



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**
**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-28

25 juillet 2020



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-28 du 25 juillet 2020

| | |
|---|-----|
| Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion | 1 |
| Ministère de l'agriculture et de l'alimentation | [*] |

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-28.

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-28 du 25 juillet 2020

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| Banque : adhésion par lettre du 11 juin 2020 de la CFDT des banques et assurances à l'accord du 5 février 2020..... | 3 |
| Bois (industrie [importation]) : accord professionnel du 7 avril 2020 relatif aux mesures exceptionnelles et aux modalités d'organisation du travail face au « Covid-19 »..... | 4 |
| Commerces de détail non alimentaires : avenant du 6 mai 2020 relatif à l'extension du champ d'application aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics.... | 10 |
| Commissaires-priseurs judiciaires : avenant n° 2 du 15 octobre 2019 à l'accord du 28 septembre 2015 relatif au régime frais de santé..... | 15 |
| Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord du 23 juin 2020 relatif à l'article 14 « Horaires de travail » de la convention..... | 20 |
| Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord du 15 juin 2020 relatif à la revalorisation des salaires pour 2020 | 21 |
| Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A » | 23 |
| Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant n° 43 du 3 avril 2020 relatif aux salaires | 32 |
| Métallurgie (Vendée) : accord du 9 juin 2020 relatif à l'indemnité de panier au 1 ^{er} juillet 2020..... | 34 |
| Métallurgie (Vendée) : accord du 9 juin 2020 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) au 1 ^{er} juillet 2020 | 35 |
| Métallurgie (Vendée) : accord du 9 juin 2020 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) au 1 ^{er} janvier 2020..... | 42 |
| Métallurgie (Vienne) : avenant du 25 mai 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} juin 2020 et à la garantie de rémunération effective pour 2020 | 45 |
| Navigation de plaisance (entreprises) : avenant du 1 ^{er} juin 2020 à l'annexe VI de la convention collective relatif aux salaires minima mensuels au 1 ^{er} juin 2020 | 47 |
| Plasturgie : avenant n° 2 du 28 mai 2020 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie | 50 |
| Portage salarial (salariés) : accord du 18 février 2020 relatif à l'agenda social | 52 |

| | |
|--|----|
| Portage salarial (salariés) : avenant n° 6 du 18 février 2020 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle | 54 |
| Portage salarial (salariés) : avenant n° 7 du 18 février 2020 relatif à l'entretien professionnel..... | 56 |
| Portage salarial (salariés) : avenant n° 8 du 18 février 2020 relatif au dialogue social..... | 62 |
| Retraites complémentaires (institutions) : accord du 30 avril 2020 relatif aux modalités exceptionnelles de mise en place de l'activité partielle dans le cadre de la crise sanitaire du « Covid-19 » | 66 |
| Retraites complémentaires (institutions) : avenant n° 1 du 9 avril 2020 à l'accord du 13 septembre 2017 relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances | 70 |
| Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 27 février 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 ^{er} janvier 2020 | 77 |
| Tourisme social et familial (organismes) : accord du 10 juin 2020 relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » | 81 |
| Tourisme social et familial (organismes) : accord de méthode du 10 juin 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de crise sanitaire due à l'épidémie de « Covid-19 » | 84 |
| Transports routiers : adhésion par lettre du 13 janvier 2020 de l'OTRE à l'accord du 13 décembre 2018..... | 88 |

Adhésion par lettre du 11 juin 2020
de la CFDT des banques et assurances à l'accord du 5 février 2020

NOR : ASET2050588M

IDCC : 2120

Fédération CFDT des banques et assurances
47-49, avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19

Paris, le 11 juin 2020.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions par la présente notre adhésion à l'accord du 5 février 2020 intitulé « Accord sur la formation professionnelle dans les banques », conclu au sein de la branche professionnelle des banques commerciales.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général

Accord professionnel

INDUSTRIES DU BOIS ET IMPORTATION

Accord professionnel du 7 avril 2020
relatif aux mesures exceptionnelles
et aux modalités d'organisation du travail face au « Covid-19 »

NOR : ASET2050584M

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

FNB ;
FFB ;
GPFFB ;
FFSL ;
SEI ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
FNMIAMB ;
LCB ;
SNIELB ;
FIBRAGGLOS ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
FTF ;
UFFEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB-CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des Industries du bois et de l'Importation des bois ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la crise sanitaire liée au « Covid-19 ».

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi.

À ce titre, ils souhaitent rappeler l'impératif de sauvegarde et de préservation de la santé et de la sécurité des salariés et des employeurs et le respect de conditions sanitaires indispensables à la poursuite éventuelle d'activité.

Ainsi les partenaires sociaux des secteurs concernés par le présent accord ont convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes.

La prise de congés payés constitue dans ce cadre une des possibilités de préserver le pouvoir d'achat des salariés tout en préparant une reprise d'activité quand la situation sanitaire le permettra.

Par ailleurs, l'impératif de santé et de sécurité implique de la part des entreprises qui poursuivent leur activité, la mise en œuvre des « gestes barrières » destinés à protéger chacun.

Il est rappelé à ce titre que le télétravail doit être mis en œuvre lorsqu'il est possible. Les heures de télétravail n'ouvrent pas le droit à la prise en charge à l'activité partielle.

Le présent accord doit permettre aux entreprises et aux salariés de trouver au sein de cette période complexe et par l'utilisation des congés payés, les solutions les plus adaptées pour préserver la santé et le pouvoir d'achat des salariés sans obérer les conditions d'une reprise d'activité à terme.

Conformément aux dispositions de la loi d'urgence du 23 mars 2020, les présentes mesures entrent en vigueur rétroactivement à compter du 12 mars 2020.

Enfin, les partenaires sociaux ont convenu que les entreprises qui disposent de contrats de prévoyance doivent pouvoir se rapprocher des organismes qui les gèrent, afin d'obtenir les conditions de prise en charge des différents arrêts prévus par la réglementation spécifique au titre de la crise sanitaire.

Les organisations signataires ont donc convenu les dispositions suivantes :

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

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

| | Référence NAPE/NAF |
|---|--------------------|
| Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois | 5907/51.5 E |
| Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail | 4801/20.1 A |
| Fabrication de parquets et lambris en lames | 4803/20.1 A |
| Fabrication de parquets assemblés en panneaux | 4803/20.3 Z |
| Moulures, baguettes | 4803/20.3 Z |
| Bois de placages, placages tranchés et déroulés | 4804/20.2 Z |
| Production de charbon de bois | 24.1 G |

| | Référence NAPE/NAF |
|---|--------------------|
| Panneaux de fibragglos | 4804/26.6 J |
| Poteaux, traverses, bois injectés | 4804/20.1 A |
| Application de traitement des bois | 4804/20.1 B |
| Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) | 4805/20.4 Z |
| Emballages légers en bois, boîtes à fromage | 4805/20.4 Z |
| Palettes | 4805/20.4 Z |
| Tourets | 4805/20.4 Z |
| Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes) | 4807/20.5 A |
| Fibres de bois | 4807/20.1 A |
| Farine de bois | 4807/20.1 A |
| Articles de pêche (pour les cannes et lignes) | 5402/36.4 Z |
| Fabrication d'articles en liège | 5408/20.5 C |
| Commerce de gros de liège et articles en liège | 5907/51.5 E |
| Commerce de détail de liège et articles en liège | 6422/51.4 S |
| Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, et etc. la fabrication de brosses à habits et à chaussures | 32.91 Z |

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

Article 2 | Mise en œuvre de l'accord

La période actuelle justifie pleinement le maintien du dialogue social dans l'entreprise afin de pouvoir trouver les solutions nécessaires et utiles au contexte de chacun.

Il est indiqué à ce titre que la négociation d'entreprise doit être privilégiée en application de l'esprit de l'ordonnance du 25 mars 2020, afin qu'un accord puisse se trouver avec les partenaires concernés en tenant compte des particularités de l'entreprise.

L'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise notamment compte tenu du nombre de TPE/PME majoritaires dans nos secteurs d'activité, ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence possible en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

Article 3 | Information du salarié

L'information des salariés concernés par la fixation et la modification des dates de congés payés décidées par l'employeur, devra être réalisée par tout moyen de nature à assurer l'information individuelle du ou des salariés concernés.

Article 4 | Nombre de jours de congés mobilisables

Le nombre de jours de congés qui pourra être fixé ou modifié par l'employeur, en concertation avec l'intéressé, est limité à 6 jours ouvrables de congés payés par salarié. Ces 6 jours ouvrables de congés ce sont ceux modifiés ou imposés depuis la date du 12 mars 2020.

Ces dispositions sont fixées par le présent accord par dérogation aux dispositions du code du travail (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 5 | Modalités de fixation de la prise des congés payés

L'employeur est autorisé à décider de la prise 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.

Dans le cadre des précédentes dispositions, il est convenu d'essayer de respecter la logique suivante dans la fixation de la prise desdits congés :

- priorité est donnée à la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente (2019-2020) ;
- ensuite sera retenue la prise de jours de congés conventionnels acquis ;
- enfin, la prise de congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition pris par anticipation (2020- 2021).

Afin de respecter autant que faire se peut, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, les partenaires sociaux conviennent qu'il sera tenu compte dans la mesure du possible de la fixation de congés simultanés pour des conjoints ou des partenaires d'un Pacs travaillant dans la même entreprise.

Article 6 | Période retenue pour la mise en œuvre des dispositions exceptionnelles relatives aux congés payés

Compte tenu des motivations explicitées dans le préambule, les dispositions du présent accord ayant pour objet de permettre à l'employeur de fixer ou modifier des dates de prise de 6 jours ouvrables de congés payés, doivent permettre aux entreprises de mettre en œuvre cette possibilité avant le 30 septembre 2020.

Article 7 | Information

Dans les entreprises, dotées d'un CSE, et/ou disposant d'un délégué syndical, et non couvertes par un accord, l'employeur pourra appliquer le présent texte en procédant 48 heures avant la mise en œuvre de l'accord à une information et une consultation des membres du CSE ou à défaut du délégué syndical.

Article 8 | Délai de prévenance en cas de fixation ou modification des dates de jours de congés payés

Compte tenu de l'objet du présent accord et de sa motivation liée aux impacts de la crise sanitaire et de la période de confinement, les organisations signataires ont convenu de retenir un délai de prévenance avec une fixation de sa durée proportionnelle à la date de la période de retenue par l'employeur.

Le délai de prévenance est de :

- au moins 1 jour ouvré pendant la période de confinement et jusqu’au 31 mai 2020 ;
- au moins 2 jours ouvrés du 1^{er} juin 2020 au 31 août 2020 ;
- au moins 3 jours ouvrés du 1^{er} septembre 2020 au 30 septembre 2020.

Article 9 | *Date d’application et durée de l’accord*

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent par esprit de solidarité et compte tenu des circonstances exceptionnelles que les dispositions du présent accord doivent s’appliquer à toutes les entreprises du secteur à cette date qu’elles soient ou non adhérentes à l’une des organisations professionnelles signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et entre en vigueur à compter du 12 mars 2020, tel que prévu par la loi d’urgence du 23 mars 2020, et ce jusqu’au 30 septembre 2020.

Article 10 | *Entreprise de moins de 50 salariés*

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l’ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 11 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires s’engagent dans le cadre de l’article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Son extension est demandée.

Article 12 | *Suivi du présent accord*

Les partenaires sociaux conviennent compte tenu de l’objet du présent accord et du contexte de la pandémie d’assurer son suivi selon la périodicité qui sera nécessaire.

À ce titre, il est convenu que seront présentés périodiquement les résultats des travaux de l’observatoire du chômage partiel qui a été créé pour le secteur, ainsi que tous les travaux de nature à éclairer les partenaires sociaux sur l’évolution de la situation.

La commission paritaire pourra ainsi définir les bilans et adaptations nécessaires au présent accord et intégrer l’évolution de la situation sur son contenu.

À ce titre, il est convenu qu’un bilan intermédiaire de son application sera réalisé avant le 30 juin 2020 et qu’un second bilan sera établi avant le 30 septembre 2020 pour définir ses modalités éventuellement ultérieures de mise en œuvre.

Article 13 | *Révision de l’accord*

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l’une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d’un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l’ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s’ouvrir dans les plus brefs délais.

Article 14 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 avril 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)

Avenant du 6 mai 2020

relatif à l'extension du champ d'application aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics

NOR : ASET2050574M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet d'élargir le champ d'application matérielle de la convention collective nationale des commerces 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, instruments de musique et maroquinerie aux commerçants de presse.

Article 1^{er} | Élargissement du champ d'application aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics

Les partenaires sociaux ont décidé d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics.

Par commerçant de presse, plus communément appelé marchand de journaux, on entendra commerçants inscrits au fichier national des agents de la vente de la presse assurant la vente au détail, à titre exclusif ou principal, de quotidiens nationaux et plus généralement de l'ensemble des publications distribuées par le système coopératif organisé par la loi n° 47-585 du 2 avril 1947.

Par jeux de hasard ou pronostics, on entendra les paris sportifs, loto et jeux de grattage, paris et courses hippiques agréés par l'autorité nationale des jeux (ANJ) commercialisés dans un commerce physique.

Étant précisé que la plupart du temps les commerçants de presse vendent les jeux de hasard ou pronostics tels que définis ci-dessus.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité et principalement avec celle des :

a) Libraires, il est rappelé qu'aux termes de l'article 2 de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (IDCC 3013) dépendent de cette convention collective « les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ».

b) Et des commerces de détail de papeterie, il est précisé qu'à la suite de la dénonciation de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (IDCC 1539) par le syndicat de la librairie française (SLF) et la fédération française syndicale de la librairie, suivant lettre du 4 octobre 2004, le champ d'application de ladite convention collective est déterminé de la manière suivante : elle est applicable aux « entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes : commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités » (accord du 11 janvier 2017 relatif au barème des salaires minima conventionnels pour l'année 2017).

Ces deux conventions collectives excluent, donc, de leur champ d'application les commerces de détail inscrits au fichier national des agents de la vente de la presse dont l'activité principale ou exclusive est la vente de quotidiens nationaux et plus généralement de l'ensemble des publications distribuées par le système coopératif organisé par la loi n° 47-585 du 2 avril 1947 et la vente de jeux de hasard ou pronostics.

L'article 1^{er} de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires est désormais rédigé comme suit :

« La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) des entreprises du commerce situés sur l'ensemble du territoire national dont l'activité principale est le commerce de détail non alimentaire centré sur l'un ou les produits suivants :

- maroquinerie et articles de voyage ;
- coutellerie ;
- arts de la table ;
- droguerie, les commerces de couleurs et vernis ;
- équipement du foyer, bazars ;
- antiquités et brocante, y compris les livres anciens de valeur ;
- galeries d'art (œuvres d'art) ;
- jeux, jouets, modélisme ;
- périnatalité ;
- instruments de musique ;
- presse et jeux de hasard ou pronostics agréés par l'autorité nationale des jeux (ANJ).

Les entreprises visées sont, notamment, répertoriées dans la nomenclature des activités et produits de l'INSEE aux rubriques suivantes :

47.19B Autre commerce de détail en magasin non spécialisé (surface inférieure à 2 500 m²).

- 47.52A Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces (surface inférieure à 400 m²).
- 47.59B Commerce de détail d'autres équipements du foyer.
- 47.65Z Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé.
- 47.72B Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage.
- 47.78C Autres commerces de détail spécialisés divers.
- 47.79Z Commerce de détail de biens d'occasion en magasin.
- 47.89Z Autres commerces de détail sur éventaires et marchés.
- 47.62Z Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé.

Nota : à l'exception des secteurs de la maroquinerie et articles de voyage (code 47.72B) et du jouet (code 47.65Z), l'attention des entreprises est attirée sur le fait qu'un même code NAF peut couvrir plusieurs conventions collectives, le code APE n'est qu'un indice.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui de l'activité principale. Dès lors que la vente de l'un ou des produits cités au premier paragraphe constitue l'activité principale d'une entreprise, la présente convention doit être appliquée. »

Article 2 | *Mesures transitoires*

L'objectif est d'aboutir à l'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics qui dans leurs relations avec leurs salariés ne sont, en principe soumis qu'au code du travail et à des accords d'entreprise.

Il apparaît que dans cinq domaines, une période transitoire de 4 ans sera nécessaire pour appliquer la convention collective des commerces de détail non alimentaires aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics. Ce délai est rendu nécessaire par la prise en considération d'aspects tant techniques qu'économiques.

1° Tout d'abord techniques, résultants de la spécificité de l'activité des marchands de presse régie par la loi n° 47-585 du 2 avril 1947 imposant aux salariés des tâches particulières et le recours par l'employeur à la dénomination d'emplois peu ou pas abordés par les accords de classification professionnels de la convention collective des commerces de détail non alimentaires. Il sera, donc, nécessaire de négocier un nouvel accord sur la classification. L'absence de classification des emplois applicable aux salariés des commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics aura, nécessairement, pour conséquence de leur rendre inapplicable les dispositions de la convention collective des commerces de détail non alimentaires relatives à la période d'essai, au préavis, à la prime d'ancienneté et aux rémunérations minimales.

2° En outre, la nécessité d'une période transitoire de 4 ans s'explique par des considérations d'ordre économique, tenant à l'augmentation des charges des entreprises résultant, notamment, de l'augmentation de salaire induite par les accords relatifs : aux salaires, à la prime d'ancienneté, à la complémentaire santé et à la prévoyance.

Les cinq domaines nécessitant une période transitoire de 4 ans sont les suivants :

a) La classification professionnelle telle que définie par l'accord du 9 mai 2012 actualisant la convention collective du 14 juin 1988.

Il est précisé qu'à défaut d'accord entre les partenaires sociaux sur la nouvelle classification à l'issue de la période des 4 ans, les entreprises devront appliquer les critères classants prescrits par le chapitre XII de la convention collective des commerces de détail non alimentaires, ainsi que son annexe.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, l'une ou l'autre des parties pourra saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui rendra un avis dans un délai de 3 mois.

b) Les durées de la période d'essai et du préavis prévues aux chapitres V et VI de la convention collective des commerces de détail non alimentaires.

c) Les rémunérations minimales telles que prévues par les avenants successifs à la convention collective, y compris la prime d'ancienneté – allant jusqu'au niveau 6 – telle que prévue au chapitre XIII, article 2 de l'accord du 9 mai 2012.

d) La prévoyance, telle que prévue par l'accord du 28 mars 2019.

e) La complémentaire santé, telle que prévue par l'accord du 22 juin 2015 et ses avenants.

L'application avant l'échéance des 4 ans de l'un ou de plusieurs de ces thèmes par les commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics est, néanmoins, possible par chaque entreprise rattachée au nouveau champ d'application. Elle relève toutefois d'une démarche de chaque employeur et ne remet en cause aucune des dispositions du présent accord. Cette application immédiate et anticipée ne pourra intervenir qu'après information et consultation des institutions représentatives du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de ces institutions, après information individuelle des salariés.

Eu égard à l'intérêt général attaché à l'élargissement du champ d'application de la convention collective IDCC 1517, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant du nouveau champ d'application et, notamment, de l'application des dispositions transitoires ne peuvent être utilement invoquées pendant la période transitoire de 4 ans à compter de l'extension et de la publication du présent accord.

En dehors des matières précitées, les autres stipulations de la convention collective s'appliqueront à l'ensemble des commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics le 1^{er} jour du mois qui suivra une période de 2 mois après la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificité d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent avenant ont un effectif inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1^{er} jour du mois qui suivra une période de 2 mois après la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective.

Il pourra, également, être révisé conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective et conformément aux dispositions légales.

Article 6 | Mesures de publicité et de dépôt

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

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Le texte du présent avenant 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.

Article 7 | Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363 | Convention collective nationale

IDCC : 2785 | **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

Avenant n° 2 du 15 octobre 2019

à l'accord du 28 septembre 2015 relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2050579M

IDCC : 2785

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

SYMEV ;

CNCPJ ;

SNCPJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FSE CGT ;

SPCPSVV CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'accord du 28 septembre 2015 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1^{er} janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du « 100 % santé » permettront au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1^{er} qui remplace le précédent tableau de garantie.

Article 1^{er} | Tableau des garanties

L'article 5 de l'accord du 28 septembre 2015 relatif à la définition des garanties du régime frais de santé est modifié comme suit :

Les remboursements interviennent y compris le 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 et de :

| | | | REGIME DE BASE | OPTION 1 les prestations s'entendent y compris celles du régime de base | OPTION 2 les prestations s'entendent y compris celles du régime de base |
|---|---|---|--|--|--|
| HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non | Frais de séjour | En établissement conventionné ou non conventionné | 100% BR | 200% BR | 250% BR |
| | Honoraires | Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 150% BR | 200% BR | 250% BR |
| | | Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 130% BR | 180% BR | 200% BR |
| | | Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné | 100% BR | 180% BR | 200% BR |
| | Forfait journalier hospitalier (2) Non remboursé par la Sécurité sociale | | 100 % DE sans limitation de durée | 100 % DE sans limitation de durée | 100 % DE sans limitation de durée |
| | Chambre particulière (3) Non remboursé par la Sécurité sociale | y compris maternité - par jour ou par nuitée | 30 € | 60 € | 80 € |
| | Lit d'accompagnant (3) Non remboursé par la Sécurité sociale | Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - par nuitée | 30 € | 45 € | 60 € |
| DENTAIRE | Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques | | 100 % DE | 100 % DE | 100 % DE |
| | Forfait maternité ou adoption plénière (prime de naissance) | Par enfant | Pas de prise en charge | 100 € | 150 € |
| | 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 (5) | sans reste à payer (5) | sans reste à payer (5) |
| | Soins | Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie | 100% BR | 120% BR | 150% BR |
| OPTIQUE (7) Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire (Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales) | Prothèses autres que 100 % Santé | Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale | 100% BR | 120% BR | 150% BR |
| | | Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, prothèse amovible ou réparation) | 125% BR | 200% BR | 300% BR |
| | | Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation) | 125% BR | 200% BR | 300% BR |
| | | Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale - par acte, dans la limite de 3 actes / an / bénéficiaire. La liste des prothèses non remboursées est définie aux conditions générales. | 134,40 € | 215,00 € | 322,50 € |
| | Implant | Par an et par bénéficiaire | Pas de prise en charge | 150 € | 300 € |
| OPTIQUE (7) Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire (Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales) | Orthodontie | Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire | 125% BR | 200% BR | 250% BR |
| | | Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire, limité à 4 semestres | Pas de prise en charge | Pas de prise en charge | 200% BR reconstituée |
| | Équipement 100 % Santé** (classe A***) | y compris prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux) y compris supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A) | sans reste à payer (6) sans reste à payer (6) sans reste à payer (6) | sans reste à payer (6) sans reste à payer (6) sans reste à payer (6) | sans reste à payer (6) sans reste à payer (6) sans reste à payer (6) |
| | Équipement autre que 100 % Santé (classe B***) (8) | par verre simple - par bénéficiaire ***** | 50 € | 50 € | 100 € |
| | | par verre complexe - par bénéficiaire ***** | 60 € | 75 € | 145 € |
| | | par verre très complexe - par bénéficiaire ***** | 60 € | 75 € | 145 € |
| | | par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans***** | 100 € | 100 € | 100 € |
| | | par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans***** | 80 € | 100 € | 100 € |
| | Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B | Définies dans les CG | 100% BR dans la limite des PLV | 100% BR dans la limite des PLV | 100% BR dans la limite des PLV |
| OPTIQUE (7) Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire (Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales) | Lentilles | Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire | 100 % BR + 100 € | 100 % BR + 150 € | 100 % BR + 200 € |
| | | Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire | 100 € | 150 € | 200 € |

| | | | | | |
|---|---|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille | Jusqu'au 31/12/2020 : | Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire | 150 % BR | 200 % BR | 250 % BR |
| | À compter du 01/01/2021 : | Renouvellement par appareil tous les 4 ans | | | |
| | Équipement 100 % Santé** (classe I****) | | sans reste à payer (6) | sans reste à payer (6) | sans reste à payer (6) |
| | Équipement autre que 100 % Santé (classe II****) | Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité***** Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans | 122 % BR 150 % BR | 122 % BR 200 % BR | 122 % BR 250 % BR |
| | Accessoires et fournitures | | 150 % BR | 200 % BR | 250 % BR |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non | Honoraires médicaux | | | | |
| | Consultation / visite / consultation en ligne | | | | |
| | chez un généraliste | Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 100 % BR 100 % BR | 120 % BR 100 % BR | 150 % BR 130 % BR |
| | chez un spécialiste | Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 120 % BR 100 % BR | 200 % BR 180 % BR | 250 % BR 200 % BR |
| | Actes techniques médicaux | | | | |
| | | | Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 120 % BR 100 % BR | 120 % BR 100 % BR |
| | Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques | | 100 % DE | 100 % DE | 100 % DE |
| | Actes d'imagerie médicale | | | | |
| | | | Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 100 % BR 100 % BR | 120 % BR 100 % BR |
| | Honoraires paramédicaux | | Auxiliaires médicaux | 100 % BR | 100 % BR |
| | Analyses et examens de laboratoire | | | 100 % BR | 120 % BR |
| | Matériel médical | | Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique | 100 % BR | 150 % BR |
| | Frais de transport sanitaire | | Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4) | 100 % BR | 100 % BR |
| | Cures thermales | | Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, Forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel - pour les cures prises en charge par la Sécurité sociale | 100 % BR Pas de prise en charge | 100 % BR 150 € |
| | Médicaments | | Médicaments remboursés à 65% Médicaments remboursés à 30% Médicaments remboursés à 15% Contraception non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire. Sur prescription médicale. Médicaments prescrits non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire | 100 % BR 100 % BR 100 % BR 15 € Pas de prise en charge | 100 % BR 100 % BR 100 % BR 30 € 40 € |
| | Médecine additionnelle et de prévention | | Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale | | |
| | Actes de prévention remboursés par la Sécurité Sociale | | Ostéopathie, - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 3 séances par an | 15 € | 20 € |
| | | | | 100 % BR | 100 % BR |

| | | | | |
|----------|--------------|---------|---------|---------|
| SERVICES | Assistance | Incluse | Incluse | Incluse |
| | Tiers-Payant | Prévu | Prévu | Prévu |

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).

(Voir page suivante.)

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

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

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

**** Voir la liste réglementaire des options des listes 1 et des listes 2 dans les Conditions générales.

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

(3) 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.

(4) 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.

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

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

(7) Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage. La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1er élément de l'équipement (monture ou verres). L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R.165-1 du Code de la sécurité sociale.

(8) Verre simple verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptrie,
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.

(8) 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.

(8) 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.

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2 | *Durée de l'accord. Révision. Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Il est également convenu de solliciter l'extension de l'accord.

Article 4 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, 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 du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 15 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : 1605 | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION
ET DÉRATISATION (3D)**

Accord du 23 juin 2020

relatif à l'article 14 « Horaires de travail » de la convention

NOR : ASET2050581M

IDCC : 1605

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

CS3D,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FS CFDT ;

FEETS FO ;

CMTE CFTC ;

SNES CFE-CGC,

d'autre part,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. À partir du 4^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction de leur durée journalière du travail de 30 minutes jusqu'à la fin du 6^e mois et de 1 heure à compter du 7^e mois.

La mise en œuvre de cette réduction du temps de travail ne sera assortie d'aucune réduction de la rémunération et sera mise en place en accord avec la hiérarchie.

2. La date d'application sera au 1^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension.

3. Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche).

Fait à Courbevoie, le 23 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : **1605** | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION
ET DÉRATISATION (3D)**

Accord du 15 juin 2020
relatif à la revalorisation des salaires pour 2020

NOR : ASET2050580M

IDCC : 1605

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

CS3D,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FS CFDT ;

FEETS FO ;

CMTE CFTC ;

SNES CFE-CGC,

d'autre part,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'anciennetés associées, conformément à la grille jointe en annexe, avec un taux de 1,2 % sur les 3 groupes de la grille des minimums est applicable à la date de l'extension du présent accord pour l'ensemble de la branche des 3D.

2. La grille des primes d'ancienneté est modifiée par la création d'une tranche pour 2 ans d'ancienneté à un taux de 2 %.

3. La prime de panier est revalorisée au plafond Urssaf à la date d'extension, à savoir 9,30 €.

4. La date d'application sera le 1^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension.

5. Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche).

Fait à Courbevoie, le 15 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des minima NAO 2020

Revalorisation 2020

| Groupe | Niveau | 2019 (étendu 1 ^{er} septembre 2019) | | Accord CA 12 mars 2020 | Prime d'ancienneté | | | | | | |
|--------|--------|---|----------|---------------------------|---|---------|---------|----------|-----------|-----------|----------|
| | | Accord du 21 janvier 2019 | | | 2 ans | 3-6 ans | 6-9 ans | 9-12 ans | 12-15 ans | 15-20 ans | > 20 ans |
| | | | | | 2 % | 3 % | 6 % | 9 % | 12 % | 15 % | 18 % |
| G 1 | 1 | 1,50 % | 1 562,80 | 1,20 % | Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus) | | | | | | |
| | 2 | | 1 619,08 | 1 581,55 | 32,77 | 49,16 | 98,31 | 147,47 | 196,62 | 245,78 | 294,93 |
| | 3 | | 1 675,89 | 1 638,51 | 33,92 | 50,88 | 101,76 | 152,64 | 203,52 | 254,40 | 305,28 |
| | 4 | | 1 731,65 | 1 696,00 | 35,05 | 52,57 | 105,15 | 157,72 | 210,29 | 262,86 | 315,44 |
| G 2 | 5 | | 1 833,48 | 1 752,43 | 37,11 | 55,66 | 111,33 | 166,99 | 222,66 | 278,32 | 333,99 |
| | 6 | | 1 991,40 | 1 855,48 | 40,31 | 60,46 | 120,92 | 181,38 | 241,84 | 302,29 | 362,75 |
| | 7 | | 2 225,19 | 2 015,30 | 45,04 | 67,56 | 135,11 | 202,67 | 270,23 | 337,78 | 405,34 |
| | 8 | | 2 380,70 | 2 251,89 | 48,19 | 72,28 | 144,56 | 216,83 | 289,11 | 361,39 | 433,67 |
| G 3 | 9 | | 2 609,28 | 2 409,27 | Pas de prime d'ancienneté pour les cadres. | | | | | | |
| | 10 | | 2 640,59 | | | | | | | | |
| | 11 | | 3 386,29 | | | | | | | | |
| | 12 | | 4 850,23 | | | | | | | | |
| | | | 5 500,36 | 5 566,36 | | | | | | | |

Pas de prime d'ancienneté pour les cadres.

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : **787** | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

Accord du 6 mars 2020

relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A »

NOR : ASET2050593M

IDCC : 787

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

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FSE CGT ;

EC CAC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit, en application de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 la période de professionnalisation, et créé un nouveau dispositif de formation « Pro-A », dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, dont les modalités de mise en œuvre ont été précisées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 et le décret n° 2020-262 du 16 mars 2020.

Conscientes des besoins des cabinets en matière de formation des salariés, les parties signataires ont considéré qu'il était crucial – sans attendre la renégociation de l'accord du 13 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle – de faire un accord spécifique sur le dispositif de la « Pro-A » à destination des cabinets et des salariés de la branche.

Le dispositif de la « Pro-A » permet d'assurer la nécessaire convergence entre la prévention des conséquences dues aux mutations de l'activité des cabinets, et l'accès à une formation qualifiante en vue d'une évolution professionnelle des salariés, ou d'un changement de métier par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires affirment par le présent accord, conclu conformément aux conditions de représentativité fixées par la loi, l'intérêt qu'elles portent à ce dispositif.

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

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la « Pro-A » pour les cabinets et leur personnel relevant du champ d'application visé à l'article 2.

Cet accord tient compte des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en application des dispositions législatives et réglementaires du code du travail.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Entrent dans le champ d'application du présent accord, les personnes visées à l'article 1.1 de la convention collective des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, IDCC 787.

Le présent accord ne prévoit ni mesures spécifiques, ni traitement différencié, pour les cabinets de moins de 50 salariés. Il s'applique quelle que soit la taille des cabinets.

Article 3 | Public éligible

Le dispositif « Pro-A » est ouvert, conformément aux dispositions légales et réglementaires issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, aux salariés en CDI, quelle que soit la durée contractuelle de travail, et dont la qualification correspond au niveau fixé par les dispositions légales et réglementaires applicables à ce dispositif à la date de signature du présent accord.

Article 4 | Certifications éligibles

4.1. Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques d'obsolescence des métiers

Pour définir les certifications éligibles au dispositif « Pro-A », les parties signataires se sont appuyées sur les travaux de l'observatoire des métiers de la branche (OMECA), consulté par la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), et notamment des travaux sur l'EDEC numérique ; pour identifier les facteurs de mutation de l'activité des cabinets et les risques d'obsolescence des métiers liés aux évolutions réglementaires.

Ces travaux ont permis de mettre en évidence, des mutations de l'activité liées aux effets de :

- la transition numérique ;
- le développement de la gestion des données ;
- l'importance accrue de la cybersécurité ;
- l'automatisation d'une partie des activités des cabinets ;
- les évolutions réglementaires.

Ces travaux ont aussi permis la mise en évidence des risques d'obsolescence des métiers, en raison des évolutions réglementaires, qui requièrent une montée en compétences des collaborateurs.

Afin de répondre aux questions posées par ces mutations et ces risques, les parties ont dressé une liste, d'une part, de diplômes et titres enregistrés au RNCP répondant à ces critères susceptibles de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance et, d'autre part, une liste de qualifications mentionnées dans la convention collective pouvant constituer un objectif à atteindre dans le cadre de la réalisation du parcours en « Pro-A », les articles 4.2 et 4.3 n'étant pas cumulatifs dans leur application.

4.2. Les diplômes et titres enregistrés au RNCP

Les parties ont recensé, outre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dans les conditions définies par la loi, des titres et diplômes susceptibles d'être atteints par le dispositif tels que référencés en annexe du présent accord.

La liste en annexe sera, le cas échéant, actualisée aussi régulièrement que possible par avenant conclu après examen, au sein de la CPNEFP, des besoins liés aux mutations de l'activité et/ou des risques d'obsolescence des métiers.

4.3. Les qualifications concernées par le dispositif

Les parties ont recensé comme qualifications ouvertes au dispositif « Pro-A » :

- employé comptable : niveau 5, coefficient 175 à 200 ;
- assistant comptable : niveau 4, coefficient 220 ;
- assistant confirmé : niveau 4, coefficient 260 ;
- assistant principal : niveau 4, coefficient 280.

Article 5 | Modalités de 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 des parties.

La mise en œuvre d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

L'avenant précise la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance, et fait l'objet d'un dépôt auprès de l'opérateur de compétences désigné par la branche, dans les délais et selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article 6 | Durée des contrats « Pro-A »

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les contrats conclus dans le cadre des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée des contrats peut être portée jusqu'à 36 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 ;
- pour les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Article 7 | Durée des actions de formation

Les actions de positionnement, d'accompagnement, d'évaluation et de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat « Pro-A », avec un minimum de 150 heures.

La durée minimale fixée à 150 heures ne s'applique pas aux contrats « Pro-A » visant le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ou permettant de faire valider des acquis de l'expérience (VAE).

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % pour les catégories concernées par la possibilité d'un allongement de la durée des contrats jusqu'à 36 mois (cf. art. 6), et pour ceux qui visent une formation diplômante et ceci, dans les limites fixées par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 8 | Niveaux de prise en charge

Les parties signataires conviennent qu'il pourra être procédé à une modulation du coût horaire, différenciée en fonction du niveau de la certification, dans la limite du plafond fixé par France compétences pour avoir accès à la péréquation.

Eu égard à ce qui précède, la section paritaire professionnelle (SPP) définira les niveaux de prise en charge qui, seront communiqués à l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences prendra en charge, sur la base d'un forfait par heure et par stagiaire, les frais pédagogiques (actions de positionnement, accompagnement, évaluation et formation), les frais de transport et les frais d'hébergement.

Le montant de cette prise en charge peut comprendre également les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés, dans la limite du coût horaire du Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance).

La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance pourra être prise en charge par l'opérateur de compétences désigné par la branche, dans les conditions déterminées par la loi et par décret en vigueur à la date de signature du présent accord.

L'opérateur de compétences peut prendre en charge les cotisations sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés dans la limite du coût horaire du Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure).

Article 9 | Tutorat

Un tuteur, choisi parmi les salariés de l'entreprise, est chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la « Pro-A ».

Les modalités du tutorat de la « Pro-A » sont celles fixées pour les salariés en contrat de professionnalisation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le tuteur est :

- soit un professionnel, inscrit à l'ordre des experts-comptables ou à la compagnie des commissaires aux comptes ;
- soit un salarié titulaire d'un niveau, de diplôme ou de titre, ou de qualification, au moins égal à celui visé par l'avenant au contrat de travail et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans en rapport avec l'objectif défini par l'action de formation.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à 3 simultanément (2 si l'employeur est lui-même le tuteur), que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou du dispositif « Pro-A », selon la distinction opérée par le code du travail.

Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité seront mises en œuvre, en matière :

- de reconnaissance de cette activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors des entretiens professionnels, ces objectifs seront quantifiés, et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés ;
- de perspectives d'évolution professionnelle : l'expérience du rôle de tuteur doit être valorisée dans la carrière de la personne qui a accepté cette mission. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès à la VAE.

Article 10 | Déroulement de la formation

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par l'alternance peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail dans la limite fixée par l'accord collectif de branche sur la formation professionnelle ou, à défaut, par la loi.

Article 11 | Durée. Formalités. Révision. Dénonciation

Article 11.1 | Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il fera l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 11.2 | Révision

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

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

Article 11.3 | Dénonciation

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

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents, et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

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

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

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

Fait à Paris, le 6 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des titres et diplômes

1. Diplômes

- Bac pro gestion – administration.
- Bachelor conseil, audit, contrôle de gestion (bac + 3).
- Bachelor finance (bac + 3).
- Bachelor comptabilité ou comptabilité et finance (bac + 3).
- Bachelor responsable en gestion des relations sociales.
- BTS comptabilité gestion (bac + 2).
- BTS assistant de gestion (bac + 2).
- BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d’infrastructure, systèmes et réseaux (RNCP 17108).
- BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux (RNCP 20688).
- DEUST économie, gestion spécialité systèmes d’information et réseaux, gestion et développement (RNCP 2876).
- DUST économie, gestion, spécialité systèmes d’information et réseaux, gestion et développement (RNCP 2876).
- DUT informatique (RNCP 20654).
- DUT GEA – gestion des entreprises et des administrations.
- Diplôme de comptabilité gestion (bac + 3).
- Licence assistant de paie (bac + 3).
- Licence pro gestion et comptabilité (bac + 3).
- Licence pro collaborateur comptable et financier (bac + 3).
- Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le Web et les terminaux mobiles (RNCP 10930).
- Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i) (RNCP 21458).
- Licence pro métiers de l’informatique : développement d’applications (RNCP 23919).
- Licence pro mention métiers de l’informatique : conception, développement et test de logiciels (RNCP 29966).
- Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du Web et du commerce électronique (RNCP 18667).
- Licence pro activités et techniques de communication spécialité Web management (RNCP 20799).
- Licence pro activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites Web (RNCP 22206).
- Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l’administration des systèmes et des réseaux (RNCP 22892).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (RNCP 21113).

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i) (RNCP 21458).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP 20398).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP 27656).

Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP 29964).

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (RNCP 22892).

Licence pro économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information (RNCP 9765).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (RNCP 2113).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité Web développeur (RNCP 3168).

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres (RNCP 18680).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP 20398).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement Web et mobilité (RNCP 19595).

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP 27656).

Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP 29964).

2. Titres

Administrateur(trice) système et réseau (RNCP 6631).

Administrateur(trice) système et réseau (RNCP 9857).

Administrateur(trice) systèmes et réseaux (RNCP 16895).

Administrateur(trice) systèmes et réseaux (RNCP 23683).

Administrateur(trice) systèmes et réseaux (RNCP 26225).

Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité (RNCP 25506).

Administrateur(trice) systèmes, réseaux et bases de données (RNCP 12112).

Administrateur(trice) – réseaux sécurité – bases de données (RNCP 31897).

Administrateur(trice) de systèmes d'information (RNCP 15793).

Administrateur(trice) de systèmes d'information (RNCP 34206).

Administrateur(trice) des systèmes d'information (RNCP 34022).

Administrateur(trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication (RNCP 31954).

Assistant(e) informatique, maintenicien des systèmes et réseaux (RNCP 24856).

Assistant(e) Web et marketing (RNCP 24815).
 Développeur(euse) intégrateur(trice) de solutions intranet internet (RNCP 16615).
 Développeur(euse) de solutions digitales (RNCP 32039).
 Développeur(euse) de solutions mobiles et connectées (RNCP 32195).
 Développeur(euse) Web (RNCP 32173).
 Développeur(euse) marketing et commercial (RNCP 28130).
 Développeur(euse) commercial(e) et marketing (RNCP 28135).
 Développeur(euse) Full Stack BIG DATA (RNCP 32123).
 Développeur(euse) Web (RNCP 34066).
 Concepteur(trice) développeur(euse) de solutions digitales (RNCP 32043).
 Concepteur(trice) développeur(euse) d'applications numériques (RNCP 30714).
 Concepteur(trice) développeur(euse) d'applications Web (RNCP 31174).
 Consultant(e) développeur(euse) Web et mobile (RNCP 32042).
 Gestionnaire réseaux et systèmes (RNCP 11509).
 Maintienicien(ne) informatique système et réseaux (RNCP 24822).
 Maintienicien(ne) informatique système et réseaux (RNCP 25464).
 Responsable de communication et Web marketing (RNCP 29826).
 Responsable de pôle paie et social niveau 2.
 Technicien(ne) développeur (RNCP 28754).
 Technicien(ne) systèmes et réseaux (RNCP 14392).
 Technicien(ne) d'assistance en réseau informatique (RNCP 28121).
 Technicien(ne) systèmes, réseaux et sécurité (RNCP 28668).
 Technicien(ne) réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication (RNCP 30694).
 Technicien(ne) en maintenance informatique et réseaux (RNCP 32158).
 Titre professionnel de comptable assistant (bac).
 Titre professionnel gestionnaire de paie (bac + 2).
 Titre professionnel assistant juridique (bac + 2).
 Titre de gestionnaire de paie niveau 3.
 TOEFL informatique/gestion réseau.
 Webmaster (RNCP 27343).

3. Tout dispositif relevant de la VAE

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : **787** | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

Avenant n° 43 du 3 avril 2020
relatif aux salaires

NOR : ASET2050591M

IDCC : 787

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

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

F3C CFDT ;

EC CAC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 de la convention collective nationale, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'applique au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

- valeur de base : 111,56 € bruts ;
- valeur hiérarchique : 68,71 € bruts.

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou à la compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 42 773,49 € bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne comporte pas de disposition particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) poursuivra en 2020 l'examen de l'accord de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, la CPPNIC met à l'ordre du jour de ses travaux de 2020 l'examen du statut de cadre.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition par les syndicats de salariés, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

À défaut de publication de cet arrêté d'ici le 30 septembre 2020, il s'appliquera à compter du 1^{er} octobre 2020 pour les cabinets adhérents des syndicats patronaux signataires.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les syndicats signataires mandatent le Secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 3 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3325 | Convention collective régionale

IDCC : **2489** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

Accord du 9 juin 2020
relatif à l'indemnité de panier au 1^{er} juillet 2020

NOR : ASET2050577M

IDCC : 2489

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

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité de panier, prévue par l'article 40 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée est porté à 8,89 €.

Article 2

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 3

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2020.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 9 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3325 | Convention collective régionale

IDCC : **2489** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

Accord du 9 juin 2020

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) au 1^{er} juillet 2020

NOR : ASET2050576M

IDCC : 2489

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

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées. La valeur du point base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est ainsi fixée à 5,25 €.

Article 2

En application de l'article 32 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, les RMH des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier sont majorées respectivement, de 5 % et de 7 %.

Article 3

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des RMH suivant le tableau figurant en annexe 1.

Article 4

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 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2020.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 9 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Schéma de structure de la classification et barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Applicable au 1^{er} juillet 2020.

Base de calcul pour 35 heures par semaine.

Valeur du point = 5,25 € pour 35 heures/semaine.

Valeur du point + 5 % = 5,51250 €.

Valeur du point + 7 % = 5,61750 €.

(En euros.)

| Niveau | Grille de classification | | | | | Rémunérations minimales hiérarchiques | | |
|--------|--------------------------|-------------|----------------------|-------------------|-----------------------------|---------------------------------------|---------------------------|---|
| | Échelon | Coefficient | Codes de désignation | | | Administratif et technicien | Ouvrier majoration de 5 % | Agent de maîtrise d'atelier majoration de 7 % |
| | | | Ouvrier | Agent de maîtrise | Administratif et technicien | | | |
| I | 1 | 140 | 01 | | | 735,00 | 771,75 | – |
| | 2 | 145 | 02 | | | 761,25 | 799,31 | – |
| | 3 | 155 | 03 | | | 813,75 | 854,44 | – |
| II | 1 | 170 | P1 | | Pas de code de désignation | 892,50 | 937,13 | – |
| | 2 | 180 | – | | | 945,00 | – | – |
| | 3 | 190 | P2 | | | 997,50 | 1 047,38 | – |

| Niveau | Grille de classification | | | | | Rémunérations minimales hiérarchiques | | |
|--------|--------------------------|-------------|----------------------|-------------------|-----------------------------|---------------------------------------|---------------------------|---|
| | Échelon | Coefficient | Codes de désignation | | | Administratif et technicien | Ouvrier majoration de 5 % | Agent de maîtrise d'atelier majoration de 7 % |
| | | | Ouvrier | Agent de maîtrise | Administratif et technicien | | | |
| III | 1 | 215 | P3 | AM1 | Pas de code de désignation | 1 128,75 | 1 185,19 | 1 207,76 |
| | 2 | 225 | – | – | | 1 181,25 | – | – |
| | 3 | 240 | TA1 | AM2 | | 1 260,00 | 1 323,00 | 1 348,20 |
| IV | 1 | 255 | TA2 | AM3 | | 1 338,75 | 1 405,69 | 1 432,46 |
| | 2 | 270 | TA3 | – | | 1 417,50 | 1 488,38 | – |
| | 3 | 285 | TA4 | AM4 | | 1 496,25 | 1 571,06 | 1 600,99 |
| V | 1 | 305 | – | AM5 | | 1 601,25 | – | 1 713,34 |
| | 2 | 335 | – | AM6 | | 1 758,75 | – | 1 881,86 |
| | 3 | 365 | – | AM7 | | 1 916,25 | – | 2 050,39 |
| | 4 | 395 | – | – | | 2 073,75 | – | 2 218,91 |

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Administratifs et techniciens

Applicable au 1^{er} juillet 2020.

Valeur du point = 5,25 € pour 35 heures/semaine.

| Niveau | Échelon | Coefficient | RMH | 3 ans 3 % | 4 ans 4 % | 5 ans 5 % | 6 ans 6 % | 7 ans 7 % | 8 ans 8 % | 9 ans 9 % | 10 ans 10 % | 11 ans 11 % | 12 ans 12 % | 13 ans 13 % | 14 ans 14 % | 15 ans 15 % |
|--------|---------|-------------|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I | 1 | 140 | 735,00 | 22,05 | 29,40 | 36,75 | 44,10 | 51,45 | 58,80 | 66,15 | 73,50 | 80,85 | 88,20 | 95,55 | 102,90 | 110,25 |
| | 2 | 145 | 761,25 | 22,84 | 30,45 | 38,06 | 45,68 | 53,29 | 60,90 | 68,51 | 76,13 | 83,74 | 91,35 | 98,96 | 106,58 | 114,19 |
| | 3 | 155 | 813,75 | 24,41 | 32,55 | 40,69 | 48,83 | 56,96 | 65,10 | 73,24 | 81,38 | 89,51 | 97,65 | 105,79 | 113,93 | 122,06 |
| II | 1 | 170 | 892,50 | 26,78 | 35,70 | 44,63 | 53,55 | 62,48 | 71,40 | 80,33 | 89,25 | 98,18 | 107,10 | 116,03 | 124,95 | 133,88 |
| | 2 | 180 | 945,00 | 28,35 | 37,80 | 47,25 | 56,70 | 66,15 | 75,60 | 85,05 | 94,50 | 103,95 | 113,40 | 122,85 | 132,30 | 141,75 |
| | 3 | 190 | 997,50 | 29,93 | 39,90 | 49,88 | 59,85 | 69,83 | 79,80 | 89,78 | 99,75 | 109,73 | 119,70 | 129,68 | 139,65 | 149,63 |
| III | 1 | 215 | 1 128,75 | 33,86 | 45,15 | 56,44 | 67,73 | 79,01 | 90,30 | 101,59 | 112,88 | 124,16 | 135,45 | 146,74 | 158,03 | 169,31 |
| | 2 | 225 | 1 181,25 | 35,44 | 47,25 | 59,06 | 70,88 | 82,69 | 94,50 | 106,31 | 118,13 | 129,94 | 141,75 | 153,56 | 165,38 | 177,19 |
| | 3 | 240 | 1 260,00 | 37,80 | 50,40 | 63,00 | 75,60 | 88,20 | 100,80 | 113,40 | 126,00 | 138,60 | 151,20 | 163,80 | 176,40 | 189,00 |
| IV | 1 | 255 | 1 338,75 | 40,16 | 53,55 | 66,94 | 80,33 | 93,71 | 107,10 | 120,49 | 133,88 | 147,26 | 160,65 | 174,04 | 187,43 | 200,81 |
| | 2 | 270 | 1 417,50 | 42,53 | 56,70 | 70,88 | 85,05 | 99,23 | 113,40 | 127,58 | 141,75 | 155,93 | 170,10 | 184,28 | 198,45 | 212,63 |
| | 3 | 285 | 1 496,25 | 44,89 | 59,85 | 74,81 | 89,78 | 104,74 | 119,70 | 134,66 | 149,63 | 164,59 | 179,55 | 194,51 | 209,48 | 224,44 |
| V | 1 | 305 | 1 601,25 | 48,04 | 64,05 | 80,06 | 96,08 | 112,09 | 128,10 | 144,11 | 160,13 | 176,14 | 192,15 | 208,16 | 224,18 | 240,19 |
| | 2 | 335 | 1 758,75 | 52,76 | 70,35 | 87,94 | 105,53 | 123,11 | 140,70 | 158,29 | 175,88 | 193,46 | 211,05 | 228,64 | 246,23 | 263,81 |
| | 3 | 365 | 1 916,25 | 57,49 | 76,65 | 95,81 | 114,98 | 134,14 | 153,30 | 172,46 | 191,63 | 210,79 | 229,95 | 249,11 | 268,28 | 287,44 |
| | 4 | 395 | 2 073,75 | 62,21 | 82,95 | 103,69 | 124,43 | 145,16 | 165,90 | 186,64 | 207,38 | 228,11 | 248,85 | 269,59 | 290,33 | 311,06 |

Ouvrier

Majoration de 5 %.

| Niveau | Échelon | Coefficient | RMH | 3 ans 3 % | 4 ans 4 % | 5 ans 5 % | 6 ans 6 % | 7 ans 7 % | 8 ans 8 % | 9 ans 9 % | 10 ans 10 % | 11 ans 11 % | 12 ans 12 % | 13 ans 13 % | 14 ans 14 % | 15 ans 15 % |
|--------|---------|-------------|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I | 1 | 140 | 771,75 | 23,15 | 30,87 | 38,59 | 46,31 | 54,02 | 61,74 | 69,46 | 77,18 | 84,89 | 92,61 | 100,33 | 108,05 | 115,76 |
| | 2 | 145 | 799,31 | 23,98 | 31,97 | 39,97 | 47,96 | 55,95 | 63,95 | 71,94 | 79,93 | 87,92 | 95,92 | 103,91 | 111,90 | 119,90 |
| | 3 | 155 | 854,44 | 25,63 | 34,18 | 42,72 | 51,27 | 59,81 | 68,36 | 76,90 | 85,44 | 93,99 | 102,53 | 111,08 | 119,62 | 128,17 |
| II | 1 | 170 | 937,13 | 28,11 | 37,49 | 46,86 | 56,23 | 65,60 | 74,97 | 84,34 | 93,71 | 103,08 | 112,46 | 121,83 | 131,20 | 140,57 |
| | 3 | 190 | 1 047,38 | 31,42 | 41,90 | 52,37 | 62,84 | 73,32 | 83,79 | 94,26 | 104,74 | 115,21 | 125,69 | 136,16 | 146,63 | 157,11 |
| III | 1 | 215 | 1 185,19 | 35,56 | 47,41 | 59,26 | 71,11 | 82,96 | 94,82 | 106,67 | 118,52 | 130,37 | 142,22 | 154,07 | 165,93 | 177,78 |
| | 3 | 240 | 1 323,00 | 39,69 | 52,92 | 66,15 | 79,38 | 92,61 | 105,84 | 119,07 | 132,30 | 145,53 | 158,76 | 171,99 | 185,22 | 198,45 |
| IV | 1 | 255 | 1 405,69 | 42,17 | 56,23 | 70,28 | 84,34 | 98,40 | 112,46 | 126,51 | 140,57 | 154,63 | 168,68 | 182,74 | 196,80 | 210,85 |
| | 2 | 270 | 1 488,38 | 44,65 | 59,54 | 74,42 | 89,30 | 104,19 | 119,07 | 133,95 | 148,84 | 163,72 | 178,61 | 193,49 | 208,37 | 223,26 |
| | 3 | 285 | 1 571,06 | 47,13 | 62,84 | 78,55 | 94,26 | 109,97 | 125,69 | 141,40 | 157,11 | 172,82 | 188,53 | 204,24 | 219,95 | 235,66 |

Agents de maîtrise d'atelier

Majoration de 7 %.

| Niveau | Échelon | Coeffi- cient | RMH | 3 ans 3 % | 4 ans 4 % | 5 ans 5 % | 6 ans 6 % | 7 ans 7 % | 8 ans 8 % | 9 ans 9 % | 10 ans 10 % | 11 ans 11 % | 12 ans 12 % | 13 ans 13 % | 14 ans 14 % | 15 ans 15 % |
|--------|---------|------------------|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| III | 1 | 215 | 1 207,76 | 36,23 | 48,31 | 60,39 | 72,47 | 84,54 | 96,62 | 108,70 | 120,78 | 132,85 | 144,93 | 157,01 | 169,09 | 181,16 |
| | 3 | 240 | 1 348,20 | 40,45 | 53,93 | 67,41 | 80,89 | 94,37 | 107,86 | 121,34 | 134,82 | 148,30 | 161,78 | 175,27 | 188,75 | 202,23 |
| IV | 1 | 255 | 1 432,46 | 42,97 | 57,30 | 71,62 | 85,95 | 100,27 | 114,60 | 128,92 | 143,25 | 157,57 | 171,90 | 186,22 | 200,54 | 214,87 |
| | 3 | 285 | 1 600,99 | 48,03 | 64,04 | 80,05 | 96,06 | 112,07 | 128,08 | 144,09 | 160,10 | 176,11 | 192,12 | 208,13 | 224,14 | 240,15 |

| Niveau | Échelon | Coeffi- cient | RMH | 3 ans 3 % | 4 ans 4 % | 5 ans 5 % | 6 ans 6 % | 7 ans 7 % | 8 ans 8 % | 9 ans 9 % | 10 ans 10 % | 11 ans 11 % | 12 ans 12 % | 13 ans 13 % | 14 ans 14 % | 15 ans 15 % |
|--------|---------|------------------|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| V | 1 | 305 | 1 713,34 | 51,40 | 68,53 | 85,67 | 102,80 | 119,93 | 137,07 | 154,20 | 171,33 | 188,47 | 205,60 | 222,73 | 239,87 | 257,00 |
| | 2 | 335 | 1 881,86 | 56,46 | 75,27 | 94,09 | 112,91 | 131,73 | 150,55 | 169,37 | 188,19 | 207,00 | 225,82 | 244,64 | 263,46 | 282,28 |
| | 3 | 365 | 2 050,39 | 61,51 | 82,02 | 102,52 | 123,02 | 143,53 | 164,03 | 184,53 | 205,04 | 225,54 | 246,05 | 266,55 | 287,05 | 307,56 |
| | 4 | 395 | 2 218,91 | 66,57 | 88,76 | 110,95 | 133,13 | 155,32 | 177,51 | 199,70 | 221,89 | 244,08 | 266,27 | 288,46 | 310,65 | 332,84 |

Brochure n° 3325 | Convention collective régionale

IDCC : **2489** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

Accord du 9 juin 2020

relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050575M

IDCC : 2489

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

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 2

Les TEGA, base 35 heures, sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2020, sont fixés dans l'annexe 1 du présent accord.

Article 3

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

Article 4

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et 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.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 9 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Taux effectifs garantis annuels 2020

Date d'application : à partir de l'année 2020.

Durée légale hebdomadaire TTE : 35 heures.

| Coefficient | Ouvrier | Maîtrise d'atelier | Administratif et technicien |
|-------------|---------|--------------------|-----------------------------|
| 140 | 18 700 | – | 18 700 |
| 145 | 18 730 | – | 18 730 |
| 155 | 18 810 | – | 18 810 |
| 170 | 18 925 | – | 18 925 |
| 180 | – | – | 19 035 |
| 190 | 19 155 | – | 19 155 |
| 215 | 19 675 | 19 800 | 19 675 |
| 225 | – | – | 20 040 |
| 240 | 20 610 | 20 850 | 20 610 |
| 255 | 21 545 | 21 930 | 20 125 |
| 270 | 22 525 | – | 22 100 |
| 285 | 23 660 | 23 800 | 23 125 |
| 305 | – | 25 520 | 24 190 |
| 335 | – | 27 685 | 26 325 |
| 365 | – | 29 925 | 28 500 |
| 395 | – | 32 160 | 30 625 |

Convention collective départementale

IDCC : 920 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES**
(Vienne)
(21 décembre 1976)

Avenant du 25 mai 2020

relatif à la valeur du point au 1^{er} juin 2020
et à la garantie de rémunération effective pour 2020

NOR : ASET2050578M

IDCC : 920

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

UIMM Vienne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les valeurs de rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 5,34 € à compter du 1^{er} juin 2020.

Les rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies à l'article 5.1 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne, sont adaptées à l'horaire de travail effectif du salarié, conformément aux textes en vigueur. Elles comprennent notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Les parties conviennent de l'application de ces dispositions au 1^{er} juin 2020 et ce uniquement pour la durée de l'application du présent avenant en raison des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de « Covid-19 ».

Article 2 | Garantie de rémunération effective

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux valeurs suivantes, base 151,67 heures, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter de 2020.

En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Elle comprend donc notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

| Coefficients | Rémunérations |
|--------------|---------------|
| 140 | 18 474 € |
| 145 | 18 553 € |
| 155 | 18 628 € |
| 170 | 18 805 € |
| 180 | 19 024 € |
| 190 | 19 268 € |
| 215 | 19 566 € |
| 225 | 19 812 € |
| 240 | 20 137 € |
| 255 | 20 588 € |
| 270 | 21 348 € |
| 285 | 22 363 € |
| 305 | 23 697 € |
| 335 | 25 914 € |
| 365 | 28 580 € |
| 395 | 31 061 € |

Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 25 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 1^{er} juin 2020

à l'annexe VI de la convention collective
relatif aux salaires minima mensuels au 1^{er} juin 2020

NOR : ASET2050585M

IDCC : 1423

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FCE CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Article 1^{er} | *Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1^{er} juin 2020*

À partir du 1^{er} juin 2020, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. Salaires minimums des ouvriers au 1^{er} juin 2020

| Ouvrier | | | |
|---------|---------|-------------|----------|
| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire |
| I | 1 | 35 | 1 539,42 |
| | 2 | 38 | 1 544,41 |

| Ouvrier | | | |
|---------|---------|-------------|----------|
| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire |
| II | 1 | 42 | 1 551,62 |
| | 2 | 47 | 1 568,61 |
| | 3 | 53 | 1 589,02 |
| III | 1 | 59 | 1 609,40 |
| | 2 | 66 | 1 633,19 |
| | 3 | 75 | 1 663,78 |

II. Salaires minimums des employés au 1^{er} juin 2020

| Employé | | | |
|---------|---------|-------------|----------|
| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire |
| I | 1 | 35 | 1 539,42 |
| | 2 | 38 | 1 544,41 |
| II | 1 | 42 | 1 551,62 |
| | 2 | 47 | 1 568,61 |
| | 3 | 53 | 1 589,02 |
| III | 1 | 59 | 1 609,40 |
| | 2 | 66 | 1 633,19 |
| | 3 | 75 | 1 663,78 |

III. Salaires minimums des techniciens au 1^{er} juin 2020

| Technicien | | | |
|------------|---------|-------------|----------|
| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire |
| IV | 1 | 66 | 1 633,19 |
| | 2 | 75 | 1 663,78 |

IV. Salaires minimums des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} juin 2020

| Technicien et agent de maîtrise | | | |
|---------------------------------|---------|-------------|----------|
| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire |
| V | 1 | 89 | 1 711,36 |
| | 2 | 115 | 1 799,73 |
| VI | 1 | 164 | 1 966,28 |
| | 2 | 220 | 2 156,61 |

V. Salaires minimums des ingénieurs et cadres au 1^{er} juin 2020

| Ingénieur et cadre | | |
|--------------------|---------|----------|
| Niveau | Échelon | Salaire |
| VII | 1 | 1 935,83 |
| | 2 | 2 112,79 |
| | 3 | 3 185,27 |
| | 4 | 4 432,49 |

Article 3 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Cet accord de branche ne contient pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant 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 l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 28 mai 2020
à l'accord du 25 mars 2015
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2050582M

IDCC : 292

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

FP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 25 mars 2015 « relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la plasturgie » (ci-après « l'accord »).

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3 | Prolongation de la contribution conventionnelle supplémentaire pour une nouvelle période triennale

La dernière phrase du 3^e paragraphe de l'article 20.2.2 et le dernier paragraphe de ce même article sont remplacés par le paragraphe suivant :

« Cette contribution annuelle est reconduite pour 3 années supplémentaires, à savoir 2021, 2022 et 2023. Les parties ouvriront au dernier semestre 2022 une négociation visant, par voie d'avenant annexé au présent accord à modifier, à prolonger ou pérenniser cette contribution. En outre, les parties signataires conviennent de faire avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche un bilan annuel

en CPNEFP des utilisations de cette contribution afin éventuellement d'ouvrir, dans la commission compétente, une négociation pour modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution. Ce bilan sera établi par l'OPCO désigné par la branche en début de chaque année. »

Article 4 | *Revoyure*

Les parties signataires conviennent de se réunir dans les plus brefs délais, avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche, pour :

- procéder à une nouvelle modification de l'accord en cas de changement législatif des seuils légaux servant de référence aux contributions relatives à la formation professionnelle ;
- ouvrir une négociation sur le taux de la contribution conventionnelle supplémentaire dans le cas où les contributions légales relatives à la formation professionnelles seraient augmentées.

Article 5 | *Situation des entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ayant pour objet la modification d'une période d'application d'une contribution conventionnelle spécifique, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée (sauf les dispositions de l'article 4 qui ont, par nature, une durée déterminée).

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

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension.

Néanmoins, il est expressément entendu que les dispositions relatives à la contribution conventionnelle visée à l'article 3 du présent avenant ne pourront entrer spécifiquement en vigueur au titre de la collecte 2021 que si l'extension du présent avenant se produit avant le 31 décembre 2021, afin de permettre la collecte au titre de l'exercice 2021.

Fait à Paris, le 28 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3383 | Convention collective

IDCC : 3219 | **BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL**

Accord du 18 février 2020

relatif à l'agenda social

NOR : ASET2050589M

IDCC : 3219

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

PEPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail, les organisations signataires du présent accord décident d'adapter les obligations de négociation telles que prévue de façon supplétive par l'article L. 2241-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux négociations se déroulant entre les représentants des salariés portés et les représentants des entreprises de portage salarial au sein de la branche des salariés en portage salarial.

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

Article 2 | Thèmes et périodicité des négociations

En application des dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-5 du code du travail et compte tenu des spécificités de l'activité portage salarial, les organisations signataires conviennent des périodicités des négociations suivantes.

| Thème des négociations | Périodicité |
|---|----------------|
| Salaires | Annuelle |
| Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | Tous les 2 ans |
| Conditions de travail, qualité de vie au travail, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et exposition aux facteurs de risques professionnels, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs victimes d'un handicap | Tous les 2 ans |
| Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés portés | Tous les 3 ans |
| Création d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne, pour la retraite, collectifs, interentreprises | Tous les 5 ans |

Article 3 | *Distribution des informations nécessaires à la négociation*

En amont de l'ouverture de chaque négociation, l'OPPS sera chargé d'établir un rapport relatif au thème à négocier.

Article 4 | *Durée. Date d'entrée en application. Révision. Dénonciation*

4.1. Le présent accord entre en application le 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'avis ministériel d'extension.

4.2. Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

4.3. Le présent accord est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au ministère pour demander son extension.

4.4. Le présent accord peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

4.5. Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Fait à Paris, le 18 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3383 | Convention collective

IDCC : 3219 | **BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL**

Avenant n° 6 du 18 février 2020
relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle

NOR : ASET2050592M

IDCC : 3219

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

PEPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, réformant les dispositifs de la formation professionnelle et son mécanisme de collecte, et afin de préserver les droits à la formation des salariés de la branche, les partenaires sociaux précisent la contribution conventionnelle que doivent verser les entreprises.

Compte tenu du sujet de l'accord et conformément à la réglementation, il comporte des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des salariés en portage salarial, exerçant leurs activités en France, y compris dans les DOM.

(Voir page suivante.)

Article 2

L'article 36 de la convention du 15 mars 2017 est modifié comme suit :

« Stipulations financières

Les partenaires sociaux conviennent que la contribution conventionnelle à la formation professionnelle dans la branche est la suivante :

- 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,60 % de la masse salariale pour les entreprises à partir de 11 salariés.

Les entreprises verseront leurs contributions à l'OPCO de la branche au sein duquel est constituée une section paritaire professionnelle permettant aussi la constitution d'un fonds mutualisé.

Un des objectifs de la contribution supplémentaire conventionnelle est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par l'acquisition de compétences via les différents dispositifs de formation. »

Article 3 | **Durée. Date d'entrée en application. Révision. Dénonciation**

3.1. Le présent avenant entre en application pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations patronales signataire le 1^{er} jour suivant la parution au *Journal officiel* de l'avis d'extension. Il s'appliquera ensuite à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective, le 1^{er} jour suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

3.2. Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

3.3. Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au ministère pour demander son extension.

3.4. Le présent avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

3.5. Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris, le 18 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3383 | Convention collective

IDCC : 3219 | **BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL**

Avenant n° 7 du 18 février 2020

relatif à l'entretien professionnel

NOR : ASET2050594M

IDCC : 3219

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

PEPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO

CFTC

CFE-CGC

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le salarié en portage salarial, du fait de son expertise et de son autonomie (tel que le rappelle l'article L. 1254-2 du code du travail), présente des particularités qui impactent directement le dispositif de l'entretien professionnel, tel qu'il est prévu par la loi.

L'entretien professionnel est un droit au bénéfice du salarié. Il a pour objet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de compétences et d'emploi et d'identifier ses besoins de formation.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que l'entretien professionnel est important pour le secteur et doit permettre au salarié porté de faire le point sur le développement de son activité, d'envisager le repositionnement de son offre (et donc ses compétences) ou encore de bénéficier d'un accompagnement visant la progression de ses soft-skills.

Aussi, les entreprises de portage salarial doivent se mobiliser pour assurer la bonne tenue des entretiens professionnels, sans pour autant risquer d'être pénalisées en dehors de leur responsabilité.

Cet avenant à la convention collective apporte des précisions quant à l'organisation de l'entretien professionnel sur la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des salariés en portage salarial, exerçant leurs activités en France, y compris dans les DOM.

Aucune disposition particulière n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Information des salariés portés sur le dispositif des entretiens professionnels

Il est rappelé que tout salarié porté doit être informé lors de son embauche du dispositif d'entretien professionnel dont il bénéficie.

Article 3 | Périodicité de l'entretien professionnel

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que compte tenu des particularités de l'activité en portage salarial, et de la présence de salariés dont le temps de travail (correspondant à l'exécution de prestation de portage salarial) est inférieur à la durée légale du travail (cumul d'activités), la périodicité de l'entretien professionnel, telle que prévue par le code du travail, n'est pas totalement adaptée.

Aussi, ils décident de définir une périodicité propre à la branche du portage salarial :

- salariés dont le temps de travail annuel (correspondant à l'exécution de prestation de portage salarial) est inférieur à la durée légale du travail : l'entretien a lieu tous les 4 ans. Le salarié peut demander un entretien tous les 2 ans s'il le souhaite. L'entretien bilan intervient tous les 6 ans ;
- salariés à temps plein : l'entretien a lieu selon la périodicité prévue par le code du travail.

Article 4 | Convocation aux entretiens professionnels

Les partenaires sociaux conviennent que tout salarié porté doit être invité à son entretien professionnel, 1 mois avant l'échéance à laquelle il doit être tenu.

L'invitation horodatée à cet entretien devra pouvoir être produite par l'entreprise de portage salarial, en cas de contrôle par les autorités compétentes ou en cas de litige.

Faute de réponse, cette première invitation sera suivie d'une relance, dans les mêmes conditions, 2 semaines après la première invitation.

Sous réserve du respect de ces modalités de convocation et de la capacité à en produire la preuve, la branche reconnaît que l'entreprise de portage salarial aura mis en œuvre les moyens nécessaires pour organiser l'entretien professionnel. L'entreprise ne saurait alors être pénalisée pour défaut de tenue de ces derniers, tel que le prévoit l'article L. 6323-13.

Article 5 | Organisation de l'entretien professionnel

Compte tenu des spécificités de fonctionnement du portage salarial et en particulier du fait que le salarié porté est autonome dans l'organisation de son temps de travail, l'entretien professionnel ne peut être considéré que comme organisé en dehors du temps de travail. Aussi, le temps que consacre le salarié porté ne fait pas l'objet d'une rémunération par l'entreprise de portage salarial.

Article 6 | Contenu de l'entretien professionnel

Afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle, les partenaires sociaux rappellent l'importance à accorder dans le cadre de l'entretien professionnel, à la diffusion d'information sur les dispositifs d'accès à la formation.

Ainsi, les entreprises de portage salarial sont invitées, au cours de l'entretien, à présenter à leurs salariés portés :

- les possibilités d'accès et de financement de la formation au titre du plan de développement des compétences ;
- le compte personnel de formation, ses moyens d'activation et les possibilités d'obtention d'abondements complémentaires ;
- le rôle du conseil en évolution professionnelle ;
- les possibilités offertes par la validation des acquis de l'expérience ;
- les dispositifs de formation en alternance.

Le salarié porté fait part des besoins de formation qu'il a identifiés.

Les partenaires sociaux proposent en annexe de cet avenant, un modèle de grille guidant le déroulement de l'entretien professionnel.

Article 7 | Digitalisation de l'entretien professionnel

Les modalités de l'entretien professionnel doivent être communiquées au salarié porté au plus tard lors de la convocation.

Afin de faciliter la tenue des entretiens professionnels et ainsi de le promouvoir auprès des salariés portés, la branche reconnaît la légitimité de process digitalisés, pour tout ou partie, dès lors que :

- le consentement du salarié porté a été acquis ;
- le cadre juridique encadrant le contenu de l'entretien professionnel est respecté ;
- un échange contradictoire est assuré ;
- le salarié porté a la possibilité de demander un entretien avec un permanent de sa société de portage salarial.

La digitalisation de l'entretien professionnel ouvre la possibilité d'organiser l'entretien professionnel en dehors des locaux de l'entreprise de portage salarial.

Tout entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un écrit dont une copie est remise au salarié porté dans les 15 jours suivant l'entretien.

Article 8 | Durée. Date d'entrée en application. Révision. Dénonciation

8.1. Le présent avenant entre en application le jour de publication d'avis d'extension au *Journal officiel* pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires et le 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension pour l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective.

8.2. Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

8.3. Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au ministère pour demander son extension.

8.4. Le présent avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

8.5. Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris, le 18 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Modèle de grille guidant le déroulement de l'entretien professionnel

| Date de l'entretien : | Date du précédent entretien : |
|---|---|
| Motif : <input type="checkbox"/> entretien tous les 2 ans <input type="checkbox"/> retour de congé | Motif : <input type="checkbox"/> entretien tous les 2 ans <input type="checkbox"/> retour de congé |

1. Participants

| Salarié porté | | Pour l'EPS | |
|-----------------|--|------------|--|
| Nom | | Nom | |
| Prénom | | Prénom | |
| Date naissance | | Fonction | |
| Date d'embauche | | | |
| Classification | <input type="checkbox"/> Junior <input type="checkbox"/> Sénior | | |

2. Parcours de formation dans la société de portage

| Formation initiale | | Formation professionnelle | |
|--------------------|------------------|---------------------------|------------------|
| Date (année) | Intitulé/contenu | Date (année) | Intitulé/contenu |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

3. Parcours professionnel, étapes les plus significatives

| Date début | Date fin | Intitulé du poste | Fonction exercée | Compétences mobilisées |
|------------|----------|-------------------|------------------|------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

4. Champ de compétences du salarié porté

Le salarié est invité à lister les compétences qu'il propose, à en évaluer son niveau d'expertise et à apporter tout commentaire (compétence à renforcer, compétence en fin de cycle...).

| Compétence | Niveau d'expertise (sur 5) | Commentaires |
|---|----------------------------|--------------|
| Compétences transverses (posture de travailleur indépendant) | | |
| Capacité à démarcher des clients | | |
| Capacité à concevoir son offre | | |
| Capacité à tarifier son offre | | |
| Gestion de son autonomie | | |
| Compétences métiers proposée en prestation | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

5. Bilan des 2 années écoulées

| Points forts des réalisations du collaborateur de l'année écoulée | Difficultés rencontrées dans l'année écoulée |
|---|--|
| | |

6. Bilan formation depuis le dernier entretien professionnel

■ Avez-vous suivi une action de formation depuis votre dernier entretien professionnel ?

☐ Oui ☐ Non, pourquoi :

| Date début | Date fin | Type d'action |
|--|----------|--|
| | | <input type="checkbox"/> Action de formation, intitulé : <input type="checkbox"/> Bilan de compétences <input type="checkbox"/> VAE <input type="checkbox"/> Alternance |
| Commentaire du salarié (efficacité, intérêt, utilité, compétences développées, opérationnalité...) | | |
| | | <input type="checkbox"/> Action de formation, intitulé : <input type="checkbox"/> Bilan de compétences <input type="checkbox"/> VAE <input type="checkbox"/> Alternance |
| Commentaire du salarié (efficacité, intérêt, utilité, compétences développées, opérationnalité...) | | |

■ Une des actions précitées vous a-t-elle permis d'obtenir une certification ?

☐ Oui ☐ non

Si oui, précisez laquelle (nom de la certification, niveau) :

7. Évolution

Votre tarification horaire a-t-elle progressé depuis votre dernier entretien professionnel ?

☐ Oui ☐ Non

8. Projet de formation

Avez-vous un objectif de formation/certification pour les 2 années à venir ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, précisez laquelle (nom de la formation/certification, niveau) :

| | | |
|---|--|------------------------------|
| Connaissez-vous les modalités d'accès à la formation ? | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| Souhaitez-vous suivre une formation ? | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| Souhaitez-vous bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle ? | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| Souhaitez-vous faire une VAE ? | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| Avez-vous réfléchi à l'utilisation de votre CPF ? | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| Avez-vous activé votre compte CPF ? | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| Avez-vous assez de crédit CPF pour votre projet formation ou un abandonnement est-il nécessaire ? | <input type="checkbox"/> Assez de crédit | |
| | <input type="checkbox"/> Pas assez de crédit | |

9. Perspectives professionnelles

À court terme :

À moyen/long terme :

10. Synthèse et plan d'actions éventuel

Signatures

Brochure n° 3383 | Convention collective

IDCC : 3219 | **BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL**

Avenant n° 8 du 18 février 2020
relatif au dialogue social

NOR : ASET2050595M

IDCC : 3219

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

PEPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité introduire en annexe de la convention collective de la branche des salariés en portage salarial des préconisations pour favoriser le dialogue social au sein des entreprises de portage salarial.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux négociations se déroulant entre les représentants des salariés portés et les représentants des entreprises de portage salarial au sein de la branche des salariés en portage salarial.

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

(Voir page suivante.)

Il est décidé la création d'une annexe II à la convention collective nationale de la branche des salariés en portage salarial, ainsi rédigée :

« Annexe II Pratiques favorisant le dialogue social dans les entreprises de portage salarial

Les signataires reconnaissent que le dialogue social est une opportunité pour équilibrer la relation de travail en répondant aux intérêts respectifs des salariés et des entreprises de portage salarial. Il permet également de développer la transparence, la crédibilité et la pérennité du portage salarial.

Ils rappellent que chaque entreprise de plus de 11 salariés doit organiser des élections pour mettre en place un comité social et économique ou conseil d'entreprise avant fin 2019, ce qui représente une occasion pour les entreprises et pour les organisations syndicales de communiquer avec les salariés portés sur l'intérêt du dialogue social.

Article 1^{er} | *Les outils de communication et la formation au dialogue social*

Les dispositions du code du travail concernant les communications syndicales peuvent apparaître désuètes pour favoriser la communication entre les "salariés hors les murs" que sont les salariés portés et leurs représentants dans l'entreprise de portage.

En effet, l'essentiel de ces textes concerne les affiches dans les panneaux d'affichage mis à disposition des sections syndicales et "les distributions de tracts, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail."

Cependant, les organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche et les organisations syndicales représentatives des entreprises de portage salarial conviennent que le dialogue social dans les entreprises de portage salarial doit être favorisé et qu'un développement harmonieux du secteur passe par un dialogue riche entre les entreprises et les salariés portés au moyen des instances de représentation du personnel.

Pour atteindre cet objectif d'un meilleur dialogue social dans l'entreprise, les entreprises de portage salarial sont invitées à négocier un accord d'entreprise définissant, pour toutes les sections syndicales présentes dans l'entreprise, les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales, notamment :

- en utilisant les messageries professionnelles des salariés portés ;
- en fixant la périodicité de la diffusion des informations, *a minima* une fois par mois ;
- en mettant à disposition un espace Intranet quand cela est possible ;
- en mettant à disposition une liste de diffusion comportant l'adresse électronique de l'ensemble des salariés portés de l'entreprise ;
- en cas de mise en place de panneaux d'affichages, l'accord doit prévoir dans quelle mesure sont favorisées sa visibilité et son accessibilité.

Les dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail devront, bien entendu, être respectées et les salariés auront la possibilité de se désinscrire des listes de diffusion syndicale.

Afin d'éviter toute utilisation détournée, les employeurs ne doivent pas pouvoir exercer un quelconque contrôle sur les listes de diffusion syndicale lorsqu'elles sont créées pour être diffusées au moyen des messageries professionnelles.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, les entreprises de portage salarial doivent permettre aux organisations syndicales de mettre leurs publications

en ligne sur l’Intranet de l’entreprise. Pour favoriser une communication plus riche entre les instances de représentation du personnel et les salariés portés, les entreprises sont invitées à mettre à disposition sur ce même Intranet les accords collectifs d’entreprise, la convention collective de branche et les comptes rendus de CSE ou de conseil d’entreprise.

Les organisations signataires considèrent qu’un accès spécifique réservé au référent “harcèlement” du CSE ou du conseil d’entreprise, lorsqu’il existe dans l’entreprise, fait partie des bonnes pratiques à encourager.

Une formation spécifique devrait être proposée au référent “harcèlement” du CSE ou du conseil d’entreprise, lorsqu’il existe dans l’entreprise.

Pour développer la participation des salariés portés aux instances de dialogue social, les organisations signataires invitent les entreprises à faciliter l’exercice du droit au congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par l’article L. 2145-5 du code du travail.

Il est rappelé que la rémunération du temps correspondant à ce congé est faite en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles et ne devra, en aucun cas, être financée par le compte d’activité du salarié concerné.

Article 2 | *Les moyens attribués aux organisations syndicales et aux représentants syndicaux*

Les organisations signataires estiment que la création par accord collectif d’une union économique et sociale entre des sociétés juridiquement distinctes mais ayant une même direction et présentant une communauté d’intérêt est de nature à favoriser et enrichir le dialogue social. Ainsi, conformément à l’article L. 2313-8 du code du travail, lorsque cette UES regroupe au moins 11 salariés un CSE ou conseil d’entreprise commun peut être mis en place. Ce même article dispose que des comités sociaux et économiques d’établissement et un comité social et économique central d’entreprise sont constitués dans les UES comportant au moins deux établissements.

Lorsqu’il existe plusieurs établissements, l’accord d’entreprise peut prévoir la mise en place de représentant de proximité (art. 2313-7 du code du travail).

Lorsque cela est possible, il est recommandé de négocier un accord sur la mise en place du CSE ou conseil d’entreprise avant l’organisation des élections professionnelles. Cet accord permet notamment de définir le périmètre et le fonctionnement du CSE ou conseil d’entreprise, le rôle, les moyens des représentants de proximité mis en place.

Pour favoriser la participation des salariés portés aux élections professionnelles, les organisations signataires considèrent que le vote à distance (par courrier ou par voie électronique) doit être favorisé. Dans le cas d’un vote par courrier postal, un délai suffisant devra être laissé, entre l’ouverture et la fermeture du scrutin. Un délai de 1 mois est considéré comme raisonnable.

La fréquence des réunions de CSE ou conseil d’entreprise doit être adaptée aux besoins des salariés portés, les organisations signataires considèrent qu’une réunion mensuelle est nécessaire et que les questions de santé et de sécurité doivent être portées à l’ordre du jour du CSE ou conseil d’entreprise au moins une fois par trimestre.

Les organisations signataires considèrent que pour favoriser une bonne participation des élus dans les instances, non seulement les suppléants doivent être invités en même temps que les titulaires, mais également que tous les moyens de communication à distance (visioconférence) doivent être favorisés pour les élus des salariés portés.

Conformément à la législation, les heures de délégation et les heures de présence en réunion à l'initiative de l'employeur, notamment les réunions du CSE ou conseil d'entreprise, sont considérées comme du temps de travail effectif et doivent être rémunérées par l'entreprise de portage salarial, sans prélèvement sur le compte d'activité du salarié porté. Les heures de délégations devront être déclarées dans le compte rendu d'activité du salarié porté.

Les frais engagés pour la participation aux réunions organisées par l'employeur seront remboursés par l'EPS sur justificatifs, sans prélèvement sur le compte du salarié porté.

Pour développer la participation des salariés portés aux instances de dialogue social les entreprises de portage sont invitées à définir les conditions de rémunération des heures de délégation avec les salariés portés concernés. Les organisations signataires recommandent que cette rémunération corresponde, *a minima*, au plus favorable du salaire brut conventionnel de référence ou de la moyenne des salaires bruts des 6 derniers mois. »

Article 3 | Durée. Date d'entrée en application. Révision. Dénonciation

3.1. Le présent avenant entre en application le 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

3.2. Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

3.3. Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au ministère pour demander son extension.

3.4. Le présent avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

3.5. Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris, le 18 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

Accord du 30 avril 2020

relatif aux modalités exceptionnelles de mise en place de l'activité partielle
dans le cadre de la crise sanitaire du « Covid-19 »

NOR : ASET2050583M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte de crise sanitaire liée à l'épidémie du « Covid-19 », les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance se sont réunis afin de faire le point sur les mesures prises par les entreprises de la branche pour la protection de leurs salariés.

À cet égard, ils ont constaté que celles-ci ont mis en place un certain nombre de dispositifs afin de réduire les déplacements des salariés de la branche et la présence physique des salariés sur site, en recourant principalement au télétravail.

Toutefois, compte tenu de difficultés techniques ou d'incompatibilités liées à l'activité exercée, le télétravail ne permet pas de couvrir l'ensemble des salariés.

Dans ces situations, le recours à l'activité partielle peut constituer un moyen de faire face à la crise sanitaire, tel qu'organisé par la législation en vigueur, notamment la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 », l'ordonnance n° 2020-346

du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 ainsi que le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle.

Afin de sécuriser la mise en place de l'activité partielle dans ce contexte inédit, les partenaires sociaux conviennent des dispositions temporaires suivantes :

Article 1^{er} | Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, quels que soient leurs effectifs.

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

Article 2 | Mesures préalables à la mise en place de l'activité partielle

En cette période de crise sanitaire, le télétravail doit être le mode de travail privilégié pour tous les emplois et activités qui le permettent. Il doit être maintenu et généralisé pendant cette période dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Avant d'avoir recours à l'activité partielle, les entreprises de la branche mettent tout en œuvre, y compris l'équipement en matériel supplémentaire et l'ouverture de nouvelles connexions sur les serveurs informatiques, pour permettre de maintenir l'activité à distance des salariés.

Dans l'hypothèse où le télétravail ne peut pas être à 100 % généralisé, les entreprises sont tenues de respecter et de faire respecter les gestes barrière, notamment pour les salariés devant se rendre sur site.

Les entreprises veillent à prendre toutes les mesures d'hygiène qui s'imposent pour préserver la santé des salariés.

Article 3 | Salariés et activités concernés par le recours à l'activité partielle pendant la période de crise sanitaire

Outre les cas particuliers prévus par les dispositions légales et réglementaires, tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, ont vocation à bénéficier du régime de l'activité partielle et des dispositions du présent accord.

Les activités ne relevant pas de la retraite complémentaire et de la gestion des droits de prestations de la prévoyance, de la santé et de l'action sociale collective d'accompagnement en tant qu'activités essentielles, sont potentiellement éligibles à l'activité partielle, sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires d'ouverture et de s'inscrire dans le plan de continuité de l'activité de l'entreprise.

Ainsi, peuvent être notamment concernées les activités relatives à des fonctions nécessitant des déplacements, soit sur les sites de l'entreprise, soit à l'extérieur, ou des activités liées à la prestation commerciale (prévoyance, santé, épargne).

À ce titre, peuvent notamment être éligibles à l'activité partielle les activités suivantes : la maintenance et la gestion des sites, la communication externe événementielle, les relations avec les partenaires extérieurs, la formation des collaborateurs, l'audit, le marketing, les centres de gestion client organisés en plate-forme téléphonique (démarches commerciales et prospectives clients, gestion des contrats, SAV, offre et vente à distance), les services de contrôle et fraude, les agences commerciales, les activités non essentielles des directions des systèmes d'information.

Par exception, et en application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, les salariés en arrêts de travail dérogatoires visés par ledit article peuvent être indemnisés au titre de l'activité partielle à compter du 1^{er} mai, peu importe la situation de leur employeur à cet égard et l'activité qu'ils exercent. Ils bénéficient du dispositif d'activité partielle même si leur entreprise n'y a pas recours pour le reste du personnel.

Article 4 | *Information consultation des instances représentatives du personnel et information des salariés*

Conformément à la réglementation en vigueur pendant la période de crise sanitaire, l'information consultation du comité social et économique (CSE) peut être exceptionnellement effectuée après la demande de mise en place de l'activité partielle.

L'employeur doit transmettre au CSE :

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- le nombre de salariés concernés, en distinguant ceux entrant dans le champ de l'activité partielle en application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020.

L'avis du CSE doit être transmis à l'administration dans un délai d'au plus 2 mois à compter du dépôt de la demande.

En cas d'absence de représentant du personnel, l'employeur doit informer individuellement les salariés du projet de mise en place de l'activité partielle.

En tout état de cause, l'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...).

Les avis rendus par les CSE des entreprises de la branche sont transmis à la CPPNI dans un délai de 15 jours ainsi que l'ensemble des accords d'entreprise ouverts à signature ayant pour objet l'activité partielle. La CPPNI est également informée en amont de l'ouverture de négociations sur ce thème au sein des entreprises.

Article 5 | *Maintien de la rémunération en cas d'activité partielle*

Pour les salariés placés en activité partielle en raison de la crise sanitaire, les entreprises s'engagent à maintenir leur rémunération à hauteur de 100 % de la rémunération nette antérieure à la mise en place de l'activité partielle.

Article 6 | *Garanties en termes de formation professionnelle*

Afin de mettre à profit la période de crise sanitaire et de préparer dans les meilleures conditions le retour à une activité normale, les entreprises peuvent mettre en œuvre des actions de formation à distance, dans le cadre du plan de développement des compétences, permettant le maintien et le développement des compétences des salariés de la branche.

Article 7 | *Maintien des droits sociaux des salariés en activité partielle*

Il est rappelé qu'en application de la législation et de la réglementation en vigueur, les périodes d'activité partielle sont :

- assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de sécurité sociale et à la retraite complémentaire ;
- prises en compte pour le calcul des droits à congés payés ;
- prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition

est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Ces périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des jours ATT au sein des entreprises de la branche.

Les entreprises s'assurent que les salariés en activité partielle bénéficient de la même couverture complémentaire de prévoyance et de santé mise en place en leur sein, qu'en période d'activité normale.

Dans ce cadre, les salariés en activité partielle voient leur salaire reconstitué à 100 % du salaire brut pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel habituel.

Dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur, l'ensemble des cotisations sont versées sur les mêmes bases que celles antérieures au placement des salariés en activité partielle.

Article 8 | Dispositions finales

8.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt et prend fin au plus tard le 31 décembre 2020.

8.2. Suivi de l'accord

L'évolution de la situation sanitaire et ses conséquences pouvant nécessiter la prolongation du présent dispositif, les partenaires sociaux conviennent d'examiner cette possibilité 3 mois avant le terme du présent accord.

Par ailleurs, un point de suivi sera assuré par la CPPNI, lequel s'appuiera sur un état des lieux chiffré du nombre de salariés positionnés en activité partielle, y compris ceux faisant suite à un arrêt de travail dérogatoire tel que visé par l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, ainsi que le volume d'heures d'activité partielle par entreprise.

Ces données seront communiquées trimestriellement aux CSE de chaque entreprise et à la CPPNI, respectivement au 30 juin, au 30 septembre et au 31 décembre 2020.

8.3. Révision de l'accord

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

Avenant n° 1 du 9 avril 2020
à l'accord du 13 septembre 2017
relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances

NOR : ASET2050587M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'intégrer les nouvelles dispositions du code du travail issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, il est convenu ce qui suit :

Article préliminaire | Champ d'application

Le présent avenant, qui se substitue à l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017, s'applique à l'ensemble des entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, quels que soient leurs effectifs. 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.

Seuls les articles de l'accord du 13 septembre 2017 visés ci-dessous sont modifiés, les autres dispositions de cet accord restent inchangées dans la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Article 1^{er}

Le titre I^{er} « Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination syndicale », est modifié comme suit :

« Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut être pénalisé, ni dans son évolution professionnelle, ni dans le cadre de ses fonctions pour un motif relatif à ses fonctions syndicales.

Dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel, l'employeur tient compte de l'expérience et des compétences acquises, pour la valorisation des parcours professionnels, l'évolution professionnelle se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement ».

Article 2

À l'article 1.1, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), « b) Mission d'intérêt général », l'alinéa 4 est modifié comme suit :

« Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

L'article 1.4 « Le comité paritaire de pilotage de la GPEC », est modifié comme suit :

« Article 1.4 | *Le comité paritaire de pilotage de la GEPP*

La composition et les attributions du Copil GEPP sont celles prévues par l'annexe II-A de la présente convention.

Il est accordé aux membres dudit comité 1 journée de préparation avant chacune des réunions de celui-ci. »

Article 3

À l'article 2 « Participation aux instances et aux réunions paritaires », les alinéas 1 et 2 sont modifiés comme suit :

« Lorsque des salariés participent, sur mandat de l'organisation syndicale, aux instances et aux réunions paritaires prévues à l'article 1^{er} du présent accord, et dans la limite du nombre composant les différentes instances, les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale.

Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent. Les entreprises de la branche qui souhaitent le remboursement du salaire correspondant au temps consacré par leurs salariés mandatés à la participation aux instances paritaires de la branche, peuvent le solliciter auprès du secrétariat des instances paritaires jusqu'au 31 mars de l'année suivante. »

Article 4

À l'article 5 « Les mandats syndicaux », est inséré le paragraphe suivant :

« Les modalités de décompte des effectifs pour la désignation des mandats syndicaux du présent article se font conformément aux dispositions législatives en vigueur, notamment les articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, et s'entendent pour la durée du cycle électoral, sauf événement majeur. »

L'article 5.1 « Les délégués syndicaux », est modifié comme suit :

« 5.1.1. *Le délégué syndical*

Dans chaque entreprise ou établissement, il peut être désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, dans le respect des dispositions législatives en vigueur.

Ce délégué syndical bénéficie d'un crédit de 24 heures par mois pour l'exercice de sa mission. »

Après l'article 5.1.1, est inséré le nouvel article 5.1.2 suivant :

« 5.1.2. *Le délégué syndical central d'entreprise*

Dans le respect de la législation en vigueur, dans les entreprises qui comportent au moins 2 établissements au sens de l'article L. 2143-5 du code du travail d'au minimum 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner :

- dans les entreprises de moins de 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, pas obligatoirement distinct des délégués syndicaux d'établissement ;
- dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Un délégué syndical central est désigné par entreprise et reconnu par celle-ci comme chef de file.

Cette désignation est complétée d'autant de délégués syndicaux centraux adjoints, dont le nombre est déterminé en fonction de la taille de l'entreprise, à savoir :

- 1 délégué syndical central adjoint jusqu'à 1 499 salariés ;
- 2 délégués syndicaux centraux adjoints entre 1 500 et 2 999 salariés ;
- 3 délégués syndicaux centraux adjoints entre 3 000 et 4 999 salariés ;
- 4 délégués syndicaux centraux adjoints entre 5 000 et 6 499 salariés ;
- 1 délégué syndical central adjoint supplémentaire par tranche de 3 000 salariés, à partir de 6 500 salariés.

Le délégué syndical central bénéficie d'un crédit d'heures de 50 heures et le délégué syndical central adjoint bénéficie d'un crédit d'heures de 30 heures, pour l'exercice de leurs missions. »

À l'article 5.2 « Le représentant de section syndicale », l'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 2142-1-1 du code du travail. »

L'article 5.3 « Le représentant syndical au comité d'entreprise » est modifié comme suit :

« 5.3. *Le représentant syndical au comité social et économique*

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peut nommer un représentant syndical au comité social et économique

d'entreprise ou d'établissement au sens de la législation en vigueur concernant le périmètre de désignation.

Quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement, le représentant syndical n'est pas obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement. La décision est du ressort de l'organisation syndicale qui procède à la désignation.

Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique.

Le représentant syndical bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois.

Les droits des représentants syndicaux au CSE ou CSE d'établissement sont étendus au représentant syndical désigné au CSE central d'entreprise conformément à la législation en vigueur. »

Article 5

L'article 6 « Les moyens d'information et de communication », est modifié comme suit :

« **6.1.** La distribution des tracts et des publications syndicales ainsi que leur affichage se font dans l'entreprise conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies d'information et de communication.

En conséquence, un dispositif intranet ainsi que les outils numériques de l'entreprise sont mis à disposition des organisations syndicales.

Les entreprises définissent par accord collectif d'entreprise les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils, notamment numériques, disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

6.2. Les salariés des entreprises de la branche doivent avoir accès aux outils d'informations numériques (internet ou intranet) du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement et/ou du CSE central d'entreprise.

6.3. Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, dès lors qu'ils ont donné leur accord pour la communication de leur adhésion à l'employeur, peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail. Ils disposent de 5 heures par an pour la tenue de ces réunions pendant les heures de travail, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

6.4. Les organisations syndicales disposent d'un forfait de 3 heures par an, par organisation syndicale et par site de plus de 100 salariés ou en deçà si l'établissement est pourvu d'un CSE, pour organiser des réunions d'information à l'attention des salariés qui le souhaitent, dans le respect du maintien de la continuité de services.

La date, le lieu et l'heure de ces réunions sont fixés en concertation entre les représentants syndicaux et la direction avant la date prévue de la réunion.

Afin de faciliter l'organisation de ces réunions, les organisations syndicales veilleront à contacter en amont, la direction, afin d'étudier les modalités logistiques d'organisation de cette réunion.

Le temps passé par le personnel pour assister à ces réunions est considéré comme du temps de travail. Le temps passé par les représentants des organisations syndicales est imputé sur le crédit d'heures mis à leur disposition, dès lors qu'ils animent ces réunions d'information. »

Article 6

L'article 7 « Les moyens matériels » est modifié comme suit :

« Dans les entreprises dont l'effectif, apprécié en application des dispositions des articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, est compris entre 200 et moins de 1 000 salariés, un local indépendant de celui du CSE, convenant à l'exercice de la mission de leurs représentants (élus, mandatés, représentants de proximité...), est mis à la disposition de l'ensemble des sections syndicales. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises où il s'avère impossible de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant de celui du CSE, les modalités d'accès au matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux sont déterminées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative doit avoir un local indépendant, convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, selon des modalités qu'un accord collectif d'entreprise peut définir. »

Article 7

L'article 8 « La collecte des cotisations » est modifié comme suit :

« La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu à l'article 7, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail. »

Article 8

L'article 9 « Les crédits d'heures » est modifié comme suit :

« Les membres titulaires et suppléants du CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, ont toute liberté dans l'utilisation de leurs crédits d'heures dès lors qu'elle est conforme à leurs missions respectives.

Les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Ces crédits d'heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.

Les membres du CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, doivent informer leur hiérarchie de la prise des crédits d'heures préalablement à leur utilisation effective sauf cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles. Dans cette dernière hypothèse, l'information de la hiérarchie devra être faite si possible simultanément et en tout état de cause *a posteriori*.

Les parties signataires rappellent que les heures de délégation se décomptent en heures, quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail appliquées aux représentants élus ou désignés.

Les entreprises examineront les modalités pratiques du décompte des heures de délégation pour les salariés soumis aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

Les membres suppléants assistent aux réunions préparatoires avant la tenue du CSE d'entreprise ou d'établissement. Ils bénéficient en outre d'un crédit d'heures déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise :

- 5 heures par mois jusqu'à 299 salariés ;
- 9 heures par mois entre 300 et 999 salariés ;
- 10 heures par mois entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- à partir de 2 000 salariés, ce crédit est porté à 1 heure supplémentaire par mois par tranche de 1 000 salariés, dans la limite de 13 heures.

Ce dispositif de crédit est étendu aux membres suppléants du CSE central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts. »

Article 9

À l'article 10, les alinéas 1, 2 et 3 sont modifiés comme suit :

« Les membres qui composent la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient, pour exercer leurs missions, en plus de la formation économique des élus du CSE, d'un stage de formation économique de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés. La durée est fixée à 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du CSE pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation santé et sécurité est prise en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les articles R. 2315-20 et suivants du code du travail. »

Après l'article 10, est inséré le nouvel article 10 *bis* suivant :

« Article 10 *bis* | Les représentants de proximité

Les entreprises de la branche peuvent, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, mettre en place des représentants de proximité.

Ceux-ci sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

À ce titre, ils bénéficient pour exercer leurs missions d'un stage de formation économique en fonction de la taille des sites qui constituent le périmètre de leur désignation : 3 jours pour les sites dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et 5 jours pour les sites dont l'effectif compte 300 salariés et plus.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux représentants de proximité pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation santé et sécurité est prise en charge par l'employeur si les représentants de proximité sont investis de fonctions au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

L'accord mettant en place les représentants de proximité définit notamment :

- leur nombre ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions ;
- le périmètre de leur désignation.

Les représentants de proximité bénéficient d'un crédit d'heures déterminé en fonction des effectifs du périmètre de désignation :

- 5 heures par mois jusqu'à 499 salariés ;
- 8 heures par mois entre 500 et 999 salariés ;
- 10 heures par mois à partir de 1 000 salariés.

Conformément à la législation en vigueur, les représentants de proximité bénéficient de la protection contre le licenciement, qu'ils soient ou non membres du CSE. »

Article 10

À l'article 12.1 « La formation lors de la prise de mandat au niveau national », le terme de « GPEC » est remplacé par « GEPP ».

À l'article 12.2 « L'accès à la formation », le terme de « plan de formation » est remplacé par « plan de développement des compétences ».

Article 11

À l'article 15 « Valorisation de l'expérience syndicale », l'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« Lors de la reprise d'activité du salarié élu ou mandaté, et à sa demande, les entreprises prennent toutes mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical au niveau de l'entreprise et/ou de la branche. »

Article 12 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 9 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 février 2020

relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050586M

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 ;

FFSMAS CFE-CGC ;

FEC FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés.

Article 2 | Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 1,4 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 20 février 2019 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

| Classe | Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1 ^{er} janvier 2020 |
|--------|--|
| 1 | 20 652 |
| 2 | 21 066 |
| 3 | 21 486 |
| 4 | 21 917 |
| 5 | 22 354 |
| 6 | 23 026 |
| 7 | 23 716 |
| 8 | 24 473 |
| 9 | 25 354 |
| 10 | 26 267 |
| 11 | 27 212 |
| 12 | 28 192 |
| 13 | 29 206 |
| 14 | 30 258 |
| 15 | 31 348 |
| 16 | 32 476 |
| 17 | 33 646 |
| 18 | 34 856 |
| 19 | 36 111 |
| 20 | 63 921 |
| 21 | 72 398 |

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1^{er} janvier 2020, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

(Voir page suivante.)

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1^{er} janvier 2020

| Nombre d'années de présence dans le SSTI | Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles | Classe 14 | Classe 16 | Classe 19 | Classe 20 | Classe 21 |
|---|--|-----------|-----------|-----------|------------------|-----------|
| Entrée dans le SSTI | | 30 258 | 32 476 | 36 111 | 63 921 67 117 | 72 398 |
| 2 | 5 % | 31 771 | 34 100 | 37 917 | 70 473 | 76 018 |
| 5 | 10 % | 33 284 | 35 724 | 39 722 | | 79 637 |
| 10 | 15 % | 34 797 | 37 348 | 41 528 | | 83 257 |
| 15 | 18 % | 35 705 | 38 322 | 42 611 | | 85 429 |
| 21 | 21 % | 36 612 | 39 296 | 43 694 | | 87 601 |

Article 3 | Dépôt et extension

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 signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 27 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Accord du 10 juin 2020

relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers
dans le cadre de la crise sanitaire liée au « Covid-19 »

NOR : ASET2050573M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CAP France ;

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA sport 3S ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le contexte exceptionnel de la crise sanitaire auquel est confrontée la France en raison de l'épidémie de « Covid-19 ».

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent exprimer leur solidarité et leur soutien auprès de l'ensemble des entreprises et des salariés du secteur du tourisme social et familial.

Conscients des conséquences délétères pour les entreprises et les salariés, les partenaires sociaux souhaitent aménager les dispositions conventionnelles relatives au renouvellement du contrat saisonnier pour la saison d'été 2020.

Il est important d'anticiper la fin de cette pandémie et de faire en sorte que les saisonniers puissent être recrutés sans perdre leurs droits acquis, contribuant ainsi à la relance de l'activité lorsque les mesures de confinement seront levées et que les établissements fermés pourront ouvrir de nouveau.

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

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises de la branche au sens de l'article 1^{er} de la convention collective du tourisme social et familial.

Les partenaires sociaux choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise, toutes étant concernées par les mesures gouvernementales prévues pour faire face à l'épidémie et par les difficultés inhérentes à la situation.

Article 2 | *Conditions exceptionnelles du renouvellement du contrat de travail saisonnier*

L'article 23 de la convention collective des organismes de tourisme social et familial prévoit un statut particulier au salarié saisonnier travaillant dans les entreprises de la branche. Les saisons d'ouvertures étant particulièrement impactées par les mesures gouvernementales décidées dans le contexte de l'épidémie de « Covid-19 », avec au principal un arrêt des activités de la branche, les conditions habituelles de ce droit au renouvellement doivent être aménagées.

a) Salariés concernés

Les salariés saisonniers concernés sont ceux qui bénéficient du droit au renouvellement de leur contrat de travail conformément aux articles 22 et 23 de la convention collective mais qui ne sont pas embauchés au jour de la signature du présent accord et ne le seront pas au cours de la saison été 2020, pour les motifs visés aux présentes.

b) Aménagements pour l'application de l'article 23 de la convention collective

Pour les salariés saisonniers qui ont droit au renouvellement de leur contrat, tels que définis aux articles 22 et 23 *a* de la convention collective, qu'ils soient ou non saisonniers titulaires au sens de l'article 23 *b*, le non-renouvellement du contrat saisonnier décidé à l'initiative de l'employeur du fait de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » ne donne pas lieu au versement de l'indemnité spécifique prévue à l'article 23 *c* de la convention collective.

Ce non-renouvellement doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- la non-ouverture de l'établissement d'affectation ;
- ou la diminution exceptionnelle du nombre de postes à pourvoir du fait d'une baisse de la fréquentation.

Ainsi, les salariés saisonniers conservent les droits acquis au titre de l'article 23 de la convention collective à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ces droits acquis sont le droit au renouvellement du contrat ainsi que l'ensemble des droits liés à la titularisation tels que prévus à l'article 30 de la convention collective.

Ces droits seront mobilisables dès la saison hiver 2020 ou, pour les saisonniers qui n'effectuent que les saisons d'été, dès la saison été 2021.

L'employeur en informe le salarié saisonnier dans les meilleurs délais et par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

Article 3 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, il entre en vigueur à compter de sa date de signature et arrivera à son terme au 30 novembre 2020.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Dans l'attente de la parution de l'avis d'extension, le présent accord s'appliquera à toutes les entreprises adhérentes des organisations patronales signataires en application de l'article L. 2262-1 du code du travail.

Article 4 | Révision ou dénonciation

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

Fait à Paris, le 10 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord de méthode du 10 juin 2020

relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de crise sanitaire due à l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : ASET2050572M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CAP France ;

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT CSD ;

UNSA sport 3S ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard du contexte actuel totalement inédit lié à l'épidémie du « Covid-19 », le gouvernement a dû prendre des mesures urgentes et exceptionnelles telles que le confinement généralisé de l'ensemble de la population.

Étant donné que les mesures de déconfinement commencent déjà à être mises en œuvre, les partenaires sociaux ont souhaité organiser de manière spécifique et adaptée le dialogue social pendant cette période afin de poursuivre la conduite de leurs travaux et de sauvegarder le dialogue social au sein de la branche.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent accord de méthode afin de permettre le meilleur fonctionnement des instances et de prendre toutes les décisions indispensables et adaptées pour les structures et les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des temps de travail paritaire nécessaires au fonctionnement de la branche durant la période de déconfinement tel que précisé à l'article 6 du présent accord.

Article 2 | Mise en place de réunions paritaires distancielles

Dans la mesure où les règles actuelles de déconfinement progressif, empêchent ou rendent difficiles toutes réunions physiques, l'ensemble des instances paritaires de la branche se tiendront de manière distancielle et ce, tant que ces règles ne permettent pas de réunir l'ensemble des membres qui les composent conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur en matière de participations aux instances paritaires.

Ainsi, durant toute cette période et ce de manière dérogatoire au regard des dispositions conventionnelles en vigueur, l'ensemble des réunions paritaires maintenues (commissions paritaires, groupes de travail paritaires...) se tiendront de manière distancielle, en privilégiant le système de visioconférence.

Un système d'audioconférence sera également mis en place dans le cas où l'organisation de la visioconférence s'avère impossible ou difficile.

Article 3 | Désignation de référents par organisation

Afin de faciliter et de fluidifier les échanges entre les partenaires sociaux durant la période couverte par le présent accord, chaque organisation désigne au sein de sa délégation un maximum de « 2 personnes référentes » en qualité d'interlocuteurs en charge de transmettre auprès des autres organisations les positions et décisions de son organisation.

Article 4 | Fonctionnement des réunions paritaires dans le cadre de la crise sanitaire du « Covid-19 »

Afin de permettre le bon déroulement de ces réunions paritaires distancielles, les partenaires sociaux souhaitent préciser les modalités d'organisations de la tenue des réunions, des votes, de prises de décisions et d'éventuelles signatures d'accords de branche durant la période couverte par le présent texte.

Article 4.1 | Organisation matérielle des réunions paritaires

L'organisation matérielle de l'ensemble des instances paritaires est assurée par le secrétariat de branche.

Il lui revient ainsi de convoquer par un courriel adressé aux mandataires habituels de chaque commission ou groupe de travail. Les membres qui entendent participer à la réunion en font part par retour de mail.

Les convocations seront adressées 7 jours avant la tenue de la réunion.

Sauf circonstance particulière, les documents préparatoires sont transmis au plus tard 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

Article 4.2 | Déroulement des réunions

Chaque membre participant à une 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 l'une des personnes désignées comme « référent », par chaque organisation en application de l'article 3 du présent texte.

Les discussions se déroulent sous l'animation de la présidence en vigueur qui s'assure que les expressions de chacune des organisations présentes puissent pleinement se faire.

Pour le bon déroulement des débats, avant de prendre la parole, chaque participant devra faire signe avant de s'exprimer.

Par ailleurs, les membres n'ayant pas la parole devront couper leur microphone afin de faciliter la compréhension pour tous des échanges.

Au cours d'une réunion, si une suspension de séance est nécessaire entre membres d'un même collège, les modalités de mise en œuvre seront indiquées avant la suspension.

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 une personne qui aura préalablement été désignée comme « référente » par chaque organisation, en application de l'article 3 du présent texte ;
- 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.

Un relevé de décision de la réunion est réalisé, suivant les modalités habituelles.

Enfin, un relevé des présences, justificatif nécessaire pour ouvrir droit à l'ensemble des règles de financement du paritarisme, sera établi par le secrétariat paritaire pour chaque réunion.

Ce relevé est transmis à chaque organisation qui confirme par le retour de mail d'un de ses référents qu'il est conforme aux présences réelles pour sa délégation.

Article 4.3 | Modalités de signature des accords de branche durant la crise sanitaire du « Covid-19 »

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 règles relatives à l'opposition sont celles mises en place par l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » dès lors que ces accords auront pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de « Covid-19 ».

Par ailleurs, dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de suivre la procédure de dépôt des accords de branche adaptée, à savoir :

- le dépôt s'effectue par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajoutant aux pièces habituellement requises (version Word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives), une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire). L'accord sera enregistré dès réception des pièces transmises par voie électronique. Le dépôt papier de l'original signé de l'accord pourra être effectué postérieurement au dépôt de la version électronique.

Enfin, les conditions de validité des accords soumis à signature répondent aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 5 | Règles de remboursements liées au fonctionnement du paritarisme

Pour l'ensemble des commissions et des groupes de travail qui se dérouleront durant l'application de cet accord, les règles habituelles prévues dans le règlement intérieur de l'AGPTSF s'appliquent.

En ce sens, les partenaires sociaux rappellent que le temps passé en réunion distancielle de branche est considéré comme du temps de travail effectif conformément aux dispositions en vigueur.

Article 6 | Durée et date de prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à sa date de signature et prendra fin sur décision unanime des partenaires sociaux et au plus tard le 31 décembre 2020. Il pourra être prorogé si nécessaire et fera l'objet d'un bilan entre les partenaires sociaux avant son échéance.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 | Révision ou dénonciation

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

Fait à Paris, le 10 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Adhésion par lettre du 13 janvier 2020

de l'OTRE à l'accord du 13 décembre 2018

NOR : ASET2050590M

IDCC : 16

Bordeaux, le 13 janvier 2020.

Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, bâtiment S, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'OTRE dépose auprès de vos services son adhésion à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la convention collective nationale des transports routiers.

L'OTRE a notifié cette adhésion à l'ensemble des signataires de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

La présidente

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200280-000720

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
