



©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** Direction de l'information  
légale et administrative  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2020-29**  
1<sup>er</sup> août 2020

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-29 du 1<sup>er</sup> août 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° 2020-29.

# conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-29 du 1<sup>er</sup> août 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Assurances (agences générales) :</b> avenant n° 23 du 18 décembre 2019 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 .....	5
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager) :</b> avenant du 17 octobre 2018 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme .....	7
<b>Banque :</b> accord du 27 mai 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) .....	9
<b>Bâtiment (Ain [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 24 février 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> avril 2020 (Ain) .....	18
<b>Chaussure (industrie) :</b> accord du 15 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A .....	25
<b>Commerces de détail non alimentaires :</b> accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises pour faire face aux conséquences de la pandémie du « Covid-19 » .....	30
<b>Esthétique :</b> avenant n° 3 du 16 octobre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé .....	33
<b>Esthétique :</b> avenant n° 4 du 26 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé .....	38
<b>Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) :</b> accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance .....	42
<b>Importation-exportation (entreprises) :</b> accord du 16 juin 2020 relatif à diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation du « Covid-19 » et à accompagner les entreprises et les salariés .....	55
<b>Pharmacie d'officine :</b> accord du 5 juin 2020 relatif à la collecte des contributions au fonds HDS .....	66
<b>Pharmacie d'officine :</b> accord du 6 juillet 2020 relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » en matière de prévoyance et santé .....	68
<b>Pharmacie d'officine :</b> avenant du 5 juin 2020 à l'accord du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective .....	73
<b>Pharmacie d'officine :</b> avenant du 5 juin 2020 à l'accord du 2 octobre 2017 relatif aux recommandations de l'APGIS .....	77

<b>Sociaux et socioculturels (centres) :</b> avenant n° 07-18 du 14 juin 2018 relatif au dialogue social.....	79
---	----

**Avenant n° 23 du 18 décembre 2019**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NOR : ASET2050600M

IDCC : 2335

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

**AGEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA banques assurances ;**

**SN2A CFTC ;**

**FBA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont décidé, après avoir négocié de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I de la manière suivante :

+ 1,6 % pour les classes 1, 2 et 3.

+ 1,2 % pour les classes 4, 5, et 6.

Une nouvelle classe cadre 5 *bis* a été créée suite à l'avenant n° 22 du 17 septembre 2019 relatif à la révision de la convention collective.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

(En euros.)

Classe	Salaires minima annuels bruts (pour 151,67 heures)
1	18 770
2	20 111
3	21 775
4	24 447

Classe	Salaires minima annuels bruts (pour 151,67 heures)
5	28 836
5 bis	33 222
6	37 608

## **Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes/femmes du 18 novembre 2008.

## **Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

### **Avenant du 17 octobre 2018**

à l'accord du 12 juillet 2018  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET1851219M

IDCC : 1686

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

**FENACEREM ;**

**FEDELEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant a pour objet de définir l'organisme collecteur de la contribution au financement du paritarisme et de dénommer l'association paritaire de gestion de cette constitution.

### **Chapitre I<sup>er</sup> Organisme collecteur**

L'organisme collecteur de la contribution définie à l'article 2 de l'accord du 12 juillet 2018 est AGEFOS-PME pour la collecte 2019 effectuée sur les salaires 2018.

### **Chapitre II Dénomination de l'association de gestion du paritarisme**

L'article 2.2.1 « Dénonciation de l'article 5.2 », est remplacé par un nouvel article 2.2.1 ainsi rédigé :

#### **« 2.2.1. Dénonciation**

L'association a pour dénomination : association de gestion du paritarisme dans l'électronique, l'équipement ménager et l'audiovisuel, soit le sigle AGPEMA.

Son siège social est fixé et modifié conformément aux dispositions des statuts. »

### **Chapitre III Date d'effet. Durée. Dépôt. Publicité**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sauf les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> qui, compte tenu des incertitudes concernant les possibilités de collecte par les futurs OPCO à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, cesseront de produire effet au plus tard le 31 décembre 2019. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

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

*Fait à Paris, le 17 octobre 2018.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 27 mai 2020**

relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

NOR : ASET2050596M

IDCC : 2120

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

**AFB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**CFTC banques ;**

**SNB CFE-CGC ;**

**CFDT banques assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le monde économique est engagé dans une mutation structurelle d'une ampleur inédite due à l'émergence des technologies digitales, à de nouvelles contraintes et régulations imposées par les régulateurs, ainsi qu'aux changements de modes de consommation<sup>[1]</sup>. Ces évolutions affectent de façon croissante les entreprises et les banques qui doivent surmonter simultanément plusieurs ruptures de leurs fondamentaux historiques.

L'anticipation des évolutions et les transformations afférentes des emplois constituent un enjeu majeur pour la préservation de la compétitivité de l'industrie bancaire, ainsi que la pérennité et l'adaptation des emplois et des compétences. La formation professionnelle et le recours aux dispositifs d'apprentissage doivent pouvoir être utilisés pour favoriser cette anticipation en accompagnant l'évolution des besoins en compétences du secteur.

Pour mener à bien cette transition, une montée en compétences généralisée devient nécessaire, avec notamment une accentuation du poids des compétences relationnelles et transversales dans l'exercice des métiers bancaires. De nouveaux métiers prendront une importance croissante et deviendront essentiels au développement de l'activité.

Par ailleurs, à cette forte évolution de l'environnement socio-économique et technologique, s'ajoute un déficit de connaissance des métiers et des engagements de la banque en tant qu'ac-

[1] France stratégie, mutation digitale et dialogue social, novembre 2017.

teur socialement et durablement responsable, par le grand public. Ces constats invitent à soutenir une communication récurrente sur les métiers de la banque, notamment auprès des jeunes.

Au regard de tels enjeux et afin d'en anticiper les effets, une démarche de GPEC conduite par la branche de la banque doit apporter une plus grande visibilité et ainsi permettre :

- d'identifier, prévoir et mettre à jour les grandes tendances des emplois et des compétences des salariés ;
- de participer à l'accompagnement des changements organisationnels engagés par l'entreprise ;
- de favoriser l'attractivité des métiers ainsi que de faciliter les recrutements et l'employabilité de tous les publics tout au long de leur vie professionnelle.

Afin de répondre à ces objectifs, les parties à la négociation du présent accord conviennent qu'une démarche de GPEC de branche doit :

- s'appuyer sur les commissions paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective de la banque ainsi que sur l'observatoire paritaire des métiers de la banque ;
- favoriser des enquêtes et études sur les métiers et par thèmes, permettant de mesurer et comprendre les tendances de l'emploi et d'en anticiper les grandes évolutions ;
- proposer une identification et une cartographie des métiers qui permette d'accompagner les entreprises.

Elle conduit, dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche à porter également attention à l'insertion des salariés éloignés de l'emploi ou en situation de handicap ou de maladie chronique.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 5 février 2020 et de la récente loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il prend en compte les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles récentes ayant notamment entraîné la création de l'opérateur de compétence (OPCO) Atlas, agréé par arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> avril 2019.

Il se fonde également sur les constats et actions poursuivies depuis plusieurs années par les partenaires sociaux en matière d'emploi et de formation dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche, et des travaux menés par l'observatoire des métiers de la banque.

Dans sa mise en œuvre, le présent accord doit bénéficier de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés dans les entreprises de la branche : salariés, employeurs, management, directions des ressources humaines, instances représentatives du personnel...

Les parties au présent accord ont convenu les dispositions suivantes.

## **Titre I<sup>er</sup> L'observatoire des métiers : un outil au service de la politique de l'emploi et de la formation**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Mise en place de l'observatoire**

La branche s'est dotée par accord professionnel du 8 juillet 2005 d'un observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé « Observatoire ».

Cet observatoire est défini dans ses principes à l'article 3 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques, signé le 5 février 2020. Les modalités de fonctionnement et d'organisation sont précisées dans les articles suivants.

L'observatoire est un outil technique paritaire au service des partenaires sociaux de la branche de la banque, des entreprises, des représentants du personnel, des salarié(e)s et de toute personne souhaitant connaître les métiers exercés dans la banque.

Il est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers.

Il assure, au sein de la branche, son rôle d'information, de connaissances et d'analyses prospectives des métiers, permettant ainsi d'éclairer les politiques en faveur de l'emploi, mais également celles des entreprises, en lien avec leur propre démarche de gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP).

Ainsi, l'observatoire a pour vocation de :

- identifier les transformations liées aux évolutions technologiques (digitalisation, « intelligence » artificielle, blockchain), à l'évolution des attentes et des comportements des clients, aux nouvelles contraintes réglementaires ou environnementales, par exemple qui vont influencer sur les emplois, les métiers, les qualifications et compétences des salariés du secteur ;
- identifier les compétences nécessaires et leur évolution : compétences-clés, évolution des métiers actuels exercés dans la banque ;
- identifier les métiers en tension, sensibles, en attrition et émergents ;
- mettre à jour les emplois-types, et travailler sur l'actualisation des métiers repères (au sens de la convention collective), pour préparer la mise à jour des grilles de la convention collective de la banque ;
- formuler des constats, préconisations et alertes ;
- apporter un appui aux acteurs de la GPEC en mettant à leur disposition les informations nécessaires ;
- participer à l'élaboration de référentiels des activités et des compétences nécessaires à l'élaboration des titres et diplômes et certifications ;
- analyser les évolutions en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- constituer une source d'informations pour alimenter le dialogue social sur les questions d'emploi et de formation ;
- apporter aux ressources humaines, au management, aux représentants du personnel et aux salariés un appui dans la construction des parcours professionnels ;
- constituer et suivre des bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, les caractéristiques démographiques des salariés et sur la formation et d'en assurer l'analyse qualitative.

## **Article 2 | Fonctionnement**

L'observatoire est organisé sous la forme d'une association paritaire « loi 1901 ».

Le fonctionnement de l'association sera défini par ses statuts et son règlement intérieur.

Ses instances et son fonctionnement seront mis en place dans un délai de 4 mois maximum à compter de la signature de l'accord.

### **2.1. Composition**

L'association est composée de deux délégations représentant à parité respectivement les employeurs et les organisations syndicales représentatives, relevant de la convention collective de la banque.

Chaque organisation syndicale représentative dans la branche désigne deux représentants au sein de la délégation salariée. Le nombre de représentants de la délégation des employeurs est identique à celui des représentants désignés par les organisations syndicales.

La présidence et la vice-présidence de l'observatoire sont confiées successivement et alternativement par période de 2 ans à un représentant de chacune des délégations. Elles président le conseil d'administration (ex-comité de pilotage), instance décisionnaire de la structure.

## **2.2. Relations avec la CPNE et l'OPCO Atlas**

L'observatoire exerce ses missions sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) en cohérence avec les orientations prises dans les instances de l'OPCO Atlas (financements, études transverses et en commun avec d'autres branches).

Il rend compte régulièrement auprès de la CPNE des résultats des travaux qu'il réalise.

L'observatoire peut proposer des thèmes d'études à la CPNE ainsi que leurs priorisations. La CPNE débat et décide du programme de travail de l'observatoire et de sa priorisation. Après délibération de la CPNE, l'observatoire fixe un planning des travaux à réaliser par ordre de priorité pour l'année à venir et les transmet à l'OPCO.

## **2.3. Réalisation des études prospectives, des études métiers et des enquêtes statistiques**

Les études sont menées sous la responsabilité du conseil d'administration de l'observatoire par les salariés travaillant au sein de la direction des affaires sociales de l'AFB, dédiés en tout ou partie aux travaux de l'observatoire. Compte tenu de la nécessaire neutralité que ceux-ci doivent avoir vis-à-vis des parties prenantes de l'observatoire, ils doivent s'abstenir de participer à toute prise de décision concernant l'observatoire lorsqu'ils portent une délégation de l'AFB en tant que représentant patronal dans les instances paritaires (OPCO Atlas...).

Pour les études, ils peuvent s'adjoindre l'appui de prestataires extérieurs afin de compléter les connaissances et le savoir-faire de l'équipe.

Un projet de cahier des charges est présenté au conseil d'administration qui le traite selon les modalités définies par son règlement intérieur. S'il a été décidé de recourir à un prestataire extérieur, le choix de ce prestataire est finalisé par le conseil d'administration qui statuera après avoir étudié les réponses aux appels d'offres.

Le suivi des études est assuré par les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire, qui organisent les contacts avec les entreprises de la branche afin de recueillir les informations nécessaires aux études, mais aussi avec les organisations syndicales représentatives qui sont associées aux études au travers de notes écrites, d'interviews ou de réunions de travail.

Le conseil d'administration est tenu informé des résultats intermédiaires et de l'ensemble des résultats, préalablement à leur publication. Les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire assurent les relations avec les prestataires extérieurs dont ils sont les interlocuteurs.

Le conseil d'administration veille au respect du cahier des charges, procède à des recommandations sur les modalités de mise en œuvre et participe à l'avancement des travaux.

Les réunions du conseil d'administration et des groupes de travail paritaires dédiés aux études sont considérées, pour les salariés qui y participent, comme temps de travail et rémunérées en tant que telles au sens de l'article 9 a de la convention collective de la banque.

Les enquêtes (profil de branche, rapports de situations comparées, rapports sur la formation, etc.) visées à l'article 4 du présent accord sont réalisées par les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire.

## 2.4. Relations avec les entreprises

Les banques membres de l'AFB participent aux enquêtes statistiques en fournissant les informations nécessaires, en particulier celles indispensables à la constitution et à l'actualisation des bases de données.

Les établissements bancaires apportent également leur expertise dans le cadre des travaux menés par les prestataires externes pour la réalisation des études prospectives et métiers.

Outre leur présentation publique, les études et enquêtes de l'observatoire peuvent être présentées au sein des entreprises AFB (cf. art. 6) ;

La CPNE proposera des évolutions sur la mise à jour ou l'évolution des données fournies dans le cadre des enquêtes statistiques.

### Article 3 | *Procédure budgétaire et financement*

Conformément à l'article 22.1 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques du 5 février 2020, « la SPP organise dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens (COM) de l'OPCO Atlas et des dispositions prévues par le CA de l'OPCO Atlas :

- l'attribution d'une subvention annuelle de fonctionnement à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche professionnelle et pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification, [...] ».

Pour être éligible à la subvention de l'OPCO nécessaire à la réalisation des études et des projets donnant lieu à un détail des dépenses effectivement engagées par l'observatoire des métiers, l'observatoire doit répondre aux trois missions principales qui sont d'identifier les enjeux en termes d'emplois et de compétences, de fournir les données nécessaires aux politiques de l'emploi, des formations et qualifications dans la branche, et d'assurer l'information auprès des entreprises et des salariés pour l'accompagnement des parcours professionnels.

Afin de pouvoir mener à bien l'ensemble de ses missions et la réalisation de ses enquêtes et études, la CPNE établit au début du 3<sup>e</sup> quadrimestre de chaque année son programme de travail priorisé pour l'année suivante en intégrant, le cas échéant, les propositions de l'observatoire. Ce programme est transmis à l'OPCO pour en obtenir le financement.

La finalisation du programme, des priorités et du financement fait le cas échéant l'objet d'un échange entre l'OPCO et l'observatoire paritaire en lien avec la CPNE.

Le budget établi avec l'OPCO assure le financement pour chaque année civile du fonctionnement, des enquêtes et des études de l'observatoire.

Ce budget finalisé est présenté en fin de chaque année civile, ou au plus tard au premier conseil d'administration de début d'année.

La gestion et le suivi des fonds alloués sont assurés par les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire qui en rendent compte régulièrement au conseil d'administration.

Pour la fin de chaque exercice comptable, les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire établissent les comptes. Ils assurent dans un délai de 4 mois après la fin de l'année civile l'arrêté et la validation des comptes conformément aux statuts de l'observatoire et aux dispositions légales. Un commissaire aux comptes est prévu.

Les parties au présent accord soulignent l'importance de maintenir la capacité de production d'enquêtes et études métiers ou thématiques réalisées par l'observatoire, dont les moyens financiers et d'ingénierie doivent être préservés au titre de la COM conclue entre l'OPCO Atlas et l'État.

## **Chapitre 2 Des enquêtes et études pour orienter les acteurs du secteur**

Pour l'ensemble de ces travaux, et pour la mise à jour ou l'évolution des données fournies dans le cadre des enquêtes statistiques, un groupe de travail paritaire sera mis en place par la CPNE.

### **Article 4 | Les enquêtes**

Au travers des enquêtes annuelles de l'AFB, l'observatoire des métiers de la banque agit au plus près des attentes et besoins de la branche et des partenaires sociaux.

Les statistiques sont établies à partir des données transmises par les entreprises adhérentes de l'AFB.

Les indicateurs portent sur les 3 dernières années disponibles.

Ces enquêtes annuelles contribuent à l'analyse et au suivi :

- des conditions de maintien, et d'évolution de l'emploi et des mobilités internes afin d'assurer la prévision, la gestion et le suivi dans une approche à la fois quantitative et qualitative. Ces indicateurs sont par ailleurs suivis au travers du profil de branche sur l'emploi publié chaque année ;
- de la formation professionnelle pour disposer d'une vision d'ensemble régulièrement actualisée de l'effort de formation des entreprises. La CPNE préside aux orientations de la branche en matière de gestion des compétences et de politique de formation professionnelle dont elle assure le suivi au travers du rapport sur la formation dans la branche, publié chaque année ;
- de la situation comparée des femmes et des hommes en emploi dans le secteur bancaire, le suivi se faisant au travers du rapport de situation comparée publié chaque année ;
- des métiers repères sensibles ou en tension.

### **Article 5 | Les études « thématiques » et « métiers »**

Afin de dégager les tendances et les perspectives à moyen et long terme des enjeux d'emploi, de formation et de parcours professionnels au sein du secteur bancaire, l'observatoire mène des études spécifiques par thème et par métier. Cette approche permet d'articuler réflexions stratégiques, expertises techniques et connaissances des acteurs de terrain.

À ce titre, les entreprises et les organisations syndicales représentatives de la branche sont invitées à participer à la réalisation des études.

Les résultats sont autant d'outils d'aide à la décision s'adressant tant aux salariés qu'aux entreprises de la branche.

Les études « thématiques » ou « métiers » menées par l'observatoire des métiers font l'objet d'une présentation de leurs résultats devant la CPNE.

### **Article 6 | L'accès aux enquêtes et études**

Les enquêtes et études menées par l'observatoire font l'objet d'un plan de diffusion qui favorise l'accessibilité la plus large aux acteurs de la branche, salariés et entreprises.

L'observatoire communique sur ses enquêtes et études via l'organisation de conférences, colloques ou ateliers, ouverts à un large public, ainsi que sur ses supports de communication actuels (site internet, newsletter, réseaux sociaux) ou à développer (« Appli » sur smartphone, etc.). Les enquêtes et études peuvent être présentées par ailleurs aux partenaires sociaux et aux entreprises membres de l'AFB sur demande. Elles sont communiquées à l'OPCO, aux médias et aux organismes publics concernés.

Ces travaux permettent d'alimenter les réflexions et productions de la commission paritaire transversale (CPT) « prospective et transformation des métiers » de l'OPCO Atlas.

Dans ce cadre, l'observatoire peut être mis à contribution pour la réalisation d'études communes à d'autres branches, au sein de la section paritaire professionnelle (SPP) « banque, financements spécialisés et de marché », ou en collaboration avec d'autres SPP animées par l'OPCO Atlas. Ces projets transversaux sont partagés au sein de la CPT « prospective et transformation des métiers » et l'observatoire en informe la CPNE.

Certaines recherches statistiques et/ou prospectives sont renouvelées ou mises à jour régulièrement afin d'évaluer les tendances et la pertinence des orientations dans la durée. Ce suivi assure une réponse actualisée aux acteurs de la branche.

### **Chapitre 3 Emplois types et métiers repères : identifier et cartographier pour aide à la décision**

#### **Article 7 | Actualisation des métiers repères de la convention collective de la banque**

La gestion anticipée des métiers, des emplois et compétences a pour objet de définir la meilleure adéquation entre les besoins identifiés et les compétences disponibles dans l'entreprise afin, notamment, d'initier et d'accompagner au plus près des évolutions socio-économiques les politiques de formation et de recrutement.

Un groupe technique paritaire sera mis en place dans un délai de 1 mois au sein de la CPNE pour actualiser la cartographie des métiers au regard de leur sensibilité ou leur mise en tension du fait d'évolutions économiques et technologiques que connaît le secteur bancaire, telle qu'elle a déjà été travaillée par l'observatoire des métiers.

Ce groupe technique paritaire travaillera ensuite sur l'actualisation des « métiers-repères » de la convention collective de la banque, en vue de la signature d'un avenant à cette convention.

Il est rappelé qu'initialement, les différents métiers avaient été catégorisés en trois familles : « force de vente », « traitement des opérations », « fonctions support ».

Ces travaux ont été repris sous l'égide de l'observatoire. Ils ont permis de dégager une proposition de nomenclature rénovée distribuant les différents métiers, y compris les métiers, émergents, en trois nouvelles catégories, telles que définies dans l'étude de décembre 2018<sup>[1]</sup> :

- « métiers clients » ;
- « métiers supports » ;
- « fonctions transverses ».

Ils permettent d'identifier et de faire évoluer la liste des nouveaux métiers-repères et des nouveaux emplois-types.

Les parties s'engagent à ouvrir une négociation sans délai, à partir du présent accord, visant à mettre à jour la liste des métiers-repères et des emplois-types dans la convention collective au regard des évolutions en cours, constatées et anticipées, des besoins en emplois, qualifications et compétences.

#### **Article 8 | Actualisation de la cartographie des métiers repères**

Des travaux devront être menés pendant la durée du présent accord au sein de l'observatoire (groupe de travail paritaire) pour actualiser le positionnement des métiers et emplois de la banque en termes d'évolution et de potentiel, et de besoins en compétences. Les résultats

[1] Étude « Nouvelles compétences et transformation des métiers à l'horizon 2025 : réussir l'accompagnement du changement. », HTS consulting, 2018.



permettront d'établir les tendances et les contraintes fortes s'exerçant sur les métiers, issues notamment de l'environnement économique et technologique.

Il est de plus nécessaire d'engager dans la période d'application du présent accord, des travaux d'étude sur l'évolution des différentes catégories d'emplois qualifiés de « sensibles » et « en tension ».

Cette catégorisation des métiers contribue à l'accompagnement à leur mutation ou développement sur la base des définitions suivantes :

- emplois sensibles : emplois présentant de fortes variations, soit en termes d'effectifs à la hausse ou à la baisse (approche quantitative), soit en termes d'activités exercées et de compétences mises en œuvre (approche qualitative) ;
- emplois en tension : emplois présentant des difficultés importantes et récurrentes de recrutement.

Parmi les métiers sensibles ou en tension, l'observatoire identifie et porte une attention particulière aux emplois :

- en attrition, susceptibles de diminuer fortement en volume ;
- émergents, en réponse à de nouveaux besoins à fort potentiel, liés aux mutations économiques, technologiques, à l'évolution des contraintes réglementaires, ainsi qu'aux nouvelles attentes des clients/consommateurs.

## **Article 9 | Aspects territoriaux et nécessités d'adaptation des emplois**

La branche de la banque s'engage à donner en lien avec l'OPCO Atlas aux conseils régionaux et aux autorités du ministère de l'éducation les informations utiles à la gestion des politiques de formation des territoires (émanant notamment de l'observatoire, mais aussi de la CPNE ou en direct).

## **Titre II Intégration dans l'emploi, évolution et maintien des personnes en situation de handicap et des publics prioritaires**

La branche portera une attention toute particulière à l'intégration, l'évolution et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et ainsi que des publics dits « prioritaires » définis par l'accord sur la formation professionnelle du 5 février 2020.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ouvriront sans délai un groupe de travail paritaire sur l'insertion et le maintien et l'évolution dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou de maladie chronique, ou présentant des difficultés d'insertion.

Un bilan de ces actions sera établi chaque année et présenté à la CPNE au plus tard au 1<sup>er</sup> trimestre de l'année suivante.

## **Titre III Durée, champ d'application et entrée en vigueur de l'accord**

### **Article 10 | Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Les parties signataires engageront une négociation dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du présent accord.

Les partenaires sociaux assureront un suivi de l'accord au sein de la CPNE tous les 2 ans, sur la base d'un bilan présenté par l'observatoire : ils pourront, le cas échéant, le réviser même par



tiellement dans ses modalités ou ses objectifs à la demande d'au moins un des signataires de l'accord, en fonction du bilan réalisé.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Article 11 | Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 qui s'impose aux entreprises agréées en qualité de banque en application de l'article L. 511-9 du code monétaire et financier<sup>[1]</sup>.

### **Article 12 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### **Article 13 | Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail.

*Fait à Paris, le 27 mai 2020*

(Suivent les signatures.)

---

[1] À l'exclusion de celles qui au 30 juin 2004 relevaient du champ d'application de la convention collective des sociétés financières (membres de catégorie 2 affiliés à l'ASF, et à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève de la convention collective de la bourse).

Brochure n° 3193 Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 24 février 2020**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2020  
(Ain)

NOR : ASET2050608M

IDCC : 1596, 1597

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

**FBTPA ;**

**CAPEB Ain ;**

**SCOP BTP Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO BTP Rhône-Alpes ;**

**UD CFDT Ain,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et d'autre part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 pour le département de l'Ain.

## Article 1<sup>er</sup>

Les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 pour le département de l'Ain.

## Article 2

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la 1<sup>re</sup> zone de 0 à 10 km est divisée en deux dans le département de l'Ain :

- zone I a : de 0 à 4 km ;
- zone I b : de 4 à 10 km.

## Article 3

Pour le département de l'Ain, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 a	0,52 €	0,76 €	10,20 €
1 b	1,24 €	2,63 €	
2	2,45 €	5,53 €	
3	3,71 €	9,25 €	
4	4,91 €	12,99 €	
5	6,32 €	16,70 €	

## Article 4

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain – dont la liste figure en annexe au présent accord – classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

## Article 5

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 6

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2021.

## Article 7

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément à la réglementation en vigueur et fera l'objet des mesures de publicités réglementaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

*Fait à Bourg-en-Bresse, le 24 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Liste des communes de l'Ain classées en zone de montagne

130 communes

(Arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976)

Abergement-de-Varey.

Ambléon.

Anglefort.

Apremont.

Aranc.

Arandas.

Arbent.

Argis.

Armix.

Bellegarde-sur-Valserine.

Billiat.

Belleydoux.

Bellignat.

Belmont-Luthézieu.

Bénonces.

Bolozon.

Boyeux-Saint-Jérôme.

Brénaz.

Brénod.

Brion.

Burbanche (La).

Ceignes.

Cerdon.

Chaley.

Challes-la-Montagne.

Champagne-en-Valromey.

Champdor.

Champfromier.

Chanay.

Charix.

Châtillon-en-Michaille.  
Chavornay.  
Cheignieu-la-Balme.  
Confort.  
Chevillard.  
Chézery-Forens.  
Cleyzieu.  
Collonges.  
Conand.  
Condamine-la-Doye.  
Contrevoz.  
Conzieu.  
Corbonod.  
Corcelles.  
Corlier.  
Cormaranche-en-Bugey.  
Crozet.  
Divonne-les-Bains (section Divonne).  
Dortan.  
Échallon.  
Échenevex.  
Évosges.  
Farges.  
Géovreisset.  
Géovreissiat.  
Gex.  
Giron.  
Grand-Abergement (Le).  
Groissiat.  
Hauteville-Lompnes.  
Hostiaz.  
Hotonnes.  
Injoux-Génissiat.  
Innimond.  
Izenave.  
Izernore.  
Izieu.  
Labalme.  
Lalleyriat.

Lancrans.  
Lantenay.  
Léaz.  
Lélex.  
Leyssard.  
Lhôpital.  
Lochieu.  
Lompnaz.  
Lompnieu.  
Maillat.  
Marchamp.  
Martignat.  
Matafelon-Granges.  
Mérignat.  
Mijoux.  
Montanges.  
Montréal.  
Nantua.  
Neyrolles (Les).  
Nivollet-Montgriffon.  
Nurieux-Volognat.  
Oncieu.  
Ordonnaz.  
Outriaz.  
Oyonnax.  
Péron.  
Petit-Abergement (Le).  
Peyriat.  
Plagnes.  
Poizat (Le).  
Port.  
Prémeyzel.  
Prémillieu.  
Rossillon.  
Ruffieu.  
Saint-Alban.  
Saint-Bois.  
Saint-Germain-de-Joux.  
Saint-Germain-les-Paroisses.

Saint-Jean-de-Gonville.  
Saint-Martin-du-Frêne.  
Saint-Rambert-en-Bugey.  
Samognat.  
Seillonnaz.  
Sergy.  
Serrières-sur-Ain.  
Songieu.  
Sonthonnax-la-Montagne.  
Souclin.  
Surjoux.  
Sutrieu.  
Tenay.  
Thézillieu.  
Thoiry.  
Torcieu.  
Vesancy.  
Vieu.  
Vieu-d'Izenave.  
Villes.  
Virieu-le-Grand.  
Virieu-le-Petit.



Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : **1580** | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES  
CHAUSSANTS**

**Accord du 15 mai 2020**  
relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

NOR : ASET2050602M

IDCC : 1580

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

**FFC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**FNP FO ;**

**CFE-CGC agro ;**

**CFTC CMTE,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit Pro-A).

Ce nouveau mécanisme remplace, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les périodes de professionnalisation et a pour objet de permettre au salarié de changer de métier, ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

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 a notamment confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

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

Prenant acte des opportunités liées au nouveau dispositif et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises des industries de la chaussure et des articles chaussants, les partenaires sociaux adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en œuvre du dispositif dans les entre-

prises précitées et déterminent les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (annexe I).

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968 (IDCC 1580), révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990 (extension par arrêté du 29 octobre 1990, *JORF* du 1<sup>er</sup> novembre 1990).

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

## **Article 2 | Objet**

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif Pro-A conformément aux dispositions légales et réglementaires et de fixer la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (annexe I) pour la branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.

La reconversion ou la promotion par alternance vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé.

Elle permet donc au salarié de changer de métier, ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Le dispositif Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée ;
- placé en position d'activité partielle après autorisation de l'administration.

Pour bénéficier du dispositif, le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Un avenant au contrat de travail précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO2I).

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur, qui avec son accord, sera chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la période de Pro-A (art. D. 6324-2 du code du travail).

Les modalités de ce tutorat sont celles fixées pour les salariés en contrat de professionnalisation (articles D. 6325-6 à D. 6325-10 du code du travail).

## **Article 3 | Durée du dispositif Pro-A**

Le dispositif Pro-A a une durée comprise entre 6 et 12 mois (articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail).

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 et peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures et supérieure à 450 heures, sauf pour le dispositif CléA et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de chaque certification/diplôme sera déterminée par la CPNEFP, en fonction des exigences des référentiels de formation.

#### **Article 4 | Liste des certifications professionnelles éligibles**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019), les partenaires sociaux conviennent de la liste des certifications éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance. Celle-ci est précisée en annexe I de l'accord.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer la liste citée ci-dessus dès lors que des ajustements s'avéreront nécessaires au regard des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

En outre, les partenaires sociaux conviennent que les éventuels CQP créés postérieurement à la signature du présent accord s'intégreront automatiquement à cette liste, dès lors que la création de ces CQP se produit avant le terme du présent accord.

#### **Article 5 | Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences**

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées en annexe I ont été choisies pour répondre aux besoins des entreprises de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants liés aux mutations en cours et à venir dans le secteur. Ces certifications participent également à la prévention des risques d'obsolescence des compétences.

L'industrie de la chaussure bénéficie d'une forte reconnaissance sur le marché domestique comme à l'international, tant au niveau de son savoir-faire que de sa créativité. La fabrication de chaussure est reconnue comme métier d'art.

Le « Made in France », le savoir-faire, l'expertise et la technicité sont nécessaires pour permettre à l'industrie de la chaussure française d'être concurrentielle. Ce contexte nécessite des professionnels polyvalents et qualifiés apportant des réponses rapides face aux besoins du marché. C'est pourquoi, un fort accompagnement doit leur être apporté par le biais de formations permettant l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des métiers fondamentaux de la chaussure, mais aussi des métiers émergents du secteur.

La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à ces enjeux.

Les certificats de qualification professionnelle développés par la branche et les diplômes notamment font tous l'objet d'une étude d'opportunité avant leur création ou lors de leur renouvellement. Ces études d'opportunités permettent d'analyser les besoins des entreprises, d'anticiper les risques d'obsolescence de certaines compétences, de tenir compte de l'évolution/transformation des métiers et de l'émergence de certains métiers (enjeux du digital et de l'environnement...). L'employabilité des salariés titulaires de telles certifications s'en trouve accrue.

En outre, les études prospectives et les enquêtes menées par la branche et l'observatoire des métiers textile mode cuir notamment démontrent que le volume de départs à la retraite et les remplacements à prévoir sont importants et en cours d'accélération.

L'acquisition par les salariés de certifications, par le biais notamment du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), contribue à rendre les métiers de la chaussure attractifs.

La mise en œuvre de ce dispositif participe aussi à accompagner de nombreuses initiatives menées par le secteur pour rendre attractifs ses métiers (recrutements) et pérenniser et trans-

mettre les savoir-faire métiers (CSF « Mode et Luxe » : campagne savoir pour faire, dispositif cuir et savoir-faire, EDEC numérique TMC...).

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des certifications identifiées dans l'annexe I constituent un outil essentiel pour combattre le risque d'obsolescence des compétences et maintenir ou augmenter l'employabilité des salariés.

#### **Article 6 | Financement du dispositif Pro-A**

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences, prendra en charge au minimum, sur la base d'un forfait horaire de 9,15 € par heure et par stagiaire, les frais pédagogiques (actions de positionnement, accompagnement, évaluation et formation) ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Un plafond de prise en charge est fixé par l'opérateur de compétences.

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord (article L. 6324-5-1 du code du travail) la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'OPCO dans les conditions déterminées par décret.

#### **Article 7 | Durée, date d'application, révision et dénonciation**

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

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

#### **Article 8 | Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Fait à Paris, le 15 mai 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I

### Liste des certifications

RNCP 16267 : CQP coupeur(se) chaussure.  
RNCP 30422 : CQP monteur(se) chaussure option soudé ou cousu.  
RNCP 16269 : CQP piqueur(se) chaussure.  
RNCP 16266 : CQP styliste modéliste chaussure.  
RS 5080 : certification socle de compétences et de connaissances professionnelles (CléA).  
RS 3936 : socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA numérique).  
RNCP 18226 : CQP agent(e) logistique (CQPI).  
RNCP 18225 : CQP conducteur(trice) d'équipements industriels (CQPI).  
CCPI : sauvegarde interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales.  
CCPI : transmission interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales.  
RNCP 24744 : BEP métiers du cuir – chaussures.  
RNCP 1146 : CAP chaussure.  
RNCP 654 : CAP podo-orthésiste.  
RNCP 553 : CAP cordonnier bottier.  
RNCP 24738 : bac pro métiers du cuir – chaussures.  
RNCP 24601 : bac pro technicien en appareillage orthopédique.  
BTS métiers de la mode chaussure.  
RNCP 1088 : BTS podo-orthésiste.  
Bac pro maintenance des équipements industriels.  
BTS maintenance des systèmes.

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, COMMERCE MÉNAGERS, MODÉLISME, JEUX, JOUETS, PÉRINATALITÉ ET MAROQUINERIE)**

### **Accord du 12 juin 2020**

relatif aux mesures temporaires prises  
pour faire face aux conséquences de la pandémie du « Covid-19 »

NOR : ASET2050607M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis plusieurs semaines, la France est confrontée à une crise sanitaire inédite liée à la pandémie du virus « Covid-19 ».

L'activité des commerces de détail non alimentaires est particulièrement touchée puisque de mi-mars à mi-mai 2020, plus de 9 entreprises sur 10 ont arrêté complètement leur activité, 86 % des entreprises ont pris des mesures d'activité partielle qui, pour 95 % d'entre elles, ont concerné la totalité de leur effectif.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont entendu, tout mettre en œuvre pour retenir différentes actions pouvant être menées par l'intermédiaire de la branche, au bénéfice des entreprises.

Leur volonté est de permettre à l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche de traverser cette période de crise inédite dans les meilleures conditions possibles et, au-delà, permettre de limiter au maximum les impacts économiques et sociaux engendrés par la situation.

La très grande majorité des commerces ont rouvert à compter du 11 mai 2020 et il est nécessaire d'assouplir temporairement certains dispositifs du code du travail, afin de permettre aux entreprises de faire face à l'augmentation et à la variation imprévisible de leur activité qui les

attend dans les prochains mois. En effet, les entreprises ne pourront pas, au moins jusqu'à la fin de l'année, s'appuyer sur les historiques des cycles d'activité des années précédentes.

C'est au regard du caractère exceptionnel de cette crise que les partenaires sociaux ont entendu conclure le présent accord collectif.

### **Article 1<sup>er</sup> | Fixation de la date de la prise des congés dans la limite de 6 jours**

Conformément à la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 dans son article 11 et à l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, les partenaires sociaux ont décidé d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés tels qu'ils ont pu être définis par la loi et la convention collective.

L'employeur a ainsi la possibilité de fixer ou de modifier la date de prise de ces 6 jours de congés de façon consécutive ou fractionnée en informant le salarié au moins 1 semaine, soit 7 jours calendaires à l'avance.

Cette possibilité s'applique jusqu'au 31 octobre 2020, elle concerne les congés payés acquis jusqu'à la date du 31 mai 2020.

Lorsque l'employeur aura utilisé cette possibilité, le salarié bénéficiera en contrepartie de 1 jour de congé supplémentaire exceptionnel à prendre au cours de l'année civile 2021.

### **Article 2 | Contrats à durée déterminée**

Afin de faire face aux variations imprévisibles de l'activité des commerces de détail non alimentaires dans les prochains mois et de faciliter la reprise d'activité après le confinement, les parties signataires conviennent de prendre deux mesures qui dérogent aux règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée.

Conformément à l'article L. 1243-13 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer temporairement à 4 le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat à durée déterminée. Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats à durée déterminée conclus en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Par dérogation à l'article L. 1244-3 du code du travail, les parties signataires conviennent de supprimer temporairement le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée pour motif de surcroît temporaire d'activité. Cette mesure s'applique aux contrats applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

Ces deux mesures sont temporaires et les signataires rappellent qu'un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

### **Article 3 | Dispositions particulières pour les TPE**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

#### **Article 4 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension**

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2020 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2020, date à laquelle il cessera de recevoir application.

Toutefois, les dispositions de l'article 2 n'entreront en application qu'après extension ministérielle du présent accord.

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

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

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

*Fait à Paris, le 12 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : **3032** | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT  
TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

**Avenant n° 3 du 16 octobre 2019**  
à l'accord du 7 octobre 2015  
relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

NOR : ASET2050604M

IDCC : 3032

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

**FIEPPEC ;**

**CNAIB ;**

**UPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**CSD CGT ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Vu le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Et vu le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 modifiant les règles que doivent respecter les contrats complémentaires en santé pour bénéficier des aides fiscales et sociales attachées au dispositif des « contrats responsables et solidaires » dans le cadre de la réforme « 100 % santé »,

Les partenaires sociaux conviennent de modifier l'article 6 de l'accord du 7 octobre 2015, définissant les garanties, comme suit :

*(Voir page suivante.)*

## Article 1<sup>er</sup>

Le tableau de garanties définies à l'article 6 de l'accord du 7 octobre 2015, actualisé par l'article 2 de l'avenant n° 1, est remplacé par le tableau de garanties en annexe I du présent avenant.

## Article 2

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

## Article 3

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

## Article 4

Cet accord sera d'une durée indéterminée.

## Article 5

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.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de Paris.




L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du code du travail pré-sentement l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 16 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Tableau de garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT TOTAL dans la limite des frais réels y compris remboursement de la Sécurité sociale		
	BASE CONVENTIONNELLE OBLIGATOIRE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1 RESPONSABLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2 RESPONSABLE
<b>SOINS COURANTS</b>			
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>			
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	125 % BR	200 % BR
<b>Honoraires médicaux</b>			
Consultations, visites et téléconsultations généralistes :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(1)</sup>	100 % BR	145 % BR	220 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(1)</sup>	100 % BR	125 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(2)</sup>	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations, visites et téléconsultations spécialistes :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(1)</sup>	100 % BR	145 % BR	220 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(1)</sup>	100 % BR	125 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(2)</sup>	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(1)</sup>	100 % BR	145 % BR	220 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(1)</sup>	100 % BR	125 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(2)</sup>	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes d'imagerie et d'échographie :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(1)</sup>	100 % BR	120 % BR	220 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(1)</sup>	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(2)</sup>	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>			
Soins infirmiers Professionnels de santé pris en charge par la SS : infirmiers, orthophonistes, orthoptistes, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens	100 % BR	125 % BR	200 % BR
<b>Médicaments</b>			
Pharmacie (toutes vignettes)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Autres soins courants</b>			
Frais de transport en ambulance accepté par la SS	100 % BR	100 % BR	200 % BR
<b>Matériel médical</b>			
Grand appareillage pris en charge par la SS - exemples : fauteuil roulant, lit médicalisé	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Petit appareillage pris en charge par la SS - exemples : orthopédie, prothèses mammaires, prothèse capillaire	100 % BR	100 % BR	200 % BR
<b>HOSPITALISATION</b>			
<b>Honoraires y compris maternité</b>			
Chirurgie, anesthésie, réanimation, actes techniques médicaux, actes d'imagerie et d'échographie			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(1)</sup>	100 % BR	145 % BR	220 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(1)</sup>	100 % BR	125 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(2)</sup>	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Forfait journalier hospitalier</b>			
Participation forfaitaire aux frais d'hébergement	100 % FR	100 % FR	100 % FR
<b>Autres frais d'hospitalisation</b>			
Frais de séjour en établissement conventionné	100 % BR	125 % BR	400 % BR
Frais de séjour en établissement non conventionné	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Participation forfait actes lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière en secteur conventionné, y compris maternité	25 €/J	30 €/J	50 €/J

Lit d'accompagnant en secteur conventionné (enfant de moins de 18 ans)	25 €/J	30 €/J	50 €/J
OPTIQUE <sup>(4)</sup>			
Devis obligatoire. En l'absence de devis préalable, le remboursement sera limité au minimum du panier de soins			
Équipements Verres et monture : deux classes d'équipement			
Équipements 100 % SANTÉ tels que définis réglementairement			
Verres et monture de CLASSE A 	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé		
Autres Equipements – Forfait pour deux verres et une monture			
Verres et monture de CLASSE B, y compris suppléments optiques - exemple : prisme, appairage			
Monture <sup>(5)</sup>	100 €	100 €	100 €
Forfait Verres simples : verres unifocaux <sup>(5)</sup> (- 6,00 ≤ sphère ≤ + 6,00 et cylindre ≤ + 4,00 dioptries), pour 2 verres	275 €	350 €	350 €
Forfait Verres simples ou complexes : verres unifocaux <sup>(5)</sup> (sphère < + 6,00 ou cylindre > + 4,00 dioptries), pour 2 verres	275 €	350 €	350 €
Forfait Verres complexes ou très complexes : verres multifocaux <sup>(5)</sup> , pour 2 verres	500 €	600 €	600 €
Autres dispositifs de correction optique			
Lentilles prises en charge par la SS <sup>(3) (6)</sup>	150 €/A/B	150 €/A/B	150 €/A/B
Lentilles non prises en charge par la SS <sup>(3)</sup>	100 €/A/B	150 €/A/B	200 €/A/B
Chirurgie réfractive de l'œil <sup>(3)</sup>	175 € par œil /A/B	300 € par œil /A/B	500 € par œil /A/B
DENTAIRE			
Soins et prothèses : trois paniers de soins			
Soins et prothèses 100 % SANTÉ			
Panier 100 % SANTÉ tel que défini réglementairement 	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé		
Soins			
Soins en Inlays-onlays du panier modéré <sup>(7)</sup> , dans la limite du HLF	165 % BR	200 % BR	250 % BR
Soins et Inlays-onlays du panier libre <sup>(7)</sup>	165 % BR	200 % BR	250 % BR
Prothèses			
Prothèses fixes, Inlays core ou appareils dentaires pris en charge par la SS du panier modéré <sup>(7)</sup> dans la limite du HLF	165 % BR	350 % BR	400 % BR
Prothèses fixes, Inlays core ou appareils dentaires pris en charge par la SS du panier libre <sup>(7)</sup>	165 % BR	350 % BR	400 % BR
Autres dispositifs dentaires			
Orthodontie prise en charge par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR
Orthodontie non prise en charge par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR
Forfait Implantologie <sup>(3)</sup>	400 €/A/B	800 €/A/B	1 000 €/A/B
AIDES AUDITIVES			
Aides auditives : deux classes d'équipements			
Equipement de CLASSE I 	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé		
Autres équipements			
Equipement de CLASSE II <sup>(9)</sup>			
Appareil auditif/oreille	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Autres dispositifs auditifs			
Piles acoustiques, entretien et réparation pris en charge par la SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR
PREVENTION			
Kit confort <sup>(3) (10)</sup> :			
Professionnels de santé non pris en charge par la SS : chiropractie, ostéopathie, psychologue, diététicien, podologue et psychomotricien	120 €/A/B	120 €/A/B	160 €/A/B

(1) Le site [ameli.fr](http://ameli.fr) permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée (OPTAM) ou de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée de Chirurgie et d'Obstétrique (OPTAM-CO).

(2) Le remboursement des honoraires des praticiens non conventionnés se fait sur la base du tarif d'autorité de la Sécurité sociale.

(3) Forfait en € par an et par bénéficiaire : s'entend par année civile.

(4) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement : après une période minimale de deux ans pour les adultes, d'un an pour les enfants de moins de 16 ans.

(5) Les types de verre sont détaillés dans la notice d'information. Les forfaits équipement optique intègrent le remboursement de la Sécurité sociale.

Autres Equipements : Le remboursement de la monture de classe B est plafonné à 100 €, remboursement de la Sécurité sociale inclus.

(6) Au-delà du forfait en euros, le remboursement s'effectue à hauteur du ticket modérateur pour les actes pris en charge par la Sécurité sociale.

(7) Les actes pris en charge par les différents paniers sont détaillés dans la notice d'information.

(8) Le renouvellement de la prise en charge d'une aide auditive est possible à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 4 ans. Ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment.

(9) Le remboursement total des aides auditives de classe II est plafonné à 1 700 € par oreille à appareiller (Sécurité sociale comprise)

(10) Concerne les séances non prises en charge par la Sécurité sociale.

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : **3032** | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT  
TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

**Avenant n° 4 du 26 novembre 2019**  
à l'accord du 7 octobre 2015  
relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

NOR : ASET2050606M

IDCC : 3032

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

**CNAIB ;**

**UPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA-FO ;**

**CSD CGT ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Par accord du 7 octobre 2015, les partenaires sociaux ont institué un régime complémentaire frais de santé conventionnel mutualisé.

Afin d'observer les évolutions du régime et son équilibre, les partenaires sociaux ont créé concomitamment à la mise en place du régime, un comité paritaire de suivi.

Suite au dernier rapport sur les comptes du régime, faisant état pour la 2<sup>e</sup> année consécutive d'un déséquilibre, le comité de suivi a décidé de modifier les taux de cotisation afin de garantir la pérennité et la stabilité du régime mutualisé.

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles relatifs aux taux de cotisations du régime mis en place par l'accord du 7 octobre 2015.

## Article 1<sup>er</sup> | Modification des cotisations

Les articles 8.3 ; 8.4 ; et 8.5 de l'accord du 7 octobre 2015, sont désormais rédigés comme suit.

### Article 1.1 | Régime de base obligatoire

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Taux de cotisations pour le régime général :

- pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 1,16 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Taux de cotisations pour le régime local :

- pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 0,67 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

À titre d'information, le plafond mensuel de la sécurité sociale pour l'année 2020 est fixé à 3 424 €. Une cotisation de 1,16 % du PMSS correspond à un montant de 39,72 €.

### Article 1.2 | Régimes optionnels

■ Taux de cotisations globaux en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale si l'entreprise met en place une option obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général	Régime local
	Salarié	Salarié
Option 1 obligatoire	1,64 %	1,15 %
Option 2 obligatoire	1,89 %	1,40 %

Il est rappelé que dans le cadre d'une option obligatoire pour les salariés, la cotisation doit être prise en charge *a minima* à 50 % par l'employeur.

### Article 1.3 | Régimes facultatif

■ Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place la base conventionnelle obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants-droit facultative (base conventionnelle)	–	0,99 %	0,76 %	–	0,58 %	0,44 %
Cotisation supplémentaire salarié et ayants-droit						
Option 1 facultative	+ 0,54 %	+ 0,47 %	+ 0,31 %	+ 0,54 %	+ 0,47 %	+ 0,31 %
Option 2 facultative	+ 0,81 %	+ 0,72 %	+ 0,48 %	+ 0,81 %	+ 0,72 %	+ 0,48 %
* Gratuité à partir du 3 <sup>e</sup> enfant						

■ Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 1 obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants-droit facultative (option 1 obligatoire)	–	1,41 %	1,05 %	–	1,00 %	0,73 %
<b>Cotisation supplémentaire salarié et ayants-droit</b>						
Option 2 facultative	+ 0,27 %	+ 0,25 %	+ 0,17 %	+ 0,27 %	+ 0,25 %	+ 0,17 %
* Gratuité à partir du 3 <sup>e</sup> enfant						

■ Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 2 obligatoire pour ses salariés

En pourcentage PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants-droit facultative (option 2 obligatoire)	–	1,65 %	1,20 %	–	1,24 %	0,88 %
* Gratuité à partir du 3 <sup>e</sup> enfant						

## Article 2

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

## Article 3

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

## Article 4

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont décidé d'un commun accord que l'accord auquel il fait référence et ses avenants pourront à tout moment être révisés ou dénoncés en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, sans, pour autant, emporter dénonciation des autres dispositions de la convention collective nationale du 24 juin 2011 étendue.



La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5**

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 est déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de Paris.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du code du travail présentement l'article L. 2261-24 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du premier jour du mois qui suit son extension.

*Fait à Paris, le 26 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : 1505 | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

**Accord du 9 mars 2020**

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

NOR : ASET2050603M

IDCC : 1505

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

**Saveurs commerce ;**

**FECP ;**

**FNSCMF ;**

**2CP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés du secteur.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, la formation professionnelle est importante tant pour les salariés que pour les entreprises.

Les partenaires sociaux ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation ;
- assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel ;
- inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- garantir leur employabilité ; et
- sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, ils souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les partenaires sociaux, considérant la Pro-A comme un enjeu prioritaire, conviennent de conclure un accord spécifique sur ce dispositif, dans l'attente de la négociation d'un accord global relatif à la formation professionnelle et à l'alternance. Ils soulignent que la Pro-A, qui s'inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la branche, contribue au développement des compétences et à la sécurisation des parcours, tant pour l'entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir leurs compétences et s'adapter aux changements.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance et son financement.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505).

## **Article 2 | Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)**

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

## **Article 3 | Salariés concernés par le dispositif**

La promotion ou la reconversion par l'alternance est ouverte, notamment, aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- en CDI à temps complet ou à temps partiel ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- en activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux dispositions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, cette qualification doit être inférieure ou égale à un niveau défini par décret.

## **Article 4 | Liste des certifications éligibles**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe du présent accord.

## **Article 4.1 | Exposé des enjeux face aux mutations de l'activité et à l'obsolescence des compétences**

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les partenaires sociaux souhaitent accompagner :

- les salariés dans le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle ;
- et les entreprises, qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail.

Après analyse de ces données et recueil des besoins auprès des entreprises, ils ont identifié trois thématiques pour lesquelles l'actualisation des compétences constitue un enjeu majeur pour anticiper l'obsolescence de certaines compétences, garantir l'employabilité des salariés et assurer la pérennité des entreprises du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, à savoir :

- la gestion de la relation client ;
- l'optimisation de la chaîne logistique ; et
- le management de proximité.

Les partenaires sociaux ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A en donnant la priorité à quatre familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

- répondre aux enjeux socio-économiques ;
- permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences ;
- accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle ; et
- faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- le commerce ;
- les savoir-faire alimentaires ;
- le management ;
- la logistique.

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en annexe du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

## **Article 4.2 | Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche**

Les partenaires sociaux conviennent que les certifications complétées, modifiées ou nouvellement créées postérieurement à la signature du présent accord, y compris les éventuels CQP de la branche professionnelle ou CQPI, inscrits au RNCP, intégreront automatiquement la liste définie en annexe du présent accord.

Ils rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'article 4.1 ci-dessus.

Par ailleurs, ils conviennent de réexaminer cette liste, en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment :

- de mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche ; ou
- de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

## **Article 5 | Durée de la Pro-A**

La durée totale de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;
- les CQP de la branche professionnelle ;
- des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une Pro-A respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

## **Article 6 | Durée de la formation**

Les actions de formation associent :

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

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation réalisées dans le cadre de la Pro-A est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la Pro-A, pour des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle ou visant l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

## **Article 7 | Mise en œuvre de la Pro-A**

La Pro-A peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux articles D. 6325-1 et suivants du code du travail.

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié ;
- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de :
  - 30 heures par an et par salarié ; ou
  - 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Pendant la durée de ces actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Article 8 | *Accompagnement par un tuteur***

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la Pro-A.

S'il remplit ces conditions, l'employeur peut également assurer lui-même le tutorat.

Les salariés ou les employeurs quel que soit leur statut, amenés à exercer cette mission ont la possibilité de bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique si nécessaire.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de Pro-A. L'employeur, quel que soit son statut, ne peut assurer le tutorat de plus de 2 salariés.

## **Article 9 | *Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance***

Le dispositif de la Pro-A est financé par l'opérateur de compétences, dont relève la branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

### **Article 9.1 | *Frais financés dans le cadre de la Pro-A***

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la Pro-A, par l'opérateur de compétences dont relève la branche, sont les suivants :

- les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation ;
- les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

### **Article 9.2 | *Niveaux de prise en charge***

Le montant forfaitaire des frais prévus à l'article 9.1 du présent accord est fixé en CPNEFP et validé en section paritaire professionnelle (SPP).

### **Article 9.3 | Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences**

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

### **Article 10 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### **Article 11 | Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en CPNEFP.

### **Article 12 | Durée et effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 13 | Formalités**

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Afin de pouvoir répondre aux sollicitations des salariés et des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord et de rappeler à la direction générale du travail la nécessité de procéder très rapidement à son extension.

Les formalités nécessaires à cette extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai du droit d'opposition.

### **Article 14 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 9 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

### Liste des certifications éligibles au dispositif de la promotion et reconversion par l'alternance dans la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

#### I. Contexte

Conscients de la nécessité pour les salariés et les entreprises de la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, de rendre rapidement efficient le dispositif de Pro-A, les partenaires sociaux ont élaboré, conformément à l'article 4 de l'accord du 9 mars 2020, une liste de certifications professionnelles afin de :

- répondre aux enjeux socio-économiques, technologiques, sociétaux et/ou environnementaux impactant l'évolution des savoir-faire et des métiers ainsi que le risque d'obsolescence des compétences des salariés ;
- permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences ;
- accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle ; et
- faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Face à l'évolution des modes de consommation et de distribution, aux difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises de la branche, l'adaptation indispensable des compétences cœur de métiers, les partenaires sociaux ont donné la priorité à quatre familles de métiers pour établir cette liste.

Ces familles de métiers, en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- le commerce ;
- les savoir-faire alimentaires ;
- le management ;
- la logistique.

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de mettre en avant les savoir-faire alimentaires dans lesquels, les entreprises de la branche connaissent de véritables difficultés de recrutement.

Pour résoudre ces difficultés et répondre aux nouvelles attentes de la clientèle, les parties signataires souhaitent promouvoir la Pro-A afin de :

- anticiper l'inadéquation accélérée des compétences dans ces métiers en forte tension ;
- faciliter l'élargissement des compétences et leur développement dans un contexte de mutations impactant fortement les activités ; et
- accompagner les salariés de la branche dans leur évolution professionnelle, et la sécurisation de leur parcours.

En favorisant la reconversion ou la promotion par l'alternance, les certifications relatives à ces métiers sont un enjeu majeur pour répondre aux besoins des entreprises du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).



Les partenaires sociaux rappellent que les certifications visées dans la liste ci-dessous, constituent un moyen de :

- prévenir le risque d’insuffisance des compétences ;
- accompagner les salariés dans leur parcours ;
- les inciter à être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- assurer leur employabilité ; et
- sécuriser leur parcours professionnel.

*(Voir page suivante.)*

## II. Liste des certifications visées

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
Agent logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3
	Titre professionnel	Agent magasinier	3
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3
	BEP	Logistique et transport	3
	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	3
	Bac pro	Logistique	4
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entrepasage	4
	Titre professionnel	Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5
	DUT	Gestion logistique et transport	5
	BTS	Transport et prestations logistiques	5
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	6
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	7
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
Vendeur en magasin	Titre RNCP	Manager de la supply chain et achats (MS)	7
	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique – supply chain (MS)	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	7
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	7
	CQP	Vendeur conseil crémier-fromager	3
	CQP	Vendeur conseil en produits biologiques	
	CQP	Vendeur conseil primeur	
	CQP	Vendeur conseil caviste	
	CQP	Vendeur conseil en épicerie	
	CQP	Employé de vente du commerce alimentaire de détail	
	CAP	Charcutier traiteur	
	CAP	Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires	
	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	
	MC5	Employé traiteur	
	CAP	Pâtissier	
	CAP	Poissonnier	
	CAP	Boucher	
	BEP	Boucher charcutier	
	CAP	Boulangier	
	CAP	Primeur	
	CAP	Crémier-fromager	
	Titre RNCP	Employé commercial en magasin	3

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
	BEP	Métiers de la relation client et aux usagers	3
	CTM	Préparateur, vendeur : option boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)	3
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	3
	BP	Charcutier traiteur	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4
	Bac pro	Boucher charcutier traiteur	4
	Bac pro	Boulangier pâtissier	4
	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
	Bac pro	Commerce	4
	Bac pro	Accueil – relation clients et usagers	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4
	Titre RNCP	Vendeur conseiller commercial	4
	BP	Boucher	4
	Titre RNCP	Conseiller commercial	4
	Bac pro	Métiers de l'accueil	4
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente/option A animation et gestion de l'espace commercial	4
	BTS	Diététique	5
	DEUST	Alimentation nutrition	5
	DUT	Techniques de commercialisation	5
	BTS	Technico-commercial	5
	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	5
	Bac pro	Esthétique cosmétique parfumerie	5

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	5
	BTS	Management commercial opérationnel	5
Manager/responsable de magasin	CQP	Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail	
	Titre RNCP	Entrepreneur de petites entreprises	5
	Titre RNCP	Manager de rayon	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
	BTS	Esthétique cosmétique	5
	Titre RNCP	Chef de magasin	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
	Titre	Responsable du développement commercial	6
	Titre	Responsable marketing et commercial	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	6
	Titre	Responsable de la distribution	6
	Titre RNCP	Responsable du marketing & du développement commercial	6
	Titre	Développeur marketing et commercial	6
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	6
	Licence Professionnelle	Commerce et distribution	6
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	6
	Licence Professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Métiers de la santé : nutrition, alimentation (fiche nationale)	6

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
	Titre RNCP	Chargé(e) de projet en nutrition	6
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	7
	Master	Marketing, vente	7
	Titre	Manager dirigeant	7
Merchandiser	Titre	Décorateur Merchandiser	5
Visual Merchandiser	Titre	Visual Merchandiser	5
Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Visual Merchandiser	6
UX Designer	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation Web (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques. Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6
	Titre RNCP	Développeur Web	5
Data Analyst/Data Miner	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'école internationale des sciences du traitement de l'information – spécialité génie mathématique.	7

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION-  
EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE (CCNIE)**

### **Accord du 16 juin 2020**

relatif à diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation  
du « Covid-19 » et à accompagner les entreprises et les salariés

NOR : ASET2050609M

IDCC : 43

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

**FICIME ;**

**CGI ;**

**UFCC ;**

**SNCI ;**

**OSCI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis plusieurs semaines, la France et le monde entier sont confrontés à une crise sanitaire inédite liée à la pandémie du virus « Covid-19 ».

Tous les secteurs d'activité sont durement impactés, mais notre branche, qui représente environ 3 500 entreprises PME et TPE internationales qui ont pour activité principale de réaliser des opérations intracommunautaires ou internationales, c'est-à-dire qui importent ou qui exportent (le passage aux frontières étant le fait générateur de l'application de la convention collective) est, tout particulièrement impactée par le ralentissement des échanges internationaux.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont entendu, en dépit des difficultés pratiques pour se réunir comme à l'accoutumée, tout mettre en œuvre pour retenir différentes actions pouvant être menées par l'intermédiaire de la branche, au bénéfice des salariés et des entreprises.

Leur volonté est de permettre à l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche de traverser cette période de crise inédite dans les meilleures conditions possibles, notamment d'aider les entreprises à la compréhension des règles sur les déplacements à l'étranger et sur la mobilité internationale, même si les dispositions du présent accord ne s'appliquent qu'aux salariés de droit français, d'aider les salariés qui auraient subi des pertes de revenus, d'aider les salariés qui ont à manager ou à télétravailler à distance et, au-delà, permettre de limiter au maximum les impacts économiques et sociaux engendrés par la situation.

L'objectif, dans le respect impérieux de la santé et de la sécurité, est ainsi d'éviter le plus possible les ruptures de contrat de travail et les fermetures d'entreprises au vu des difficultés économiques intrinsèques à ce type de contexte extraordinaire.

C'est au regard du caractère exceptionnel de cette crise que les partenaires sociaux ont entendu conclure le présent accord collectif négocié après un entretien paritaire préparatoire en date du 26 mars 2020, et la tenue de CPPNI en dates du 20 avril 2020 et du 19 mai 2020, et d'une réunion de SPP en date du 3 juin 2020.

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

## **Article 1<sup>er</sup> | Rappel des règles sur les déplacements internationaux**

Les entreprises de la branche sont nombreuses à s'interroger sur la possibilité d'intervention des techniciens venant de l'étranger auprès de leurs clients ou de leurs concessionnaires/distributeurs en France, ainsi que sur le déplacement à l'international de leurs salariés français.

Depuis le 25 mai 2020, et jusqu'à nouvel ordre, les règles de restrictions d'entrée sur le territoire français ont évolué.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler aux entreprises de l'import/export et du commerce international les règles de restriction en vigueur à la date de signature du présent accord, mais insistent sur la nécessité de bien vérifier la législation en vigueur au moment du déplacement.

### **1. Les voyageurs en provenance de l'extérieur de l'espace européen (tous les pays du monde sauf l'UE, le Royaume-Uni, Andorre, Islande, Liechtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, Suisse et Vatican)**

En ce qui concerne les voyageurs en provenance de l'extérieur de l'espace européen, les frontières sont fermées et la règle demeure l'interdiction d'entrée sur le territoire. Ce principe est tempéré par quelques dérogations très limitées, dont les ressortissants étrangers qui assurent le transport international de marchandises.

Le gouvernement demande néanmoins aux personnes concernées d'effectuer « une mise en quarantaine volontaire ». Ils se verront remettre une information sur les conditions dans lesquelles une telle quarantaine pourra être effectuée.

### **2. Les voyageurs en provenance de l'intérieur de l'espace européen (l'UE, le Royaume-Uni, Andorre, Islande, Liechtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, Suisse et Vatican)**

Pour ces voyageurs de nouveaux assouplissements sont entrées en vigueur à compter du 25 mai concernant les possibilités d'entrée sur le territoire français, et notamment pour le :

- ressortissant de nationalité française ;
- ressortissant de l'Union européenne et ressortissant andorran, britannique, islandais, liechtensteinois, monégasque, norvégien, suisse, de Saint-Marin et du Vatican, ayant sa rési-



dence principale en France ou qui rejoint, en transit par la France, le pays dont il est le national ou le résident ;

- travailleur frontalier ;
- travailleur détaché ressortissant de l'Union européenne dont la mission ne peut être reportée, muni d'un contrat de prestation de service précisant la durée de la mission ;
- ressortissant étranger qui assure le transport international de marchandises.

Pour ces personnes en provenance de l'espace économique européen, le gouvernement n'impose, en principe, pas de mesures de quarantaine (ou « quatorzaine »), mais il existe des exceptions.

En conséquence, concernant les modalités pratiques de l'organisation du détachement, les salariés détachés devront être munis des documents exigés par la législation en vigueur.

Outre ces nouvelles modalités concernant les travailleurs détachés, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de ne pas oublier d'appliquer les règles légales de droit social habituelles concernant les règles de détachement des travailleurs.

Pour plus de détails : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/cadre-general> ; <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Lactu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-et-de-voyage>.

## **Article 2 | Rappel des obligations essentielles en matière d'hygiène, de santé et de sécurité**

**2.1.** Dans le contexte de l'épidémie de « Covid-19 », il a semblé utile aux partenaires sociaux de rappeler les obligations de sécurité et de santé qui sont définies dans le code du travail : non seulement à l'égard de l'employeur, mais aussi celles qui incombent à tout salarié.

■ L'obligation de sécurité et de santé dans le code du travail :

- L'employeur doit protéger ses salariés (art. L. 4121-1 du code du travail) :

Pour répondre à son obligation, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (salariés en CDI, CDD, intérimaires) :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels.
- 2° Des actions d'information et de formation.
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

- Le salarié a également des obligations en matière de santé et sécurité (art. L. 4122-1 du code du travail) :

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

■ Méthodologie synthétique à appliquer :

- l'employeur évalue les risques professionnels dans son entreprise (art. L. 4121-3 du code du travail) ;

- il transcrit dans un document unique (DUER) les résultats de l'évaluation des risques par unité de travail (R. 4121-1 du code du travail) ;
- puis il met en œuvre les actions de prévention (art. L. 4121-3 du code du travail) qui doivent contenir *a minima* le socle de prévention du « Covid-19 » défini dans la doctrine sanitaire du gouvernement ;
- l'employeur doit associer à la démarche le CSE et si possible la médecine du travail ;
- le DUER est tenu à disposition des travailleurs, du CSE, du médecin du travail, de l'inspection du travail, des services de prévention de la CNAM, des organismes professionnels de SST, des inspecteurs de la radioprotection (art. R. 4121-4) ;
- les mesures de prévention du « Covid-19 » doivent être intégrées ou annexées au règlement intérieur. L'employeur fixe, dans une note de service, les obligations en matière d'hygiène et de sécurité issues de l'évaluation des risques (DUER) et prévoit expressément que tout manquement aux prescriptions instituées par la note de service est passible d'une sanction disciplinaire. Il y associe le CSE par une procédure d'information consultation, y compris sur l'évolution de la situation et les mesures de prévention ;
- enfin, l'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (art. L. 4141-1 du code du travail) et le cas échéant les formations adaptées.

**2.2.** Les entreprises et les salariés de la branche sont invités à se tenir régulièrement informés et, surtout, à respecter les préconisations des pouvoirs publics disponibles sur le site internet du gouvernement : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Ces préconisations concernent aussi bien les salariés maintenus à leurs postes que ceux maintenus en activité par l'intermédiaire du télétravail, dont l'objectif commun est de lutter contre la propagation du « Covid-19 ».

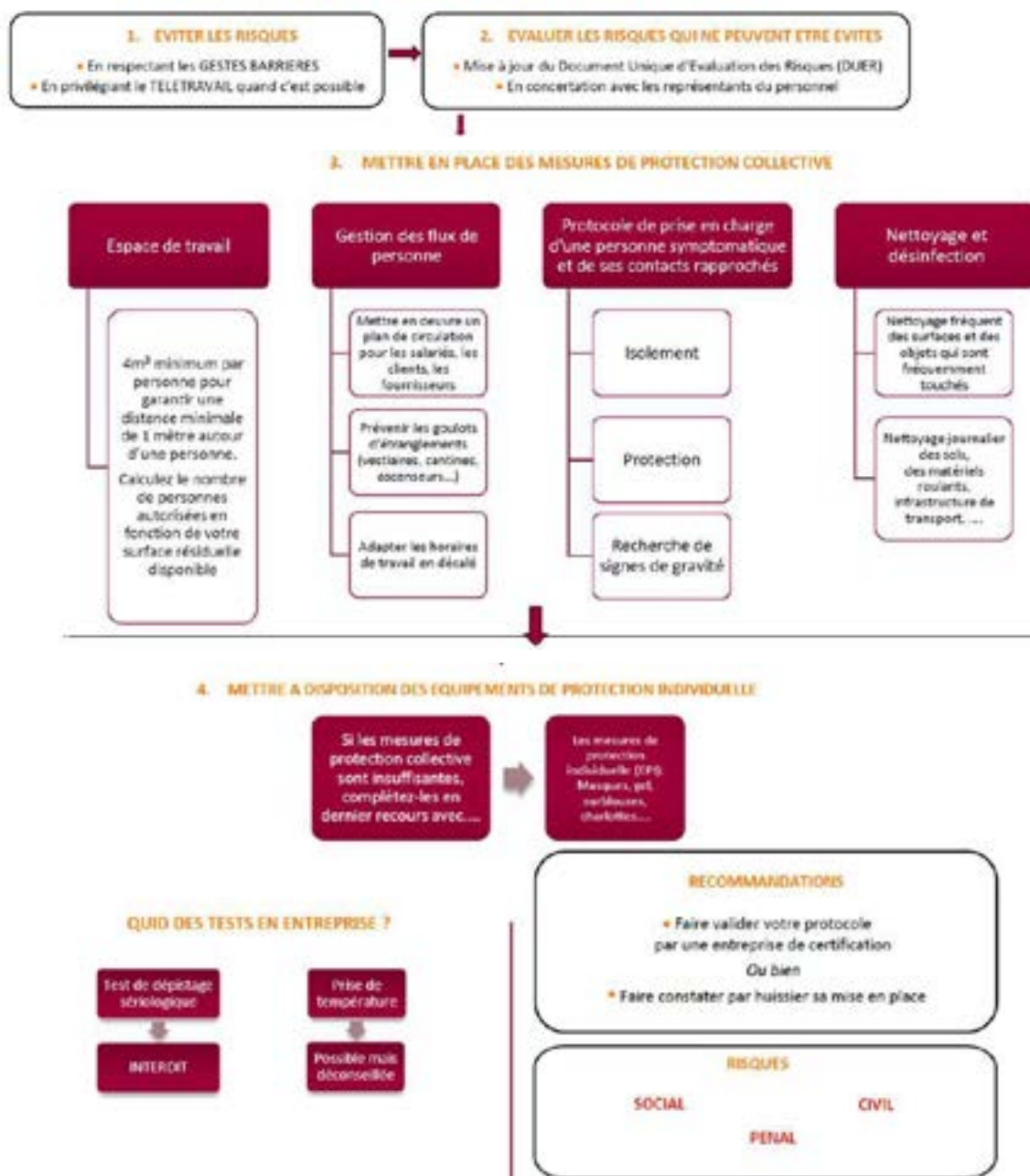
**2.3.** Les entreprises et les salariés de la branche sont invités à prendre connaissance des guides spécifiques réalisées par les organisations syndicales et les organisations patronales de la branche (confère les coordonnées des différentes organisations sur le site <https://www.ccnie.org/>).

**2.4.** Il est également rappelé que les services du ministère du travail ont mis à la disposition des entreprises et des salariés un « questions/réponses » régulièrement actualisé <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/>.

Illustration des principes généraux de prévention dans l'épidémie de « Covid-19 » (déconfinement de l'entreprise) :

*(Voir page suivante.)*

## DECONFINEZ VOTRE ENTREPRISE EN TOUTE SECURITE



### Article 3 | Actions en matière de protection sociale complémentaire et de solidarité

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité soutenir les salariés des entreprises adhérentes aux régimes mutualisés prévoyance et/ou frais de santé mis en place en partenariat avec AG2R et Malakoff Humanis.

**3.1.** Trois mesures financées sur le fonds d'action sociale de la branche ont ainsi été décidées par les partenaires sociaux :

#### ■ Aide n° 1 : prise en charge des tests sérologiques

Les tests sérologiques (détection d'anticorps par prise de sang) sont actuellement en cours d'homologation et seront prochainement pris en charge par la sécurité sociale. Dans l'attente de leur prise en charge effective, la branche rembourse les frais liés aux tests sérologiques. À titre d'information ces tests sont normalement facturés entre 15 et 35 € aussi pour les rendre gratuits en pratique, la branche a prévu la prise en charge des frais dans la limite de 50 €.

Les conditions d'accès à l'aide sont les suivantes et ceci de manière cumulative :

- une prescription médicale ;
- une facture du laboratoire ;
- une prise en charge maximum par salarié.

#### ■ Aide n° 2 : capitaux obsèques « Covid-19 »

Les salariés cadres ne bénéficient pas de la garantie obsèques des non cadres. Cette garantie, versée en complément des capitaux décès, est un forfait de 1 PMSS (3 428 € en 2020) en cas de décès du salarié ou de son conjoint et de ½ PMSS (1 714 € en 2020) en cas de décès d'un enfant à charge. La branche a décidé d'étendre cette garantie pour les cadres qui viendraient à décéder du « Covid-19 ».

Les conditions d'accès à l'aide sont les suivantes et ceci de manière cumulative :

- être salarié cadre de la branche ;
- transmettre le certificat de décès du salarié, conjoint ou enfant ;
- attester sur l'honneur que le décès est lié au « Covid-19 ».

#### ■ Aide n° 3 : Aide forfaitaire en cas de chômage partiel

Les salariés ayant eu une diminution de leur salaire suite à la mise en place de chômage partiel se verront octroyer sous conditions une aide de 300 €.

Les conditions d'accès à l'aide sont les suivantes et ceci de manière cumulative :

- avoir un revenu fiscal de référence sur la déclaration fiscale 2019 inférieur ou égal à 30 000 € (base revenus 2018 déclarés en 2019) ;
- que l'employeur ait complété une attestation de chômage partiel (sans condition de durée) ;
- ne pas avoir eu le salaire maintenu à 100 % (contrôlé à l'aide de la fiche de paye de février et la fiche de paye où le salaire est diminué).

Note : en cas de couple travaillant dans la branche, une somme de 600 € peut être versée, les aides se cumulant.

**3.2.** En complément, une aide est prévue pour les entreprises de la branche qui ont moins de 500 salariés en cas d'arrêt de travail dérogatoire pour la garde d'enfants de moins de 16 ans.

Pour les entreprises clientes AG2R	Pour les entreprises clientes Malakoff Humanis
AG2R La Mondiale se mobilise pour accompagner ses clients dans cette période de crise inédite. Nous proposons une aide forfaitaire de 300 € par salarié(e) en arrêt de travail pour garde d'enfants de moins de 16 ans, pour les arrêts supérieurs à 30 jours. Le lien pour bénéficier de l'aide est le suivant :  <a href="https://www.ag2rlamondiale.fr/files/live/sites/portail/files/AG2R-LA-MONDIALE-Formulaire-Covid-19-ATGE.xlsx">https://www.ag2rlamondiale.fr/files/live/sites/portail/files/AG2R-LA-MONDIALE-Formulaire-Covid-19-ATGE.xlsx</a>	Dans le cadre de notre dispositif solidarité entreprises « Covid-19 », Malakoff-Humanis a décidé de participer à la prise en charge des arrêts de travail pour garde d'enfant (de moins de 16 ans) supérieurs à 30 jours sous la forme d'un forfait de 250 € par salarié. Le lien pour bénéficier de l'aide est le suivant :  <a href="http://f.info.malakoffhumanis.com/o/?s=18c1-41d9-2061-da0d3459-185">http://f.info.malakoffhumanis.com/o/?s=18c1-41d9-2061-da0d3459-185</a>

**3.3.** Mesures d'accompagnement et de soutien psychologique auprès des entreprises et des salariés

Les organismes assureurs ont mis en place des solutions, notamment pour aider les entreprises et les salariés de la branche à gérer le stress lié au « Covid-19 ».

Les solutions mises en place par les partenaires sont les suivantes :

## ■ Pour les entreprises chez AG2R

### Accompagner les chefs d'entreprise, les dirigeants d'associations à prendre soin d'eux

Un dispositif d'écoute psychologique en cas de difficultés liées à l'activité professionnelle.  
numéro vert gratuit : 0 800 501 201.

Des webconférences sur la préparation au lendemain pour les dirigeants.

### Protéger la santé des salariés

Un dispositif d'écoute et de soutien psychologique.

Numéro vert gratuit : 0 805 040 077.

Un bilan santé et un coaching « Santé confinement » sur le sommeil, l'alimentation et l'activité physique.

## ■ Pour les entreprises chez Malakoff-Humanis

Information à destination des entreprises clientes :

<https://www.malakoffhumanis.com/infos/covid-19-plan-solidarite-entreprises/>.

Pour les entreprises clientes 3 services sont proposés :

1. Plateforme d'aide juridique pour les entreprises de moins de 250 salariés.
2. Cellule psychologique, pour en bénéficier l'entreprise cliente doit solliciter son conseiller MH.
3. Accompagnement décès d'un salarié ou l'un de ses proches.

### Information à destination des salariés

<https://fr.zone-secure.net/15870/1168776/#page=1>

Pour les salariés, particuliers et retraités Malakoff Humanis propose un pack services :

1. Pack Santé, des services proposés par des partenaires du groupe comme la téléconsultation ou encore bénéficier d'un site d'orientation et d'information sur la « Covid-19 » [maladiecoronavirus.fr](http://maladiecoronavirus.fr).
2. Pack fragilité, des lignes d'écoute téléphoniques dont les conseillers ont été spécialement formés à la situation actuelle :
  - ligne Info Aidants : 01 56 76 81 91 ;
  - ligne Info Décès : 09 79 99 03 75.

Plus généralement pour répondre aux situations d'urgence, les salariés pourront contacter le service d'accompagnement social au 3996 (service gratuit + prix d'appel).

## ■ Les entreprises clientes en prévoyance chez l'AG2R ou chez Malakoff Humanis, pourront bénéficier de services par l'OCIRP

En complément des dispositifs d'urgence, les équipes de l'OCIRP accompagnent et mettent en œuvre une cellule de soutien psychologique « Covid-19 » pour les salariés récemment endeuillés des branches et des entreprises, assurés par l'OCIRP, en plus des bénéficiaires de rentes.

<https://www.ocirp.fr/actualites/covid19-plus-que-jamais-accompagner-et-aider-0>

Un numéro de téléphone leur est dédié : 05 49 76 98 46.

**3.4.** Prise en charge d'une aide individuelle d'urgence exceptionnelle de l'action sociale AGIRC-ARRCO versée directement aux salariés et dirigeants salariés fragilisés par la crise.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises et aux salariés de la branche que cette aide sera allouée une fois et pourra atteindre 1 500 € en fonction de la situation du demandeur ; elle pourra être demandée jusqu'au 31 juillet 2020.

Cette aide peut être demandée par l'entreprise et/ou le salarié.

#### **Article 4 | Actions en matière de formation professionnelle continue**

C'est actuellement dans le cadre de l'accord du 11 décembre 2017 qu'est structurée la politique de formation de la branche, accompagnée par l'OPCO du commerce (Opcommerce).

Au titre de ce régime, les partenaires sociaux ont entendu mettre en œuvre plusieurs actions dans le cadre de la crise rencontrée par les entreprises et les salariés de la branche.

Ces actions s'ajoutent à celles décidées par le conseil d'administration de l'Opcommerce des entreprises du commerce au titre de son plan de crise.

#### **Article 4.1 | Recensement des formations à distance**

Dans un contexte où les formations en présentiel sont rendues impossibles, il est demandé aux entreprises de se tourner vers les offres de formation à distance.

L'Opcommerce, désigné par la branche, a engagé un travail de recensement des organismes de formation agréés qui offrent ce type de formations.

Un catalogue adapté et actualisé (click and form) est ainsi disponible sur le site internet de l'OPCO :

<https://www.loppcommerce.com/>

Le conseiller emploi formation est l'interlocuteur privilégié pour accompagner l'entreprise sur l'offre existante.

#### **Article 4.2 | Actions « Covid-19 » mises en place par la branche de l'import/export pour les entreprises et les salariés de la branche à compter du 4 juin 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020**

Afin de valoriser la formation des salariés des entreprises de la branche sur ce second semestre 2020, les partenaires sociaux ont pris les décisions temporaires suivantes :

– sur le dispositif Click & Form :

Accès au catalogue Click & Form, dans la limite de 5 inscriptions par entreprise et par an ; au-delà accès aux tarifs négociés du catalogue (au lieu de 3 inscriptions précédemment).

Cette décision est applicable pour toutes les actions 2020 engagées à partir du 4 juin 2020 ;

– sur le dispositif Compétences + :

– pour les entreprises de moins de 11 salariés : prise en charge des coûts pédagogiques au réel, des frais de salaires plafonnés à 13 €/heure et des frais annexes au réel, dans la limite de 4 000 € HT par entreprise et par an (au lieu de 3 000 € HT précédemment) ;

– pour les entreprises de 11 à 49 salariés : prise en charge des coûts pédagogiques au réel, des frais de salaires plafonnés à 13 €/heure et des frais annexes au réel, dans la limite de 6 000 € HT par entreprise et par an (au lieu de 3 500 € HT précédemment).

Cette décision est applicable pour toutes les actions 2020 engagées à partir du 4 juin 2020 ;

– gestion des dérogations :

Les partenaires sociaux acceptent de considérer les demandes de dérogation éventuelles. Ils donnent mandat à la présidence paritaire (président et vice-président) pour l'étude et la validation éventuelle des demandes de dérogation ;



Un tableau de suivi des demandes de dérogation sera communiqué régulièrement aux partenaires sociaux.

– Pro-A :

Dans l’attente du nouvel accord formation de branche, qui traitera notamment de la Pro-A, les partenaires sociaux confirment la prise en charge au niveau légal (9,15 €/heure) des actions d’accompagnement VAE et certificats CléA, dans la limite d’un plafond de 3 000 € (sur les fonds alternance éligible).

Les membres de la SPP conviennent de faire des points d’étape réguliers au cours du second semestre 2020 afin de pouvoir, le cas échéant, réorienter les fonds disponibles de la branche, et ce dès la SPP du 16 septembre 2020.

#### **Article 4.3 | *Rappels relatifs au traitement des demandes de prise en charge***

Les partenaires sociaux demandent à l’Opcommerce de tout mettre en œuvre pour maintenir les paiements dans les meilleurs délais pendant toute cette période de crise, à savoir :

- d’une part, les prises en charge de dépenses de formation professionnelle continue engagées par les entreprises ;
- d’autre part, le paiement des organismes de formations et centre de formation des apprentis.

Il est également rappelé que la saisie des demandes de prise en charge, dans la limite des critères en vigueur fixés par la branche, via la plateforme en ligne (Web services entreprises) permet à l’OPCO d’assurer des traitements à bref délai, même en cette période de crise.

Les entreprises sont donc invitées à remplir leurs dossiers sur cette plateforme disponible sur le site internet de l’OPCO des entreprises du commerce rappelé plus haut.

Il est précisé que, le cas échéant, notamment au vu du caractère d’urgence de la situation, la prise en charge demandée par l’entreprise peut concerner une formation ayant déjà été dispensée, à condition qu’elle ait eu lieu pendant la période d’état d’urgence sanitaire.

Au besoin, la SPP pourrait trancher *a posteriori* les cas particuliers qui poseraient des difficultés de traitement à l’OPCO.

#### **Article 4.4 | *Utilisation du compte personnel de formation (CPF)***

L’accord de branche du 11 décembre 2017 encadre le fonctionnement du compte personnel de formation (CPF) au titre de son article 6.

Il est rappelé que le CPF peut être mobilisé par le salarié, à son initiative, sur le temps normalement travaillé et qu’il fait l’objet, dans ce cas, d’une rémunération au taux normal.

La mobilisation du CPF pendant le temps normalement travaillé nécessite toutefois l’accord de l’employeur.

Compte tenu de la situation rencontrée dans la branche, les salariés sont encouragés à mobiliser leur CPF sur cette période, en accord avec leur employeur, en particulier dans le cas des salariés qui n’auraient plus d’activité à hauteur de leur durée contractuelle de travail, que l’entreprise bénéficie ou non de l’activité partielle.

Il est expressément précisé que les salariés conservent en tout état de cause l’ensemble de leurs droits sur le CPF, y compris lorsque leur entreprise recourt à l’activité partielle.

Cela implique aussi qu’un salarié placé en activité partielle peut, le cas échéant, mobiliser son CPF.

#### **Article 4.5 | *Différé de la réalisation des entretiens d'état des lieux des parcours professionnels***

Conformément à l'alinéa II de l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020, il est entendu que l'entretien professionnel faisant un état de lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intervenant au cours de l'année 2020 en application de l'article L. 6315-1 du code du travail peut être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020.

Il est également rappelé qu'à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'alinéa 6 du II de l'article L. 6315-1 et l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 6323-13 du code du travail ne sont pas applicables.

Enfin, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, il est tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien professionnel compte tenu du report de délai introduit par l'ordonnance susvisée.

#### **Article 4.6 | *Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation***

Conformément à l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020, les signataires rappellent que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation respectivement mentionnés aux articles L. 6221-1 et L. 6325-1 du code du travail, dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'alternant ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

Il est également entendu que la durée de 3 mois, au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 6222-12-1 du code du travail prévue pour la durée d'un cycle de formation en apprentissage des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ou celles ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire, est prolongée de 3 mois supplémentaires pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020.

En l'occurrence, cela signifie que pendant cette période, l'apprenti peut potentiellement pendant 6 mois, commencer son cycle de formation sans avoir encore été engagé par un employeur en parallèle et dans l'attente de trouver.

#### **Article 4.7 | *Incitation au recours à l'aide à la formation du Fonds national de l'emploi***

Les signataires rappellent l'existence du dispositif « FNE-Formation » comme alternative à l'activité partielle, ce dispositif étant prolongé au-delà du 30 mai 2020. <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qrcode-fne-formation.pdf>.

Ce dispositif est mis en œuvre dans les entreprises au travers de conventions de formation et d'adaptation conclues entre les DIRECCTE et les entreprises, conformément aux articles R. 5123-5 et suivants du code du travail.

Ce type de convention peut être conclu par les entreprises rencontrant d'importantes difficultés économiques, en priorité celles embauchant moins de 250 salariés.

L'objectif de ce dispositif est, d'une part, de permettre une prise en charge partielle d'actions de formation et d'adaptation de leurs salariés d'une durée maximale de 18 mois et, d'autre part, de faciliter la continuité de l'activité de ces entreprises en favorisant l'adaptation de leurs salariés à de nouveaux emplois.

Sont visées, dans ce cadre, les actions de formations spécifiques à un poste de travail, ou des formations générales permettant l'acquisition de compétences transférables.

Sont principalement concernés les salariés les plus menacés dans leur emploi, notamment en raison de leur faible qualification, et ceux susceptibles d'être placés en activité partielle.



L'entreprise doit s'engager à maintenir dans l'emploi des salariés formés pendant une durée au moins égale à la convention, à moins que la formation n'ait été suivie en vue d'un reclassement externe.

Une contribution de l'État est versée dans le cadre de ce dispositif.

Le montant de la contribution varie en fonction de la taille de l'entreprise, du type de formation et du public concerné.

Dans tous les cas, l'aide est accordée à condition que l'action de formation ou d'adaptation mise en œuvre fasse l'objet d'un cofinancement privé, par l'entreprise elle-même ou par l'OPCO.

L'OPCO des entreprises du commerce, désigné par la branche, peut être mobilisé, pendant cette période de crise, pour accompagner les entreprises au montage de dossiers à déposer auprès des DIRECCTE concernées.

Ces entreprises sont invitées à se rapprocher de leur conseiller habituel pour bénéficier de cet accompagnement.

#### **Article 4.8 | Adaptation de la future politique conventionnelle**

Il est entendu que les instances paritaires (CPNEFP et SPP) de la branche se mobiliseront encore après la crise pour adapter utilement les critères et/ou les priorités de la formation professionnelle.

Il est également entendu qu'une réécriture de l'accord formation de branche est à venir.

#### **Article 5 | Dispositions finales**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée fixée au 31 décembre 2020, sans préjudice des limites temporelles expressément visées par lui.

Il est entendu que les modalités de négociation et de conclusion du présent accord sont adaptées aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 ».

Ainsi :

- le délai d'opposition de quinze (15) jours, mentionné à l'article L. 2232-6 du code du travail, est réduit à huit (8) jours ;
- pour l'extension du présent accord, le délai de 1 mois mentionné à l'alinéa 3 de l'article L. 2261-19 du code du travail est réduit à huit (8) jours.

Compte tenu des termes de l'ordonnance susvisée, il est convenu que le présent accord a vocation à s'appliquer dès sa date de signature, son extension étant sollicitée par ailleurs.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente et fera, surtout, l'objet de mesures de publicité extraordinaires, outre celles de droit commun prescrites par le code du travail.

En effet, les signataires conviennent que le présent accord sera transmis, dès sa signature, aux organismes assureurs recommandés et à l'OPCO désigné par la branche afin qu'ils en assurent respectivement la publicité auprès des entreprises de la branche qui adhèrent auprès d'eux conformément aux accords en vigueur.

En outre et vu l'impossibilité d'apprécier précisément dans le temps toutes les incidences de la période de la crise actuelle, les parties conviennent expressément de se retrouver spécifiquement sur les termes et l'objet de cet accord dès le 16 septembre 2020.

*Fait à Paris, le 16 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

**Accord du 5 juin 2020**  
relatif à la collecte des contributions au fonds HDS

NOR : ASET2050597M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFDT ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, modifié en dernier lieu par avenant du 5 juin 2020,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la pharmacie d'officine ont souhaité optimiser les modalités de recouvrement des contributions dues au titre du fonds HDS de la pharmacie d'officine, institué par l'accord collectif national étendu du 2 octobre 2017 susvisé, en autorisant l'APGIS, orga-

nisme gestionnaire de ce fonds, à mandater, le cas échéant, tout autre organisme pour collecter ces contributions en son nom et pour son compte.

À cet effet, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

## Article 1<sup>er</sup>

Étant rappelé qu'aux termes de l'accord collectif national susvisé, toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale susvisée sont tenues de cotiser au fonds HDS de la pharmacie d'officine, les parties signataires s'accordent pour que le versement de leurs cotisations puisse s'effectuer soit directement auprès de l'APGIS, gestionnaire désigné de ce fonds par l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu précité, soit auprès de tout autre collecteur expressément mandaté à cet effet par ce gestionnaire.

Conformément à l'accord collectif national susvisé, la convention de mandat conclue à cet effet doit, sous peine de nullité, être soumise par l'organisme gestionnaire à l'accord préalable de la CPPNI de la pharmacie d'officine qui se détermine conformément aux dispositions de l'article 30 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et prendra fin, au plus tard, au terme de la durée maximale de 5 ans mentionnée à l'article 4 de l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu susvisé.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2016). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 5 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 6 juillet 2020**

relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 »  
en matière de prévoyance et santé

NOR : ASET2050601M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFDT ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 modifiée d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;

Vu la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, notamment son article 20 ;

Vu la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions ;

Vu la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions relatives à la crise sanitaire, à d'autres mesures d'urgences ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, notamment son article 12 ;

Vu l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 modifiée adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ;

Vu l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;

Vu le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ;

Vu le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle ;

Vu le décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins » de santé des salariés de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, modifié en dernier lieu par avenant du 10 janvier 2020 ;

Vu l'accord collectif national du 10 avril 2020 relatif à l'utilisation des réserves des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé constituées antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;

Vu l'accord collectif national du 10 avril 2020 portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine,

il a été convenu ce qui suit :

## **Préambule**

Connaissance prise des dispositions légales et réglementaires intervenues depuis le 10 avril 2020, les parties signataires sont convenues, par dérogation aux dispositions de la convention collective nationale susvisée et de ses annexes, de prolonger, compléter et adapter le cas échéant, les dispositions portant mesures d'urgence en matière de prévoyance et santé issues de l'accord collectif national du 10 avril 2020 susvisé en assurant :

- à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, le maintien des garanties prévoyance et santé au bénéfice des salariés placés en situation d'activité partielle telle que définie par l'article L. 5122-1 du code du travail ;
- à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, le versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par l'assurance maladie pour les 3 premiers jours des arrêts de travail pour lesquels les dispositions légales et réglementaires susvisées écartent l'application du délai de carence mentionné à l'article L. 323-1 du code de la sécurité sociale. Cette mesure s'applique jusqu'au 10 juillet 2020 inclus pour les arrêts de travail visés à l'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 susvisée, et jusqu'au 10 octobre 2020 inclus pour les arrêts de travail visés à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-73 du 31 janvier susvisé et non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident ;
- à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 et jusqu'au 10 octobre 2020 inclus, le versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par l'assurance maladie pour les arrêts de travail visés par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 susvisé et non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident. Il s'agit des arrêts de travail délivrés aux personnes ayant été en contact avec une personne malade du « Covid-19 » ou ayant séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus.

## Article 1<sup>er</sup> | *Maintien des garanties en cas d'activité partielle*

À compter du 12 mars 2020, et jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, les salariés placés en position d'activité partielle, telle que définie par l'article L. 5122-1 du code du travail, et le cas échéant, leurs ayants droit, bénéficient du maintien de l'ensemble des garanties des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine, telles que prévues aux annexes IV-1, IV-2 et IV-3 de la convention collective susvisée.

Ce maintien donne lieu au paiement, par les employeurs comme par les salariés, des cotisations afférentes aux régimes de prévoyance et de frais de soins de santé, calculées conformément aux taux fixés par la convention collective susvisée, ainsi qu'aux cotisations dues au titre du fonds HDS de la pharmacie d'officine institué par l'accord collectif national du 2 octobre 2017 susvisé.

Ces cotisations sont assises sur le salaire brut perçu au titre des heures travaillées, sur le montant brut de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié au titre des heures non travaillées ainsi que, le cas échéant, sur le montant brut de l'éventuel complément de rémunération assuré par l'employeur.

Les salariés peuvent obtenir une aide financière du fonds HDS de la pharmacie d'officine contribuant au financement de la quote-part salariée des cotisations assises sur l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au titre des mois de mars à juin 2020 inclus, sous réserve du paiement effectif par l'officine des cotisations dues au titre du fonds HDS de la pharmacie d'officine.

Cette aide est calculée en multipliant le nombre d'heures d'activité partielle mentionné sur les bulletins de salaire des mois de mars à juin 2020 inclus par le montant horaire forfaitaire ci-après, selon la catégorie de personnel et le régime d'assurance maladie dont relève le salarié. Les montants horaires ci-après ont été déterminés en tenant compte de la part salariale des taux de cotisations prévoyance et santé du régime de base définis par l'annexe IV de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine et d'un salaire moyen pour chaque catégorie de personnel.

Aide forfaitaire par heure d'activité partielle	Cadre et assimilé	Non cadre
Salarié relevant du régime général	0,19 €	0,24 €
Salarié relevant du régime Alsace-Moselle	0,12 €	0,21 €

Le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié ainsi que, le cas échéant, l'éventuel complément de rémunération assuré par l'employeur sont pris en compte dans le calcul du traitement de base servant à la détermination des prestations de prévoyance définies par l'annexe IV-1 de la convention collective nationale susvisée et du salaire de référence servant à la détermination des prestations de prévoyance définies par son annexe IV-2.

## Article 2 | *Indemnisation des arrêts de travail*

### Article 2.1 | *Indemnisation des jours de carence*

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, les arrêts de travail pour lesquels les dispositions légales et réglementaires susvisées écartent l'application du délai de carence mentionné à l'article L. 323-1 du code de la sécurité sociale ouvrent droit, durant ce même délai, au versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières servies par l'assurance maladie calculées et payées selon les mêmes dispositions que celles prévues :

- à l'article 5 de l'annexe IV.1 de la convention collective nationale susvisée pour le personnel non cadre ;
- à l'article IV, A.1 et IV, A.3 de l'annexe IV.2 de la convention collective nationale susvisée pour le personnel cadre et assimilé.

Cette mesure s'applique jusqu'au 10 juillet 2020 inclus pour les arrêts de travail visés à l'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 susvisée, et jusqu'au 10 octobre 2020 inclus pour les arrêts de travail visés à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-73 du 31 janvier susvisé et non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident.

## **Article 2.2 | Indemnisation des arrêts de travail non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident**

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, les arrêts de travail visés par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 susvisé et non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident sont assimilés à des arrêts pour maladie ou accident et pris en charge selon les mêmes modalités (franchise, montant, paiement) que celles prévues en cas d'incapacité de travail par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale susvisée.

Cette mesure, qui concerne les arrêts de travail délivrés aux personnes ayant été en contact avec une personne malade du « Covid-19 » ou ayant séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus, s'applique aux arrêts de travail survenus jusqu'au 10 octobre 2020 inclus.

## **Article 2.3 | Dispositions communes**

Lorsque le versement des indemnités complémentaires mentionnées aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord s'effectue par l'intermédiaire de l'employeur, ce dernier reverse au salarié concerné l'intégralité des indemnités sous déduction des contributions sociales et fiscales afférentes à ces indemnités.

L'employeur peut être amené à compléter ces indemnités en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail et des dispositions de la convention collective nationale susvisée pour respecter ses obligations de maintien de salaire légales et conventionnelles.

Les indemnités complémentaires prévues à l'article 2.1 du présent accord sont financées par les réserves des régimes de prévoyance et frais de soins de santé constituées antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018, conformément aux dispositions de l'article 1.2.5 de l'accord collectif national du 10 avril 2020 relatif au suivi des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé de la pharmacie d'officine et à l'utilisation des réserves constituées antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018 susvisé, dans les conditions et selon les modalités fixées par cet accord et la convention qui lui est annexée.

Les indemnités complémentaires prévues à l'article 2.2 sont intégrées à la charge de prestations des régimes de prévoyance définis à l'annexe IV de la convention collective de la pharmacie d'officine au même titre que les indemnités complémentaires versées au titre des arrêts liés à une maladie ou à un accident.

## **Article 3 | Dispositions finales**

Le présent accord prend effet à compter du 6 juillet 2020.

Conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2020.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2016). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 6 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

### **Avenant du 5 juin 2020**

à l'accord du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme  
et au financement de la négociation collective

NOR : ASET2050598M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFTD ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**UFIC UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective modifié, en dernier lieu, par avenant du 26 mars 2018,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Avec pour objectif de réorganiser le fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine (FNDP) institué par l'accord du 3 décembre 1997 susvisé, les parties signataires ont décidé de constituer une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 chargée de la gestion du FNDP et de mettre en œuvre tous moyens et d'exercer toutes actions tendant ou concourant à la réalisation de ses missions.

Dans ce contexte, les parties signataires sont convenues de réviser, comme suit, les dispositions de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 susvisé.

## Article 1<sup>er</sup>

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » est complété par les mots « du 3 décembre 1997 ».

## Article 2

L'article 2 « Objet » est modifié comme suit :

– après le 3<sup>e</sup> alinéa sont ajoutés 2 alinéas ainsi rédigés :

« Les missions de ce fonds, telles que définies par le présent accord, sont exercées par une association régie par les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 constituée et mandatée à cet effet par les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés mentionnées à l'article 5.

Exécuté conformément aux dispositions du présent accord, ce mandat peut être révoqué par avenant audit accord dans le respect des règles de conclusion des accords collectifs. » ;

– le dernier alinéa est supprimé.

## Article 3

Les articles 3 « Participation aux réunions des instances paritaires » et 4 « Participation à des réunions de préparation » sont supprimés, les articles 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 et 14 étant respectivement renumérotés 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, et 12.

## Article 4

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 3 « Cotisations des employeurs » dans sa numérotation issue du présent avenant, est modifié comme suit :

- les mots « du conseil d'administration du fonds mentionné à l'article 7 » sont remplacés par les mots « de l'association de gestion du fonds mentionnée à l'article 2 » ;
- les mots « l'article 12 » sont remplacés par les mots « l'article 10 ».

## Article 5

L'article 4 « Affectation des cotisations » dans sa numérotation issue du présent avenant, est modifié comme suit :

- au 3<sup>e</sup> alinéa, les mots « charges sociales » sont remplacés par les mots « cotisations sociales » ;
- au 5<sup>e</sup> alinéa, les mots « par les instances paritaires précitées » sont remplacés par les mots « dans le cadre des instances paritaires précitées » ;
- au 6<sup>e</sup> alinéa, les mots « l'article 5 » sont remplacés par les mots « l'article 3 » ;
- au 7<sup>e</sup> alinéa, les mots « des représentants des employeurs et des salariés de l'officine signataires du présent accord, » sont remplacés par les mots « des représentants des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ; » ;
- au 8<sup>e</sup> alinéa, les mots « tous autres frais décidés par les instances paritaires précitées signataires du présent accord en vue de développer la négociation collective. » sont remplacés par les mots « tous autres frais et indemnités décidés dans le cadre des instances paritaires précitées en vue de développer la négociation collective. » ;
- le dernier alinéa est supprimé.

## Article 6

L'article 5 « Gestion paritaire » dans sa numérotation issue du présent avenant, est modifié comme suit :

- l'article est renommé « Gestion paritaire et composition du fonds » ;
- les mots « Le fonds est géré par un conseil d'administration composé » sont remplacés par les mots « Le fonds est composé paritairement » ;
- dans ses deux occurrences, le mot « pharmacie » est remplacé par le mot « Pharmacie » ;
- les mots « organisations professionnelles d'employeurs » sont remplacés par les mots « organisations syndicales d'employeurs ».

Le même article est complété par un 2<sup>e</sup> alinéa ainsi rédigé :

« Il exerce ses missions par l'intermédiaire de l'association mentionnée à l'article 2. »

## Article 7

L'article 6 « Secrétariat » dans sa numérotation issue du présent avenant, est remplacé par un article ainsi rédigé :

### « Article 6 | *Secrétariat administratif*

Le secrétariat administratif du fonds est assuré, dans le cadre de l'association mentionnée à l'article 2 et sur décision de cette dernière, par un prestataire, dans des conditions et selon des modalités fixées par convention conclue entre ledit prestataire et ladite association.

À défaut, le secrétariat administratif est assuré par l'une des organisations syndicales d'employeurs mentionnées à l'article 5. »

## Article 8

L'article 7 « Désignation des membres du conseil d'administration » dans sa numérotation issue du présent avenant, est modifié comme suit :

- dans le titre de l'article, les mots « du conseil d'administration » sont remplacés par les mots « du fonds » ;
- le 1<sup>er</sup> alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les organisations membres doivent faire connaître, par écrit, au secrétariat administratif du fonds, au début de chaque année civile et avant la première réunion, la composition de leur délégation. » ;

- au 2<sup>e</sup> alinéa, le mot « secrétariat » est remplacé par les mots « secrétariat administratif ».

## Article 9

L'article 8 « Bureau » dans sa numérotation issue du présent avenant, est modifié comme suit :

- il est inséré un 1<sup>er</sup> alinéa ainsi rédigé :

« Le bureau exerce ses missions dans le cadre de l'association mentionnée à l'article 2. » ;

- le 2<sup>e</sup> alinéa, dans sa numérotation issue du présent avenant, est complété par les mots « mentionnés à l'article 5 ».

## Article 10

L'article 9 « Réunions du conseil d'administration » dans sa numérotation issue du présent avenant, est remplacé par un article ainsi rédigé :

### « Article 9 | Réunions du fonds

Les membres du fonds se réunissent dans le cadre de l'association mentionnée à l'article 2 au moins deux fois par an sur convocation du président.

Le calendrier annuel prévisionnel des réunions de l'année suivante est fixé au cours de la dernière réunion de l'année.

Une ou plusieurs réunions extraordinaires peuvent se tenir à la demande de l'un ou de l'autre des deux collègues. »

## Article 11

Conformément à la délibération du conseil d'administration du FNDP en date du 18 mai 2020, la convention de collecte des cotisations conclue le 19 février 2018, en application de l'accord collectif national du 3 décembre 1997 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent avenant ainsi que de la décision du conseil d'administration extraordinaire du FNDP relative au choix de l'organisme collecteur en date du même jour, entre la présidence paritaire du FNDP et l'APGIS, reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention de collecte par l'association de gestion du FNDP mentionnée à l'article 2 du présent avenant et l'APGIS.

## Article 12

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 15 juin 2020.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2016). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 5 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

**Avenant du 5 juin 2020**  
à l'accord du 2 octobre 2017  
relatif aux recommandations de l'APGIS

NOR : ASET2050599M

IDCC : 1996

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

**FSPF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFDT ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FNSCIC CFE-CGC,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, modifié en dernier lieu par avenant du 10 janvier 2020,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la pharmacie d'officine ont souhaité optimiser les modalités de recouvrement des contributions dues au titre du fonds HDS de la pharmacie d'officine en autorisant l'APGIS, organisme gestionnaire de ce fonds, à mandater, le cas échéant, tout autre organisme pour collecter ces contributions en son nom et pour son compte.

À cet effet, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

## Article 1<sup>er</sup>

Au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 3 « Degré élevé de solidarité » de l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu susvisé, les mots « auquel toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale susvisée sont tenues de cotiser directement auprès du gestionnaire désigné à l'alinéa suivant. » sont remplacés par les mots « auquel toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale susvisée sont tenues de cotiser, soit directement auprès du gestionnaire désigné à l'alinéa suivant, soit auprès de tout autre collecteur expressément mandaté à cet effet par ce gestionnaire. La convention de mandat conclue à cet effet doit, sous peine de nullité, être soumise par l'organisme gestionnaire à l'accord préalable de la CPPNI de la pharmacie d'officine qui se détermine conformément aux dispositions de l'article 30 "Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation" des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée. »

## Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et prendra fin, au plus tard, au terme de la durée maximale de 5 ans mentionnée à l'article 4 de l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu susvisé.

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2016). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 5 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**  
**(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)**

**Avenant n° 07-18 du 14 juin 2018**  
relatif au dialogue social

NOR : ASET2050605M

IDCC : 1261

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

**SNAEC SO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant de révision a pour objet de renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social en vigueur au sein de la branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA) tout en adaptant ses modalités d'exercice aux évolutions législatives et réglementaires.

Le rôle et les missions des différentes commissions paritaires nationales, notamment la commission paritaire nationale de négociation (CPNN), sont complétés des exigences nouvelles issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. De la même façon, le chapitre relatif à la représentation du personnel dans les entreprises de la branche, prend en compte les modifications législatives et réglementaires issues des dernières ordonnances de réforme du droit du travail.

Pour améliorer la qualité des temps de discussions en groupes de travail ou celle des temps de négociations en réunions paritaires, les conditions d'autorisations d'absences des négociateurs salariés, tout comme la protection qui leur est accordée dans la branche, sont revues par les partenaires sociaux signataires du présent accord.

*(Voir page suivante.)*

L'article 2 du préambule est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

**« Article 2 | Dialogue social de branche**

Les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial promeuvent le dialogue social. C'est pourquoi, ils réaffirment leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement dans le cadre des commissions paritaires nationales, et de l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche (ACGFP), selon les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur validé paritairement en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

**Article 2.1 | Instances paritaires de négociation**

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des instances paritaires de négociation visées au présent article font l'objet d'un règlement intérieur commun reprenant pour chacune des commissions ou groupes de travail paritaires, ses spécificités ou particularités d'organisation et/ou fonctionnement. Ce règlement intérieur est discuté au sein de chacune des commissions concernées et est validé en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

**2.1.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation****2.1.1.1. Composition. Fonctionnement**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est constituée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Elle est présidée par un représentant du collège employeur et une vice-présidence est assurée par un représentant du collège salarié.

La CPPNI peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires.

Chaque réunion de CPPNI fera l'objet d'un compte-rendu formalisant les discussions et décisions paritaires.

La signature des accords à la convention collective respecte les dispositions légales en vigueur. Pour les autres décisions, elles sont prises à la majorité des membres présents. Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche représente une voix et l'(ou les) organisation(s) syndicale(s) patronale(s) représentative(s) en représente(nt) le nombre équivalent.

Un règlement intérieur fixe les autres modalités d'organisation et de fonctionnement. Dans les conditions qui y sont indiquées, la CPPNI se réunit à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, et au minimum trois fois par an en vue des négociations légales obligatoires, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle signataire de la convention collective ou y ayant adhéré.

**2.1.1.2. Objectifs**

Par la négociation, la CPPNI définit les garanties applicables aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective. Elle fixe la politique générale de la branche qui est mise en œuvre au sein des différentes instances paritaires, notam-



ment en matière d'emploi et formation, santé et prévoyance ou observation de la branche Alisfa.

La CPPNI détermine également les thèmes sur lesquels les conventions et accords signés au niveau de l'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail.

### 2.1.1.3. Missions

#### ■ a) Négociation

Dans le cadre de ses missions permanentes de négociation, la CPPNI :

- valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires ;
- met en place l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme ;
- veille à l'application de la convention collective nationale ;
- négocie tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale ;
- est une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical ;
- met en œuvre les négociations périodiques et veille à l'établissement des rapports obligatoires ;
- définit la politique générale de la branche qui est ensuite mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales ;
- étudie toute demande d'évolution du système de classification ou rémunération ;
- représente la branche professionnelle.

Dans les conditions légales et réglementaires, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation définit son calendrier des négociations, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, établit un rapport annuel d'activité, et formule le cas échéant, des recommandations destinées aux acteurs de la branche.

Elle est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective et s'appuiera dans ses missions sur les travaux du ou des observatoires emploi formation et/ou de la négociation collective.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la convention collective sont adressés à la présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à l'adresse numérique et postale transmise au ministère chargé du travail.

#### ■ b) Interprétation

Dans le cadre de ses missions permanentes d'interprétation, la CPPNI a pour objet :

- a) De veiller au respect de la convention collective et de ses annexes par les parties en cause.
- b) De donner toute interprétation des textes de la convention collective et de ses annexes.
- c) De donner un avis d'ordre général ou individuel relatif à l'application de la convention collective et de ses annexes.

Pour toutes les questions concernant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un conseiller technique pour la commission paritaire.

## Saisine

La commission est saisie par un organisme employeur ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Elle peut être aussi saisie par l'autorité judiciaire pour avis.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la (ou des) question(s) soumise(s).

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximums.

Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours avant la date de la réunion.

## Délibération. Avis

Les avis d'interprétation sont pris à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle.

Chaque avis est rédigé et remis aux organisations syndicales de salariés et d'employeur représentatives dans la branche, pour signature.

L'avis est public, il a la valeur d'avenant à la présente convention.

Lorsqu'un accord est intervenu, le procès-verbal est notifié dans un délai de 1 mois aux parties.

### 2.1.2. *Commission paritaire nationale emploi formation*

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) propose à la CPPNI les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elle définit les mesures, et les actions nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations et de ces priorités validées par la CPPNI. Pour ce faire, elle peut mettre en œuvre les dispositifs lui permettant d'identifier les besoins des employeurs et des salariés du secteur, et y répondre au niveau national et régional.

Elle s'appuiera notamment sur les travaux de l'observatoire de l'emploi et de la formation.

#### 2.1.2.1. Composition. Fonctionnement

La CPNEF est composée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPNEF est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

#### 2.1.2.2. Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :

- renforcer les moyens de réflexion et d'actions de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;

- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Les membres de la commission paritaire nationale emploi formation sont par ailleurs habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à la réalisation de leurs missions détaillées ci-après, sous réserve de leur validation par la CPPNI.

### 2.1.2.3. Missions

#### a) Formation

En matière de formation, la commission paritaire nationale emploi formation relevant de la présente convention, est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des formations en alternance, etc. ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer le plein-emploi des ressources de formation.

#### b) Emploi

En matière d'emploi, la commission paritaire nationale emploi formation est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

### 2.1.2.4. Financement des dispositifs de soutien de l'emploi et de la formation

La CPNEF peut concevoir et mettre en place des dispositifs visant au développement de la formation professionnelle et au soutien de l'emploi au niveau national et régional. Aussi, est créé un taux de prélèvement permettant à la CPNEF de financer des dispositifs de soutien au développement de l'emploi et de la formation de la branche. À ce titre, tous les employeurs quel que soit le nombre de salariés doivent cotiser 0,2 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution sera collectée par un organisme extérieur avec lequel une convention sera établie.

## 2.1.3. *Commission paritaire santé et prévoyance*

### 2.1.3.1. Composition. Fonctionnement

La commission paritaire santé et prévoyance (CPSP) est composée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPSP est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

### 2.1.3.2. Objectifs

La commission paritaire santé et prévoyance est principalement chargée de mettre en place et de suivre les deux régimes conventionnels prévus par la branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

### 2.1.3.3. Missions

La commission paritaire santé et prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels ;
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance ;
- étudier et proposer une solution à la CPPNI aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels ;
- contribuer à l'intégration des associations dans les régimes conventionnels ;
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et proposer des solutions pour assurer la pérennité des deux régimes conventionnels ;
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la branche ;
- informer une fois par an les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels ;
- valider tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels que diffusent les organismes assureurs recommandés ;
- émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/prestations...) ;
- assurer la gestion et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance ;
- être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels ;
- définir les priorités d'interventions de la branche en lien avec la santé au travail ;
- mettre en place les actions dédiées à la santé au travail définies paritairement.

### 2.1.4. *Fonds d'aide au paritarisme*

Les organisations signataires de la convention collective souhaitent développer la négociation collective dans la branche et promouvoir le dialogue social au sein des structures relevant de la présente convention collective nationale des acteurs du lien social et familial. Il s'agit notamment, de favoriser l'application de la convention collective nationale, ainsi que la promotion et la valorisation de la branche.

Afin de permettre un tel développement, et pour tenir compte des différentes instances dans la branche professionnelle, il est nécessaire de mettre en place les moyens financiers pour pouvoir mener à bien toutes ces missions. C'est l'objet du fonds d'aide au paritarisme.

#### 2.1.4.1. Contribution de l'employeur.

##### a) Montant

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenus de verser au fonds d'aide au paritarisme une contribution annuelle égale à 0,08 % de la masse salariale brute de l'année N – 1.

Cette contribution est au moins égale à vingt euros (20 €).

##### b) Collecte

L'appel de la contribution est organisé par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la convention collective (ACGFP). L'association peut confier la collecte à un organisme extérieur.

L'appel de cette contribution est effectué une fois par an.

#### 2.1.4.2. Utilisations des fonds et affectation des ressources

Le fonds d'aide au paritarisme est géré selon les dispositions figurant dans les statuts et règlement intérieur de l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP).

#### 2.1.5. *Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP)*

L'association dénommée "association chargée de la gestion des fonds du paritarisme" pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP), placée sous l'autorité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, a pour objet :

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue au protocole d'accord n° 11-05 du 10 novembre 2005, tel que notamment modifié par l'accord de branche du 10 novembre 2005 révisé par l'accord du 30 novembre 2006, et au règlement intérieur de l'ACGFP ;
- et, plus généralement, afin de faciliter l'exercice du dialogue social, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La composition de l'ACGFP ainsi que son fonctionnement sont fixés dans ses statuts et son règlement intérieur.

#### 2.1.6. *Observatoire emploi formation*

##### 2.1.6.1. Composition et fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire emploi formation

Le comité de pilotage est composé paritairement de deux représentants employeurs et de deux représentants salariés membres de la CPNEF plénière.

Le fonctionnement de ce comité est fixé par un règlement intérieur qui détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Ce comité rend un avis sur les résultats des travaux et propose des pistes de réflexion en matière de formation et de qualification.

##### 2.1.6.2. Objectifs et missions de l'observatoire emploi formation

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux ont créé en 2003 un observatoire de l'emploi et de la formation pour assurer une veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Cet observatoire est au service de la branche des acteurs du lien social et familial.

L'ensemble des travaux de l'observatoire sera communiqué aux employeurs et aux salariés de la branche sous des formes accessibles à tous.

#### **2.1.6.3. Financement de l'observatoire emploi formation**

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la CPNEF pourra demander la prise en charge de travaux de l'observatoire.

#### **2.1.7. Observatoire de la négociation collective**

Les modalités d'exercice des missions de l'observatoire de la négociation collective sont fixées au règlement intérieur par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

### **Article 2.2 | Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche**

#### **2.2.1. Autorisations d'absence pour la préparation des commissions nationales ou groupes de travail paritaires**

##### **2.2.1.1. Mises en place des bons valant autorisation d'absence**

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la préparation des commissions paritaires nationales prévues par la convention collective, ou celle des commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et d'information ci-dessous précisées sont réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche doit remettre à l'employeur un bon paritaire valant autorisation d'absence d'une journée dans un délai d'au moins 2 semaines avant la date prévue pour son absence.

Ces bons d'autorisation d'absence sont établis chaque année par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme (ACGFP) qui en détermine les modalités et conditions d'attribution à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche, et conformément à la convention collective, dans son règlement intérieur.

Dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour préparation des réunions de négociations paritaires.

##### **2.2.1.2. Nombre de bons valant autorisation d'absence**

Vingt-quatre bons d'autorisations d'absence d'une journée sont accordés annuellement à chaque organisation syndicale.

#### **2.2.2. Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions nationales ou groupes de travail paritaires**

Des autorisations d'absence sont accordées par leurs employeurs aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective et aux commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et

de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

#### **2.2.2.1. Mandat pour représentation dans les commissions paritaires**

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et son employeur dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions prévues au présent article 2.2 et suivants de la convention collective.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche informent le président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement accordé, de la révocation ou de la fin du mandat du salarié concerné dans le mois qui suit.

#### **2.2.2.2. Convocation écrite**

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur 10 jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

#### **2.2.3. Protection des négociateurs de branche**

Les salariés qui, dans les conditions figurant aux articles 2.2.1.1, 2.2.2.1, sont mandatés par leur organisation syndicale de salariés pour siéger dans les commissions nationales ou groupes de travail paritaires, bénéficient de la protection contre les licenciements prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatifs aux salariés protégés.

Ces mêmes salariés bénéficient dans les conditions légales, de la couverture prévue contre les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle. »

## **Article 2 | Libertés d'opinions et libertés civiques**

L'article 3 du préambule « Libertés d'opinion et libertés civiques » de la convention collective est modifié selon les modalités suivantes :

### **« Article 3 | Libertés d'opinion et libertés civiques**

#### **Article 3.1 | Libertés d'opinion et syndicale**

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 3.2 | Principe d'égalité**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les employeurs et/ou leurs représentants, ainsi que les salariés, s'engagent dans le cadre de leurs missions à ne pas prendre en considération notamment l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou ethniques, l'âge, le sexe et l'orientation sexuelle. De plus les employeurs doivent respecter cet engagement pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires.



### **Article 3.3 | Droit de grève**

Le droit de grève s'exerce conformément à la loi. Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève exercée à ce titre.

### **Article 3.4 | Droit d'expression**

Le droit d'expression directe et collective des salariés s'applique conformément à la loi et quel que soit le nombre de salariés.

Ce droit d'expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord sur le droit d'expression n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité social et économique, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an.

### **Article 3.5 | Libertés civiles**

Les salariés possèdent pleine liberté d'adhérer personnellement au parti ou groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut faire acte de candidature à un mandat politique et demander une autorisation d'absence exceptionnelle en fonction de la campagne électorale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, tout salarié, justifiant de l'ancienneté telle que prévue par la loi, peut demander un congé pour exercer un mandat politique d'une durée égale à celle du mandat quelle que soit la nature de celui-ci, conformément aux dispositions du code du travail et du code général des collectivités territoriales. À son terme, les dispositions légales sont applicables.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et les droits ainsi rappelés sont, conformément à la loi, nulles de plein droit ».

## **Article 3 | Abrogation de la commission de recours sur la classification**

Les attributions de la commission de recours sur la classification prévues à l'article 7.2 du chapitre XII « Système de classification » de la convention collective étant affectées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), l'article 7.2 du chapitre XII « Système de classification » est abrogé.

## **Article 4 | Droit syndical**

Les articles 1.2.6 et 2.2 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective « Droit syndical » sont modifiés comme suit :

### **« Article 1.2.6**

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical ou représentant de la section syndicale (RSS) pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :



- dans les établissements ayant de 8 à 49 salariés équivalents temps plein, le crédit maximum par délégué est de 4 heures, le crédit global est de 12 heures ;
- à partir de 50 salariés, application des dispositions légales<sup>[1]</sup>.

Dans le cadre de ce crédit d'heures, les délégués syndicaux peuvent se rendre auprès de tous les salariés de l'établissement quel que soit leur lieu de travail. Ils peuvent également utiliser ce crédit d'heures en dehors de l'établissement pour l'exercice de leur mandat. Ils en informent l'employeur.

Les frais afférents aux déplacements liés aux fonctions de délégué syndical peuvent être pris en charge par l'employeur, après négociation entre les deux parties.

## **Article 2.2 | Conditions d'absence**

Ces autorisations d'absence sont accordées dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

### **2.2.1. Exigence d'un mandat**

#### **2.2.1.1. Mandat pour participation à des congrès ou assemblées statutaires**

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale.

Le mandat doit préciser le congrès ou l'assemblée statutaire pour lesquels le salarié est mandaté. Son employeur doit être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre.

#### **2.2.1.2. Mandat pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental**

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale.

Le mandat doit préciser les organes directeurs pour lesquelles le salarié est mandaté.

L'employeur du salarié mandaté doit être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre.

### **2.2.2. Convocation écrite**

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est délivrée par une organisation syndicale et présentée à l'employeur au moins 10 jours à l'avance par le salarié répondant aux conditions de l'article 2.1.

## **Article 2.3 | Maintien de la rémunération**

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 sont réunies, dans la limite du nombre de jours accordés aux articles 2.1.1 et 2.1.2 du présent chapitre ».

## **Article 5 | Dialogue social d'entreprise**

L'article 2 du titre III de l'avenant n° 03-11 du 24 juin 2011 est supprimé.

[1] Articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Le chapitre II de la convention collective « Délégués du personnel. Comité d'entreprise-conseil d'établissement » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

## **« Chapitre II Représentants du personnel**

Les effectifs salariés pris en compte pour la mise en place ou le renouvellement de la ou des instances de représentation du personnel, s'apprécient dans les conditions prévues par la loi, en nombre de salariés "Équivalents temps plein"<sup>[1]</sup> (ETP).

### **Article 1<sup>er</sup> | Représentant santé au travail**

#### **Article 1.1 | Représentant santé au travail dans les structures de moins de 8 salariés équivalents temps plein (ETP)**

Par la signature d'un accord-cadre du 24 juin 2011, les partenaires sociaux ont souligné l'importance de la prévention des risques professionnels, psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail.

C'est dans la continuité des dispositions de cet accord, qu'il est convenu de la mise en place, dans les entreprises de moins de 8 salariés ETP dépourvues de représentant du personnel, d'une instance de concertation sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Cette instance qui devra se réunir à l'initiative de l'employeur au moins quatre fois par an, est composée de l'employeur ou son représentant et d'un salarié élu par un vote à bulletin secret pour une durée de 4 ans.

En cas de vacance définitive, des élections devront être organisées dans les meilleurs délais.

La mission du (de la) salarié(e) élu(e) est exercée pendant le temps de travail dans la limite de 10 heures par an, hors les temps de réunion de l'instance de concertation.

Toute sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié en raison de l'exercice de ces missions durant le temps dévolu par le présent protocole sera considérée comme abusive.

#### **Article 1.2 | Représentant santé au travail comportant un comité social et économique**

Dans les structures comportant un comité social et économique, ses représentants salariés remplissent la mission dévolue à l'article 1.1.

Les membres élus du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de cette mission. Cette formation est d'une durée de 3 jours maximum par mandat, prise en charge par l'employeur. Elle a lieu sur le temps de travail et est payée comme telle. Le temps de formation n'est ni déduit du crédit d'heures de délégation ni ne vient en déduction des jours accordés pour la formation économique des membres du CSE pour les entreprises d'au moins 50 salariés ETP mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

### **Article 2 | Comité social et économique des entreprises de 8 à moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP)**

#### **Article 2.1 | Mise en place**

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 8 salariés ETP est atteint sur une moyenne de 12 mois consécutifs.

[1] Tel que prévu à l'article L. 1111-2 du code du travail.

Il revient à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections lorsque ce seuil est franchi. À défaut, la procédure doit être engagée dans le mois qui suit la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.

Le personnel de l'entreprise ainsi que les organisations syndicales qui satisfont aux critères fixés par la loi, sont informés de l'organisation des élections de mise en place ou de renouvellement de l'instance de représentation du personnel. L'employeur invite les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel à négocier le protocole d'accord préélectoral et établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel.

Lorsque le processus électoral a été engagé et qu'un procès-verbal de carence a été établi, l'employeur est tenu à l'organisation de nouvelles élections, à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, y compris dans le délai de 6 mois après établissement du procès-verbal de carence.

## **Article 2.2 | Composition et fonctionnement**

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et suppléants.

Pour les structures dont l'effectif est compris entre 8 et 11 salariés ETP, le nombre de membres de la délégation du personnel, ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires sont identiques à ceux accordés pour les entreprises de 11 salariés ETP, soit :

- 1 membre titulaire et 1 membre suppléant ;
- 10 heures mensuelles de délégation pour le titulaire.

Pour les autres structures, le nombre de membres de la délégation du personnel ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires, sont définis par décret selon l'effectif de l'entreprise.

Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par accord d'entreprise.

Le (ou les) membre(s) titulaire(s) peuvent, dans les conditions réglementaires, se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Les membres de la délégation du personnel du CSE d'une entreprise de 8 à moins de 50 salariés sont reçus collectivement au moins une fois par mois, ou sur leur demande en cas d'urgence.

En l'absence de délégués syndicaux, ils ont la possibilité de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion, l'employeur répond par écrit aux demandes écrites formulées par les représentants du personnel et qui lui ont été présentées au moins 2 jours ouvrables avant la date de la réunion. Ses réponses sont annexées ou transcrites sur un registre spécial tenu à la disposition des salariés qui peuvent, dans les conditions prévues par la loi, demander à en prendre connaissance.

Est payé comme du temps de travail effectif le temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (notamment dans le cadre du droit d'alerte en matière d'hygiène et de sécurité visé et aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave). Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation.

Un local nécessaire à l'exercice de leur mission et leur permettant de se réunir, est mis à disposition des membres du CSE.

### **Article 2.3 | *Attributions***

Les attributions du comité social et économique des entreprises dont l'effectif est compris entre 8 et 11 salariés ETP sont celles prévues par la loi pour les entreprises de moins de 50 salariés ETP.

Les attributions du comité social et économique des entreprises de moins de 50 salariés ETP sont celles prévues par la loi.

Il a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Les membres du CSE doivent être informés et consultés annuellement sur le programme de formation professionnelle de l'année à venir ainsi que sur les actions de formation envisagées par l'employeur.

Il contribue également à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. À ce titre, les membres de la délégation du personnel peuvent alerter l'employeur de toute atteinte injustifiée ou disproportionnée dont ils auraient connaissance et qui serait portée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés fondamentales dans l'entreprise.

En outre, le CSE peut procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il réalise les missions de l'article 1.1 du présent chapitre.

Il peut, également, participer à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, notamment à faciliter la mixité professionnelle à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle. Il peut proposer toutes actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

Le CSE est informé sur les restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Un membre de la délégation du personnel peut accompagner l'inspecteur(ice) du travail lors de la visite de celui ou celle-ci.

Des attributions d'ordre social et culturel sont accordées au comité social et économique des entreprises d'au moins 8 salariés et de moins de 50 salariés.

Un budget destiné au financement d'activités sociales est versé annuellement. L'employeur ouvre le compte bancaire sur lequel le budget est versé.

Le CSE fixe les orientations en matière d'activités sociales et culturelles, prend la décision d'engager les dépenses en ce sens. Le(s) représentant(s) pour le comité social et économique en assure(nt) la gestion avec l'employeur.

La contribution au titre du financement des activités sociales et culturelles est fixée par accord d'entreprise. À défaut, elle est au moins égale à 1 % de la masse salariale

brute comme défini par le code du travail pour le budget des œuvres sociales et culturelles des entreprises d'au moins 50 salariés.

### **Article 3 | Comité social et économique des entreprises d'au moins 50 salariés équivalents temps plein (ETP)**

#### **Article 3.1 | Mise en place**

Lorsque, postérieurement à la mise en place du comité social et économique (CSE) prévu à l'article 2 du présent chapitre, l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés ETP sur une moyenne de 12 mois consécutifs, le comité exerce, à l'expiration d'un délai de 12 mois, l'ensemble des attributions prévues ci-après pour les CSE d'entreprises d'au moins 50 salariés.

Si le mandat restant à courir est inférieur à 1 an, ce délai de 12 mois pour se conformer à l'intégralité des obligations récurrentes d'information et de consultation, court à compter du renouvellement de l'instance de représentation du personnel.

Lorsque l'entreprise n'est pas pourvue d'un CSE, mais que son effectif atteint au moins 50 salariés ETP sur une moyenne de 12 mois consécutifs, l'employeur est tenu de mettre en place un comité social et économique dont les attributions sont, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de sa mise en place, celles indiquées au présent article.

Bien que le CSE soit mis en place au niveau de l'entreprise, des comités d'établissement et un comité central sont constitués par accord ou sur décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts au sens de la loi.

#### **Article 3.2 | Composition et fonctionnement**

Le CSE est composé de l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs, et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et suppléants. Le nombre de membres de la délégation du personnel ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires, sont définis par décret selon l'effectif de l'entreprise.

Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par accord d'entreprise.

Le (ou les) membre(s) titulaire(s) peuvent, dans les conditions réglementaires, se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical qui siège au comité social et économique avec voix consultative.

Le CSE se réunit au moins une fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés, et au moins une fois par mois au-delà.

Un local aménagé du matériel nécessaire à l'exercice de leur mission est mis à disposition des membres du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

#### **Article 3.3 | Attributions**

En plus des attributions qui lui sont déjà dévolues pour les entreprises de moins de 50 salariés, le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle, aux techniques de production et de prévention des risques professionnels.

À ces fins, il est consulté annuellement de façon récurrente sur :

- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise ;
- les conditions de travail et d'emploi.

Conformément à la loi, il doit également être informé et consulté de façon ponctuelle sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, notamment sur les opérations de restructuration et de compression des effectifs, en cas de licenciement collectif pour motif économique, ou encore procédures collectives d'entreprises en difficultés (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, les méthodes d'aide au recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Il réalise les missions de l'article 1.1 du présent chapitre.

Le CSE bénéficie également d'attributions d'ordre social et culturel.

En plus d'un budget obligatoire de fonctionnement dont le montant minimum est fixé par la loi, un budget destiné au financement d'activités sociales et culturelles est versé annuellement au comité. Il en assure la gestion dans les conditions légales et réglementaires.

La contribution versée chaque année par l'employeur est fixée par accord d'entreprise. À défaut, elle est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute comme défini par le code du travail.

Pour l'exercice de leur mission, l'employeur met à la disposition des membres du CSE et des délégués syndicaux, une base de données économiques et sociales rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes obligatoires.

Dans les conditions prévues par la loi, un accord conclu avec les organisations syndicales ou à défaut avec le comité social et économique, peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu, ainsi que les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales. À défaut d'accord, son contenu correspond à celui fixé par la loi. »

## **Article 6 | Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2018.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200290-000820

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---