivrés par an en moyenne depuis 10 ans.

■ Actions d'ingénierie des compétences :

- mise en place de diagnostics stratégiques à destination des PME : stratégie compétences ;
- SIRH pour les TPME : action compétences ;
- observatoire des métiers/contenus métiers ;
- actions d'évaluation des acquis : démarche PMQ ;
- AFEST.

■ Signature du 1^{er} EDEC numérique avec l'État en 2016

Actions et résultats largement diffusés.

■ Action OPCA en matière de formation

Extrait rapport activité 2018/chiffres textiles

	Nombre de stagiaires	Montant des prises en charge (en €)
CPF	2 860	5 959 093 €
Contrats de professionnalisation	1 046	7 034 736 €
Professionnalisation (CSP, Emploi d'avenir, fonction <u>tutorale</u> , PP, POEC, POEI, Tuteur)	5 123	3 062 978 €
Plan	22 367	15 999 182 €
Total stagiaires	31 396	32 055 989 €

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : 2564 | **VÉTÉRINAIRES**
(Praticiens salariés)

Accord du 7 avril 2020

relatif à la prise exceptionnelle de congés payés
dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

NOR : ASET2050333M

IDCC : 1875, 2564

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FESSAD UNSA ;

CFTC agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objectif de répondre rapidement aux difficultés que rencontrent les entreprises vétérinaires dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 suite aux mesures de confinement et de lutte contre sa propagation notamment prévues par le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020. Il prévoit de proposer des outils supplémentaires à ceux existants (activité partielle, arrêt de maladie pour garde d'enfants, télétravail...) et définit notamment les modalités exceptionnelles de prise et de modification des congés payés dans le cadre de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Article 1^{er}

Dans le cadre de l'ordonnance susvisée, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, par dérogation aux sections 2 et 3 du chapitre 1^{er} du titre IV du livre 1^{er} de la 3^e partie du code du travail et aux dispositions des conventions collectives applicables, les employeurs sont autorisés à décider de la prise des congés payés.

Les congés en cours d'acquisition durant la période de référence en cours jusqu'au 31 mai 2020 ne peuvent être utilisés dans le cadre du présent accord.

Cette prérogative exceptionnelle est limitée à 6 jours ouvrables de congé, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 jour franc.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à faire la promotion de la formation continue à distance des salariés, et tout particulièrement des salariés placés en activité partielle, durant les mesures de fermeture des établissements scolaires, de certains établissements recevant du public et de confinement.

Les membres signataires rappellent aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord que mettre à jour leur document unique d'évaluation des risques est une obligation légale pour préserver la santé et la sécurité des salariés mais également la sécurité juridique des employeurs.

Dans le cadre de la pandémie due au Covid-19, ce document doit faire l'objet d'une mise à jour spécifique prenant en compte les risques encourus par les salariés au regard cette pandémie.

La partie signataire du collège employeur s'engage à diffuser un exemple de mise à jour du document unique d'évaluation des risques adapté à ce nouveau risque.

Article 2 | *Clause de rendez-vous*

Les membres signataires s'engagent à ouvrir dès que possible une nouvelle négociation de cet accord dans le cas où il serait établi que des mesures de fermeture des établissements scolaires, de certains établissements recevant du public et de confinement ou plus généralement toute mesure de restriction quelle qu'elle soit perdureront au-delà du 31 mai 2020.

Article 3 | *Champ d'application*

Le présent accord est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaire et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés fusionnés par accord du 29 mars 2019 modifié par avenant du 5 juin 2019.

Article 4 | *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 6 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structuration de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient

seulement 0,4 % des salariés (selon les données des DADS 2015 retraitées par l'Insee), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Fait à Paris, le 7 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200170-000520

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
