



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-32

22 août 2020



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-32 du 22 août 2020

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-32.

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-32 du 22 août 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Artistiques et culturelles (entreprises) : avenant du 28 février 2020 à l'accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019.....	4
Assurances et/ou réassurances (entreprise de courtage) : accord du 23 janvier 2020 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle.....	6
Banque populaire : avenant n° 2 du 9 juin 2020 à l'accord du 6 juillet 2016 relatif aux conditions de vie au travail.....	12
Bâtiment (Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 14 février 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} octobre 2020 (Normandie)	14
Bâtiment (Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 14 février 2020 relatif aux salaires mensuels minimaux au 1 ^{er} octobre 2020 (Normandie)	17
Bâtiment (Normandie [ETAM]) : accord du 14 février 2020 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} octobre 2020 (Normandie)	20
Enseignement privé indépendant : avenant n° 49 du 5 mai 2020 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2020	23
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 1 du 23 juin 2020 à l'avenant n° 5 du 4 juin 2019 relatif au temps choisi	30
Optique-lunetterie de détail : avenant n° 1 du 23 janvier 2020 à l'accord du 26 mai 2016 relatif à la transformation du CQP « Opti-Vision » en titre « Opticien spécialisé ».....	32
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 9 du 22 juin 2020 à l'accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail (indemnisation des périodes d'astreinte).....	36
Plasturgie : avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite	38
Travail temporaire (entreprises) : accord du 10 juillet 2020 relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de « Covid-19 »	46

Avenant du 28 février 2020

à l'accord du 31 janvier 2019
relatif aux salaires minima pour l'année 2019

NOR : ASET2050642M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNPTAC CGT ;

F3C CFTD,

d'autre part,

À l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de procéder à la demande d'extension de l'accord sur les salaires signés le 31 janvier 2019 et pour répondre à l'obligation légale qui a été signifiée postérieurement à la signature initiale, les partenaires sociaux souhaitent intégrer une clause concernant les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de l'accord sur les salaires signés le 31 janvier 2019 sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de 50 salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 5 | Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que l'accord sur les salaires signé le 31 janvier 2019 est applicable à compter du 1^{er} février 2019.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension de l'avenant à l'accord sur les salaires signé le 31 janvier 2019, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'avenant sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 28 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES**

Accord du 23 janvier 2020

relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle

NOR : ASET2050653M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banque ;

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFTD ;

FEC FO assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés conclu pour une durée déterminée de 2 ans arrive à terme le 31 décembre 2019.

De plus, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'apprentissage et la formation professionnelle en créant notamment une contribution légale unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis pour négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter de la collecte 2020 des contributions au financement de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

L'opérateur de compétences auquel a adhéré la branche professionnelle a porté à la connaissance des membres de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) le niveau des collectes et des engagements de prise en charge des actions de formation pour les années 2018 et 2019. Le niveau des taux de contribution appliqué depuis la collecte 2018 a permis de dégager des fonds suffisants pour couvrir l'ensemble des besoins en formation des salariés des entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance.

Par le présent accord, les partenaires sociaux prennent acte des modifications apportées par la réforme et décident de maintenir le niveau de contribution des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tel que fixé dans l'accord précédent.

Toutefois, les partenaires sociaux restent particulièrement attentifs à la mise en œuvre de l'obligation de formation continue d'une durée minimum de 15 heures qui s'impose à la profession depuis le 23 février 2019 susceptible d'impacter le financement à venir de la formation professionnelle des salariés de la branche.

Dès lors, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir à la fin de l'année 2020 pour faire un point sur la situation de la branche professionnelle.

Il est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances doit adhérer à l'opérateur de compétences (OPCO) auquel a adhéré la branche comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés. Dès lors, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances devront verser leur contribution auprès de l'OPCO « ATLAS, soutenir les compétences ».

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de rappeler, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution légale appelée contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage (CUPFA) ;
- de fixer, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution conventionnelle ;
- de rappeler le taux légal de la contribution due, le cas échéant, au titre du compte personnel de formation (CPF) des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter chaque année.

Article 3 | Dispositions préliminaires

Toutes les entreprises, quel que soit leur statut, sont redevables de la taxe d'apprentissage sauf si elles entrent dans l'un des cas de dispense prévus à l'article 1599 *ter* A, 3 du code général des impôts.

Seules les entreprises comptant parmi leur effectif des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) sont redevables de la contribution CPF-CDD correspondant à 1 % de la masse salariale associée à ces contrats.

La contribution supplémentaire à l'alternance (CSA) est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 5 % (par rapport à leur effectif annuel moyen) :

- d'alternants ;
- de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ;
- et/ou de jeunes bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Cette pénalité est progressive : moins l'entreprise emploie des jeunes en alternance, par rapport à son effectif total, et plus elle paie de contribution.

Les entreprises ayant au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) dans leur effectif et qui :

- ont augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente ; ou
- appartiennent à une branche couverte par un accord prévoyant une progression de l'effectif d'au moins 10 % des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, en sont exonérées.

Article 4 | Contributions des entreprises de moins de 11 salariés

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 11 salariés

Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentage de la masse salariale brute annuelle (à compter du 1 ^{er} janvier 2020)
CUPFA (contribution légale) :	1,15 %
– dont contribution à la formation professionnelle	0,55 %
– dont taxe d'apprentissage	0,60 %
Contribution conventionnelle	0,45 %
Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,68 %
CPF-CDD	1,00 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 5 | Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés

Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentage de la masse salariale brute annuelle (à compter du 1 ^{er} janvier 2020)
CUPFA (contribution légale) :	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle	1,00 %
– dont taxe d'apprentissage	0,60 %
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,98 %
CPF-CDD	1,00 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 6 | Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés

Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentage de la masse salariale brute annuelle (à compter du 1 ^{er} janvier 2020)
CUPFA (contribution légale) :	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle	1,00 %
– dont taxe d'apprentissage	0,60 %
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,98 %
CPF-CDD	1,00 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 7 | Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés

Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentage de la masse salariale brute annuelle (à compter du 1 ^{er} janvier 2020)
CUPFA (contribution légale) :	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle	1,00 %
– dont taxe d'apprentissage	0,60 %
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,98 %
CPF-CDD	1,00 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants

Article 8 | Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

(Voir page suivante.)

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentage de la masse salariale brute annuelle (à compter du 1 ^{er} janvier 2020)
CUPFA (contribution légale) :	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle	1,00 %
– dont taxe d'apprentissage	0,60 %
Contribution conventionnelle	–
Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,68 %
CPF-CDD	1,00 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants

Article 9 | Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus

Il est prévu que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'ont pas l'obligation d'acquitter une contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences » auquel a adhéré la branche professionnelle pour bénéficier de l'offre de services qui leur est associée.

En contrepartie, chacune de ces entreprises doit transmettre au secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes qui porteront sur les 2 années précédentes, au plus tard le 15 juin de chaque année :

- dans le cadre du plan de développement des compétences : taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile N en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 45 et plus ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences : nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile N ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences : nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan au cours de l'année civile N ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation conditionnant l'exercice de l'activité ou de la fonction, en application de dispositions légales et réglementaires et toutes les autres actions de formation ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences : le suivi des actions certifiantes et des actions qualifiantes.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Consciente des enjeux pour ces entreprises la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, de 12 %.

Article 10 | Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 11 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 12 | Suivi de l'accord

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mises en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir au bout de 1 an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2020 par l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences ».

Article 13 | Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Fait à Paris, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3210 | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Avenant n° 2 du 9 juin 2020

à l'accord du 6 juillet 2016
relatif aux conditions de vie au travail

NOR : ASET2050648M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu un accord sur les conditions de vie au travail le 6 juillet 2016 dans la branche Banque populaire.

Cet accord, à durée déterminée de 3 ans, vise la promotion des actions d'amélioration des conditions de vie au travail à travers l'accompagnement des transformations digitales, la conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle, l'organisation du travail et le management dans les relations de travail.

Cet accord a fait l'objet d'un premier avenant de prorogation jusqu'au 30 avril 2020 destiné à la recherche de pistes de travail nouvelles par le biais de la mise en place de groupes de travail paritaires sur la qualité de vie au travail.

Au regard de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » et de la période de confinement décidée par le gouvernement du 17 mars au 11 mai 2020, la négociation de l'accord sur la qualité de vie au travail a été suspendue.

Dans ce contexte, les parties signataires sont convenues de proroger l'application de l'accord sur les conditions de vie au travail signé le 6 juillet 2016 jusqu'au 31 décembre 2020.

Chapitre 1^{er} Objet

Le présent avenant a pour objet de proroger l'application de l'accord collectif de branche relatif aux conditions de vie au travail conclu le 6 juillet 2016 dans toutes ses dispositions.

Les parties conviennent de reprendre les discussions relatives à la négociation de l'accord sur la qualité de vie au travail, dans un premier temps à distance ou en présentiel selon l'appréciation de chaque participant. La finalisation de l'accord se fera par des échanges en présentiel dans le respect des recommandations des autorités sanitaires.

Il est entendu entre les parties que si un accord venait à être signé avant le 31 décembre 2020, il viendrait se substituer automatiquement et de plein droit au présent avenant.

Chapitre 2 Dispositions finales

Article 2.1 | *Durée et entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant de prorogation est conclu pour une durée déterminée. Son échéance est fixée au 31 décembre 2020.

Article 2.2 | *Dépôt et publicité de l'accord*

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

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 14 février 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} octobre 2020
(Normandie)

NOR : ASET2050650M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Normandie,

FFB Normandie

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO ;

URCB CFDT ;

UR CFTC Normandie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1.3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel^[1], les parties conviennent de déterminer les barèmes des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

■ Pour les départements du Calvados (14), de la Manche (50) et de l'Orne (61) à compter du 1^{er} octobre 2020 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,63 €	2,59 €	10,15 €
1B	1,63 €	2,59 €	
2	3,26 €	5,71 €	
3	4,88 €	8,57 €	
4	6,48 €	12,01 €	
5	8,15 €	15,43 €	

■ Pour les départements de l'Eure (27) et de la Seine-Maritime (76) à compter du 1^{er} octobre 2020 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,24 €	2,24 €	10,15 €
1B	1,41 €	2,59 €	
2	2,71 €	5,71 €	
3	4,04 €	8,57 €	
4	5,40 €	12,01 €	
5	6,89 €	15,43 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

[1] Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Caen, le 14 février 2020.

(Suivent les signatures.)

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 14 février 2020

relatif aux salaires mensuels minimaux au 1^{er} octobre 2020
(Normandie)

NOR : ASET2050649M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO ;

URCB CFDT ;

UR CFTC Normandie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel^[1], les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord, par dérogation à l'article 12.8 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, et prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

À compter du 1^{er} octobre 2020 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 545,34 €	10,19 €
– position 2	170	1 571,97 €	10,36 €
Niveau II			
Ouvrier professionnel	185	1 631,81 €	10,76 €
Niveau III			
Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 799,14 €	11,86 €
– position 2	230	1 933,13 €	12,74 €
Niveau IV			
Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	2 089,34 €	13,77 €
– position 2	270	2 224,76 €	14,67 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

[1] Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Caen, le 14 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609 | **ETAM**

Accord du 14 février 2020

relatif aux salaires minima au 1^{er} octobre 2020
(Normandie)

NOR : ASET2050651M

IDCC : 2609

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO ;

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT ;

UR CFTC Normandie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel^[1], les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Normandie, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

[1] Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 1^{er}

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

■ Dans les départements du Calvados (14), de la Manche (50) et de l'Orne (61), le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Normandie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} octobre 2020.

Niveau	Montant
A	1 594,39 €
B	1 690,06 €
C	1 833,54 €
D	2 025,72 €
E	2 180,76 €
F	2 427,79 €
G	2 710,94 €
H	2 979,89 €

■ Dans les départements de l'Eure (27) et de la Seine-Maritime (76), le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Normandie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} octobre 2020.

Niveau	Montant
A	1 586,09 €
B	1 676,26 €
C	1 820,30 €
D	2 008,74 €
E	2 180,76 €
F	2 427,79 €
G	2 710,94 €
H	2 954,02 €

Article 2

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 ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Caen, le 14 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 49 du 5 mai 2020
relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2020

NOR : ASET2050639M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé les négociations annuelles obligatoires pour l'année 2020 sur la rémunération et l'égalité professionnelle hommes/femmes. Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP.

Il est à noter que la convention collective dans ses annexes II-B et II-C prévoit que les seuils et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les entreprises qui emploient 20 salariés ou moins,

les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant avec une augmentation de 1,8 %, à l'exception de la catégorie 10 de l'annexe I-C. L'augmentation générale des minima entre en vigueur au 1^{er} juin 2020.

Article 2

2.1 Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et

intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

2.2. Les signataires décident, pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'inscrire dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant, la rémunération du congé pour enfant malade de moins de 16 ans pris par un(e) salarié(e) dans la limite d'une fois par an dans les conditions suivantes :

L'article 5.3.6 « Congé pour enfant malade » du titre « Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés » est ainsi modifié, il annule et remplace le précédent :

« 5.3.6. Congé pour enfant malade

Tout(e) salarié(e) a droit à un congé de 3 jours rémunérés éventuellement fractionnés pour enfant malade de moins de 16 ans. Le congé est porté à 5 jours pour un enfant de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de moins de 16 ans. Les jours d'absence au-delà de 3 jours sont non rémunérés, ils peuvent donner lieu à une rémunération moyennant une récupération ».

2.3. Les signataires décident, l'inscription dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant d'une disposition sur la tenue d'un entretien professionnel à l'issue d'un congé parental à temps plein.

Ainsi, il est créé un 2^e alinéa à l'article 9.6 « Entretien professionnel » de la convention collective comme suit :

« Pour les salariés en congé parental, l'employeur contactera le (la) salarié(e) dans les 3 mois précédant la date prévisionnelle de reprise d'activité et au plus tard 30 jours avant celle-ci pour convenir de la date d'entretien professionnel prévu par la loi. Cet entretien, à la demande du salarié, pourra se tenir avant la reprise d'activité ».

Article 3

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter du 1^{er} juin 2020.

Article 4

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 5

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

Fait à Paris, le 5 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable à la date du 1^{er} juin 2020

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 580,83	18 969,92	1 660,13	19 921,55	1 741,52	20 898,22
E2	1 619,43	19 433,21	1 699,78	20 397,36	1 785,34	21 424,12
E3	1 663,26	19 959,11	1 739,78	20 877,35	1 834,39	22 012,62
T1	1 751,95	21 023,43	1 840,65	22 087,75	1 932,47	23 189,63
T2	1 845,86	22 150,36	1 937,69	23 252,24	2 034,73	24 416,73
T3	1 971,08	23 652,92	2 070,20	24 842,46	2 173,51	26 082,08
C1	2 487,58	29 851,02	2 611,76	31 341,06	2 742,19	32 906,24
C2	3 076,09	36 913,09	3 231,56	38 778,78	3 392,26	40 707,07
C3	3 624,95	43 499,34	3 809,64	45 715,63	3 995,37	47 944,44

Annexe 1-B

Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique applicable à compter du 1^{er} juin 2020

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 580,83	18 969,92	1 660,13	19 921,55	1 741,52	20 898,22
E2	1 619,43	19 433,21	1 699,78	20 397,36	1 785,34	21 424,12
E3	1 663,26	19 959,11	1 739,78	20 877,35	1 834,39	22 012,62
T1	1 751,95	21 023,43	1 840,65	22 087,75	1 932,47	23 189,63
T2	1 845,86	22 150,36	1 937,69	23 252,24	2 034,73	24 416,73
T3	1 971,08	23 652,92	2 070,20	24 842,46	2 173,51	26 082,08
C1	2 487,58	29 851,02	2 611,76	31 341,06	2 742,19	32 906,24
C2	3 076,09	36 913,09	3 231,56	38 778,78	3 392,26	40 707,07
C3	3 624,95	43 499,34	3 809,64	45 715,63	3 995,37	47 944,44

Annexe 1-C

Grille de salaires du personnel enseignant

Applicable à compter du 1^{er} juin 2020.

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
4. Bac + 1	1 727,95	20 735,44	1 813,52	21 762,19	1 904,30	22 851,56
5. Bac + 2 non diplômé	1 797,86	21 574,37	1 888,64	22 663,73	1 982,56	23 790,66
6. Bac + 2 diplômé	1 900,12	22 801,47	1 995,08	23 940,92	2 095,25	25 142,97
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	2 039,94	24 479,34	2 142,20	25 706,43	2 248,63	26 983,62
8. Bac + 4 diplômé	2 165,16	25 981,91	2 273,68	27 284,13	2 388,46	28 661,48
9. Bac + 5 non diplômé	2 165,16	25 981,91	2 273,68	27 284,13	2 388,46	28 661,48
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

Annexe 1-D

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche applicable à compter du 1^{er} juin 2020

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B	Échelon C
	Salaire annuel		
1	21 760,11	22 846,34 ^(*)	–
2	27 333,18	28 701,14	30 994,64
3	32 015,13	34 466,20	37 224,04
4	34 300,29	36 015,72	38 895,64
5	36 444,58	38 360,36	41 326,88
6	40 409,69	42 430,85	45 825,20

(*) Il est convenu – par exception – que la 3^e année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Annexe 1-E

Grille de salaires du personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance

Applicable à compter du 1^{er} juin 2020.

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 836,58	22 039,02	1 928,41	23 140,96	2 024,83	24 297,99
EAD 2	1 967,77	23 613,23	2 066,16	24 793,90	2 169,47	26 033,59
EAD 3	2 033,36	24 400,34	2 135,03	25 620,36	2 241,70	26 900,35
EAD 4	2 098,95	25 187,45	2 203,90	26 446,83	2 314,10	27 769,16

Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

	Échelon	Euros		Échelon	Euros
Taux horaire	A	11,01	Tarif pour une correction de 5 minutes	A	0,92
	B	11,57		B	0,96
	C	12,14		C	1,01

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

Avenant n° 1 du 23 juin 2020

à l'avenant n° 5 du 4 juin 2019 relatif au temps choisi

NOR : ASET2050646M

IDCC : 1404

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

FNAR ;

SEDIMA ;

DLR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

Préambule

Par lettre datée du 10 juin 2020, la direction générale du travail a indiqué, en réponse à la demande d'extension du 9 juillet 2019 de l'avenant n° 5 conclu le 4 juin 2019, que cet avenant ne comportait « ni stipulations spécifiques en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ni justifications de leur absence ».

Le ministère du travail a demandé par cette même lettre et afin de poursuivre la procédure d'extension, qu'un « avenant ou, à défaut, une lettre paritaire justifiant de l'absence de clauses spécifiques en faveur » des entreprises de moins de 50 salariés lui soit adressé.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Compte tenu de l'objet même de l'avenant n° 5 destiné à mettre à jour des stipulations de la convention collective et de l'accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi et de ce que la convention collective s'applique sans distinction d'effectif, il n'y a pas lieu de prévoir de

modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions contenues dans l'avenant n° 5 s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour les dispositions pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

Article 2

Le présent avenant est conclu dans les mêmes conditions et pour la même durée que l'avenant n° 5. Il peut être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions.

Le présent avenant sera transmis au ministère du travail et déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il a été conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 23 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 23 janvier 2020

à l'accord du 26 mai 2016

relatif à la transformation du CQP « Opti-Vision » en titre « Opticien spécialisé »

NOR : ASET2050640M

IDCC : 1431

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

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS CGT ;

FCS UNSA,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche optique lunetterie, sur proposition de la CPNEFP et suite à la loi 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ont décidé que le diplôme de branche devait pouvoir bénéficier au plus grand nombre et ainsi être notamment éligible au compte personnel de formation (CPF) et accessible dans le cadre de validation des acquis par l'expérience (VAE).

L'accessibilité au CPF nécessite d'enregistrer le diplôme de la branche au registre national des certifications (RNCP), ce qui avait déjà été acté par les partenaires sociaux dans l'accord du 26 mai 2016.

De plus, afin que ce diplôme soit également accessible dans le cadre de l'apprentissage, les partenaires sociaux souhaitent enregistrer ce diplôme en tant que titre à finalité professionnelle.

Le présent avenant permet de mettre en conformité le nouveau diplôme afin qu'il soit enregistré au RNCP en tant que titre à finalité professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du 2 juin 1986 (IDCC 1431), dans le respect des dispositions de l'accord du 26 mai 2016 relatif à la validation CPNEFP et à la création d'un CQP « Opti-Vision ».

Article 2 | Objet du présent avenant

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) valide la proposition de la CPNEFP du 13 novembre 2019 concernant :

- la transformation du CQP « Opti-Vision » en titre à finalité professionnelle « Opticien spécialisé » ;
- l'enregistrement du titre à finalité professionnelle « Opticien spécialisé » au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 3 | Transformation du CQP « Opti-Vision » en titre à finalité professionnelle « Opticien spécialisé »

Par une décision du 13 novembre 2019, la CPNEFP a décidé de transformer le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Opticien, acteur de la filière de santé visuelle » appelé « Opti-Vision » en titre à finalité professionnelle appelé « Opticien spécialisé ».

Les partenaires sociaux actent de cette transformation dans le cadre du présent accord et mandatent la CPNEFP aux fins de réviser et mettre en conformité le cahier des charges du CQP « Opti-Vision » afin d'y intégrer les préceptes relatifs au titre à finalité professionnelle.

Article 4 | Niveau de qualification

Le cadre national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 définit le niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle en fonction de critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Ces critères permettent d'évaluer :

- 1° La complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle.
- 2° Le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail.
- 3° Le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail.

Dans la mesure où seules les personnes titulaires de l'un des titres ou diplômes permettant l'exercice légal de la profession d'opticien-lunetier peuvent accéder au titre « Opticien spécialisé » présentement créé, les partenaires sociaux demandent de procéder aux démarches d'enregistrement du titre au niveau 6.

En effet, ce diplôme atteste la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser. Ce niveau équivaut aux diplômes conférant le grade de licence.

Article 5 | Enregistrement du diplôme au RNCP

Les partenaires sociaux décident que les formalités liées à la demande d'enregistrement du diplôme « Opticien spécialisé » en tant que titre à finalité professionnelle au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) seront accomplies par le rassemblement des opticiens de France (ROF), à qui la CPNEFP et les parties signataires donnent mandat pour y procéder.

La CPNEFP conserve :

- le pilotage politique et opérationnel ;
- la délivrance du titre ;
- la labellisation des organismes de formation.

Article 6 | Effets de l'avenant

Les clauses de l'accord du 26 mai 2016 relatif à la validation CPNEFP et à la création d'un CQP « Opti-Vision » dont les dispositions ne sont pas visées par le présent avenant demeurent inchangées.

Article 7 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Révision de l'avenant

Conformément aux conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, toute révision du présent accord devra faire l'objet d'une négociation entre les parties signataires et donner lieu à l'établissement d'un avenant.

La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Article 9 | Dénonciation de l'avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires par notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

Dans ce cas, les partenaires sociaux signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 10 | Dispositions finales

Compte tenu du fait que le présent avenant a vocation à bénéficier à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, quel que soit leur effectif, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

À l'issue du délai d'opposition de 15 jours, le présent accord sera déposé sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du travail accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail par le représentant légal de l'entreprise.

De plus, conformément à l'article D. 2231-2, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011 | Convention collective nationale

IDCC : **700** | **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

IDCC : **707** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS**
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : **1492** | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : **1495** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES**
CONNEXES
(OEDTAM)

Avenant n° 9 du 22 juin 2020

à l'accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail
(indemnisation des périodes d'astreinte)

NOR : ASET2050635M

IDCC : 700, 707, 1492, 1495

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Indemnisation des périodes d'astreintes

Les compensations financières forfaitaires prévues à l'article 3 du chapitre I^{er} de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées à compter du 1^{er} juillet 2020 à :

- 16,58 € par période de 24 heures ;
- 115,95 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 8 à l'accord du 18 juin 2010.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

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

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

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

Article 4 | Date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} juillet 2020.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 22 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 2 juillet 2020
relatif aux indemnités de licenciement et de retraite

NOR : ASET2050654M

IDCC : 292

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

FP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'ordonnance n° 2017-1387 publiée le 23 septembre 2017 et ses décrets d'application ont revalorisé le montant de l'indemnité légale de licenciement. Le présent avenant vise à permettre une clarification des dispositions conventionnelles de la branche de la plasturgie concernant l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ et mise en retraite. Il permettra une meilleure compréhension par les salariés et les entreprises des règles applicables en la matière.

Ainsi, cet avenant a pour objet d'annuler et remplacer :

- l'article 16 de l'avenant du 15 mai 1991 relatif aux ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ;
- l'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres ;
- l'article 29 *bis* des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie ;
- les articles 2 et 4 de l'avenant Seine et Seine-et-Oise. Sont visés par cet avenant les départements suivants : Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise et ville de Paris (loi n° 64-707 du 10 juillet 1964 portant réorganisation de la région parisienne, qui a supprimé les départements Seine et Seine-et-Oise).

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

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

Article 2.1

L'article 16 de l'avenant « Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise » du 15 mai 1991 est annulé et remplacé par :

« Article 16 | *Indemnité de licenciement*

Il sera alloué aux salariés licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaires il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
	Pour les années au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
(*) Salaire de référence.		

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Cependant, la durée des contrats antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte, hormis :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie au terme de ce contrat à durée déterminée ;
- la durée de la ou des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- la durée d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue du stage ;
- la durée du congé parental d'éducation ;
- la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;
- les périodes militaires ;
- les périodes de réserves opérationnelles ;
- les périodes d'arrêts de travail pour accident de trajet ;
- les périodes prises en compte conformément aux dispositions légales dont notamment les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés pour événements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, la contrepartie obligatoire en repos, les jours de repos compensateur de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de bilan de compétence, de formation économique, sociale et syndicale...

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces 2 modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave ou lourde du salarié.

Cette indemnité n'est applicable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales. »

Article 2.2

L'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9 | *Indemnité de licenciement*

Il sera alloué aux cadres licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des

régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranche depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^e année incluse d'ancienneté ; 4/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^e année jusqu'à la fin de 13 ^e année d'ancienneté ; 5/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté au-delà de la 13 ^e année d'ancienneté
(*) Salaire de référence.		

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Cependant, la durée des contrats antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte, hormis :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie au terme de ce contrat à durée déterminée ;
- la durée de la ou des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- la durée d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue du stage ;
- la durée du congé parental d'éducation ;
- la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;
- les périodes militaires ;
- les périodes de réserves opérationnelles ;
- les périodes d'arrêts de travail pour accident de trajet ;
- les périodes prises en compte conformément aux dispositions légales dont notamment les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés pour événements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, la contrepartie obligatoire en repos, les jours de repos compensateur de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de bilan de compétence, de formation économique, sociale et syndicale...

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces 2 modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave ou lourde du salarié.

L'indemnité de licenciement conventionnelle est plafonnée à 15 mois de salaire de référence. Cette indemnité n'est applicable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales. »

Article 3 | Indemnités de départ et mise en retraite

L'article 29 *bis* des clauses générales relatif à l'indemnité de départ à la retraite est annulé et remplacé par :

Article 29 *bis* | Indemnités de départ et de mise à la retraite

a) Indemnités de départ volontaire à la retraite

Le salarié doit informer l'employeur par écrit de son départ en retraite en justifiant du bénéfice d'une pension de vieillesse.

Le salarié devra respecter le même préavis que celui prévu en cas de licenciement.

Les salariés dont le poste est coté de 700 à 830 (collaborateurs) percevront une indemnité d'un montant égal à la moitié de celle qu'il aurait perçu s'il avait été licencié, calculée dans la limite de 30 ans d'ancienneté, soit un plafond égal à la moitié de l'indemnité de licenciement pour 30 ans d'ancienneté.

Les salariés dont le poste est coté de 900 à 940 (cadres) percevront une indemnité d'un montant égal à :

Ancienneté	Calcul de l'indemnité
À partir de 5 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire (*) par année d'ancienneté
Au-delà de 8 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat et jusqu'à 13 ans inclus	0,15 mois de salaire (*) par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^e année incluse d'ancienneté
	0,2 mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^e année jusqu'à la fin de 13 ^e année d'ancienneté
Au-delà de 13 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire (*) par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^e année incluse d'ancienneté
	0,2 mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^e année jusqu'à la fin de 13 ^e année d'ancienneté
	0,25 mois salaire (*) par année d'ancienneté au-delà de la 13 ^e année d'ancienneté
L'indemnité de départ en retraite est plafonnée à 7,5 mois de salaire (*)	
(*) Salaire de référence.	

Ce calcul d'indemnité n'est applicable que s'il est plus avantageux pour le salarié que celui prévu par les dispositions légales.

L'ancienneté est déterminée selon les mêmes modalités que celles prévues pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

b) Indemnités de mise à la retraite

L'employeur devra notifier au salarié la rupture du contrat par écrit au moins 3 mois avant sa date anniversaire.

Sous réserve des règles propres aux salariés protégés, l'employeur peut mettre à la retraite :

- les salariés âgés d'au moins 70 ans ;
- les salariés de moins de 70 ans ayant atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein (entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance du salarié).

Dans ce deuxième cas, l'employeur devra interroger par écrit le salarié au moins 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter l'entreprise. En cas de refus dans un délai de 1 mois, le salarié ne peut être mis à la retraite pendant toute l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur devra respecter le même préavis que celui prévu conventionnellement en cas de licenciement.

Le salarié percevra une indemnité équivalente à :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire 5 (*) par année d'ancienneté pour la tranche depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^e année d'ancienneté incluse
		4/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^e année jusqu'à la fin de 13 ^e année d'ancienneté
		5/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté au-delà de la 13 ^e année d'ancienneté
(*) Salaire de référence.		

L'indemnité de mise à la retraite est plafonnée à 15 mois de salaire de référence.

Ce calcul d'indemnité n'est applicable que s'il est plus avantageux pour le salarié que celui prévu par les dispositions légales.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'indemnité de mise à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces 2 modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

c) Dispositions sur le calcul du salaire de référence

Ces indemnités sont calculées sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la rupture du contrat.
Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la rupture du contrat. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements. »

Article 4 | *Modification des dispositions de l'accord Seine et Seine-et-Oise*

Les articles 2 et 4 de l'accord Seine et Seine-et-Oise sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 2 | *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article 16 de l'avenant "Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise".

Article 4 | *Indemnité de licenciement*

Il sera alloué aux collaborateurs licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte du délai-congé et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 5 ans	1/4 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
	Au-delà de 5 ans	3/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
	Au-delà de 10 ans	3/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et, au-delà 1/3 de mois par année d'ancienneté
(*) Salaire de référence.		

L'ancienneté est déterminée selon les modalités prévues à l'article 16 de l'avenant "Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise". L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave du collaborateur. »

Article 5 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives aux indemnités de licenciement et de retraite n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension du présent avenant au *Journal officiel*.

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

Fait à Paris, le 2 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212 | Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 10 juillet 2020

relatif aux mesures urgentes et structurelles
permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours
pour faire face aux conséquences économiques et sociales
de l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : ASET2050625M

IDCC : 1413, 2378

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC interim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire traversée par la France a des conséquences désastreuses sur l'activité et l'emploi dans le secteur du travail temporaire (– 61 % en avril 2020 par rapport à avril 2019 et – 47,4 % en mai 2020 par rapport à mai 2019). Cette crise du travail temporaire a déjà des conséquences sociales très importantes, notamment pour les jeunes les moins qualifiés.

Malgré les mesures de relance projetées, cette crise sanitaire devrait se traduire par un ralentissement durable de l'activité et une recherche d'économies susceptibles de se traduire par l'intensification du recours à des formes d'emploi tripartites moins-disantes.

L'essor récent des plates-formes de mise à disposition d'autoentrepreneurs, qui concurrencent directement les CTT dans des secteurs comme la grande distribution et la logistique en s'inscrivant délibérément hors du salariat et l'expérimentation du CDI à temps partagé à fin d'employabilité, en lieu et place du CDI Intérimaire créé par la branche, constituent des signes tangibles de cette évolution préoccupante.

Cette situation inédite conduit les partenaires sociaux de la branche à prendre non seulement des mesures urgentes, mais aussi à formuler des propositions destinées à s'inscrire dans un horizon de moyen terme afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de « Covid-19 ».

Ces propositions visent à la fois à conforter l'emploi intérimaire et le statut social du salarié intérimaire, lutter contre les autres formes de mise à disposition, en particulier celles qui s'affranchissent des règles protectrices du salariat et contribuer ainsi à défendre l'emploi des salariés permanents.

Pour ce faire, face à la gravité de la situation de l'emploi actuelle et à venir, et, afin que ces propositions puissent rapidement être entendues par le gouvernement et mises en œuvre, les partenaires sociaux conviennent, concomitamment au présent accord, d'interpeller collectivement le ministère du travail sur les moyens de transformer en opportunités d'emploi sécurisées les besoins de renfort temporaire des entreprises, à travers la signature d'une lettre paritaire.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement de la mobilisation paritaire intervenue dès le mois d'avril, puisque, afin de sécuriser la continuité des parcours de formation des salariés intérimaires en CIPI et en CDPI interrompus par la crise sanitaire, les membres de la CPNE ont décidé de mesures urgentes visant à :

- neutraliser la période de confinement ;
- mettre en place une période de formation supplémentaire de 35 heures s'inscrivant dans un objectif de remise à niveau du salarié intérimaire.

Ces premières mesures indispensables ne sont pas suffisantes face à une crise sanitaire qui nécessite de repenser les modalités d'intervention des agences d'emploi. La violence de l'impact économique et humain ainsi que l'urgence de la situation, rendent vitale la mise en œuvre de solutions efficaces pour accompagner et surtout réussir la reprise d'activité.

Aussi, les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et de développer l'emploi dans la branche notamment des salariés permanents et d'allonger les durées d'emploi des salariés intérimaires en accompagnant le développement de leurs compétences et de leurs qualifications et en favorisant l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi.

Dans ce contexte, la branche du travail temporaire est consciente de sa responsabilité et se mobilise pour défendre et poursuivre son engagement. Du fait de son expérience dans l'accompagnement des mutations économiques et de leurs incidences, elle est en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre des solutions pragmatiques et des innovations sociales performantes.

D'après les données de l'OIR, plus des 3/4 des salariés intérimaires sont des ouvriers, dont près de la moitié, non qualifiés. La branche du travail temporaire constitue une entrée vers l'emploi pour un grand nombre de publics vulnérables.

C'est pourquoi elle a développé une véritable expertise en matière d'accompagnement de ces publics, ainsi que des outils et des moyens dédiés au service de leurs parcours et les a inscrits dans ses priorités, au travers notamment de l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Afin que ces publics fragiles, fortement impactés par la crise sanitaire, ne soient pas « les oubliés » de la reprise économique, les signataires considèrent qu'il est indispensable de les accompagner progressivement vers l'emploi durable en déployant des solutions agiles, souples et innovantes.

Pour relever le défi de cette reprise, qui risque de se traduire par une mutation profonde de notre système productif et des emplois offerts, les lignes existantes doivent être déplacées, les

habitudes doivent être questionnées, notamment en réalisant un effort plus important d'anticipation et d'accompagnement de ces changements.

Aussi, les signataires proposent d'approfondir les travaux de l'OIR et d'élargir le champ d'utilisation des ressources conventionnelles de la branche pour intervenir sur la formation et l'accompagnement renforcé de ces publics fragiles.

En outre, les crises antérieures ont montré qu'elles affectent fortement l'emploi des salariés permanents. Ainsi lors de la crise précédente le nombre de salariés permanents avait diminué de 35 % en 2009 (au regard de l'effectif 2006). C'est pourquoi les signataires souhaitent engager des travaux préalables à une GPEC de branche pour les salariés permanents.

Enfin, le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords de la branche prenant en compte la spécificité de l'intérim et il participe ainsi au développement et à la consolidation du statut social du salarié intérimaire.

Certaines dispositions de l'accord visant à assouplir le cadre légal et réglementaire du travail temporaire ont vocation à s'appliquer temporairement : ce sont ces mesures qui font l'objet de la lettre paritaire évoquée dans le préambule et annexée au présent accord.

Leur suivi devant toutefois s'inscrire dans la durée, il est légitime qu'elles figurent dans cet accord, au sein du chapitre II.

À cet égard, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée mais fait l'objet d'une clause de rendez-vous. À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du mois de décembre 2020 en vue d'examiner :

- la situation économique et sociale ;
- les évolutions réglementaires conséquentes à cet accord et leurs impacts.

Article 1^{er} | Objectifs de niveau d'activité de la branche à l'horizon du début 2022

Par le présent accord, les partenaires sociaux se donnent l'ambition de retrouver, à horizon du début de l'année 2022, le niveau d'activité réalisé avant le début de la crise sanitaire (janvier 2020).

Cet objectif ne peut être atteint, au vu de l'expérience issue des crises économiques précédentes et du contexte radicalement nouveau créé par le maintien, à un niveau sans précédent, de l'activité partielle pour plusieurs millions de salariés, sans l'adoption de mesures exceptionnelles. Ces mesures visent à sécuriser le recours au travail temporaire pour les entreprises utilisatrices et à transformer ainsi la moindre opportunité d'activité économique en emploi supplémentaire.

Chapitre I^{er} Mesures urgentes visant à sécuriser les emplois et les parcours professionnels des salariés intérimaires

Article 2 | Déploiement d'une démarche de GPEC au niveau de la branche

Article 2.1 | Principes directeurs de cette démarche

Face à la crise sanitaire qui a eu un impact inédit sur l'emploi intérimaire et a entraîné une forte dégradation de l'activité dans les secteurs économiques clés, les partenaires sociaux de la branche estiment qu'il est primordial d'agir en vue de sauvegarder les emplois et de sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires et notamment ceux qui sont en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche soulignent la nécessité pour les entreprises et leurs salariés de pouvoir analyser et anticiper les évolutions des emplois et notamment ceux qui sont fortement impactés par la crise économique.

À cette fin, la gestion des emplois et des parcours professionnels dans laquelle s'intègre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue :

- pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emploi, en compétences et en qualifications et de développement de leur compétitivité ;
- pour les salariés, un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences (notamment les compétences transversales et numériques) et leurs qualifications.

Le pilotage opérationnel et le suivi de cette démarche de GPEC de branche seront assurés par la CPNE.

Article 2.2 | Objectifs poursuivis

La démarche de GPEC que les partenaires sociaux souhaitent initier au niveau de la branche a pour objectifs :

- d'analyser et d'anticiper dans la mesure du possible les évolutions prévisibles, des emplois, des qualifications et des compétences, en tenant compte des impacts induits par la crise sanitaire ;
- à partir de cette analyse, d'identifier et de recenser les compétences des salariés intérimaires ;
- d'évaluer les écarts constatés ou prévisibles entre ces évolutions et ces compétences ;
- d'élaborer des plans d'action à court et moyen terme (formation, accompagnement) en tenant compte des nouvelles réalités sectorielles pour sécuriser les compétences des salariés et renforcer leur employabilité ;
- de sécuriser les reconversions professionnelles des salariés intérimaires et plus particulièrement ceux fortement exposés à un risque de décrochage et de désinsertion professionnelle ;
- d'accompagner et de sécuriser les mobilités professionnelles et/ou géographiques en prenant en compte les opportunités d'emploi et les projets des salariés intérimaires ;
- de mobiliser les moyens notamment financiers appropriés à court et moyen terme.

Article 3 | Analyse et anticipation des évolutions des emplois, des qualifications et des compétences confiées à l'OIR

Article 3.1 | Diagnostics territoriaux réalisés à court terme

À court terme, afin d'avoir une vision économique précise et actualisée des évolutions des emplois dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise (industrie et BTP notamment) les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OIR de procéder à une analyse de ces mutations au plus près des besoins et des réalités des territoires.

Ces diagnostics territoriaux seront menés au sein de certains bassins d'emploi fixés prioritairement par la branche en raison d'un risque élevé d'effondrement d'un secteur économique à forte intensité de main-d'œuvre de salariés intérimaires.

Les résultats de ces diagnostics territoriaux permettront de connaître les pertes et les offres d'emploi et constitueront ainsi une source d'information nécessaire pour que les ETT/ETTI puissent identifier les éventuels écarts de compétences de leurs salariés intérimaires et mettre en place des solutions adaptées en vue de renforcer leur employabilité et de sécuriser leurs parcours professionnels.

Ces travaux devront démarrer cet été afin d'obtenir un portrait de la situation économique en temps réel. Dans le cadre de leur réalisation, l'OIR pourra croiser ces analyses avec celles menées par les équipes territoriales de AKTO.

Le suivi de ces travaux sera confié à la CPNE.

Article 3.2 | Analyse prospective à moyen terme

À moyen terme, l'étude de l'OIR ayant permis d'identifier 30 métiers à enjeux au niveau national devra également être requestionnée afin d'y intégrer les mutations d'emplois provoquées par la crise économique.

Article 4 | Élaboration de plans d'action

Article 4.1 | Mise en place d'un accompagnement global renforcé

Pour les partenaires sociaux de la branche, la sécurisation des compétences et des qualifications des salariés intérimaires fortement exposés à un risque de dégradation de leur employabilité, nécessite la mise en place de plans d'action tenant compte des nouvelles réalités sectorielles afin de pouvoir les repositionner rapidement dans les territoires.

En s'appuyant sur l'expertise déployée par AKTO, les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin d'élaborer une ingénierie de parcours innovante qui s'inscrira dans le cadre d'un accompagnement global du salarié intérimaire.

Cet accompagnement renforcé comportera notamment :

- un diagnostic professionnel portant sur les compétences et les qualifications du salarié intérimaire en lien avec les emplois identifiés sur les territoires prioritaires ;
- un diagnostic individuel portant sur les éventuels freins périphériques (mobilité, logement, garde d'enfants).

Ces outils permettront de détecter :

- d'une part, les salariés intérimaires directement employables et de sécuriser ainsi leur repositionnement sur des emplois disponibles mobilisant des compétences ou qualifications proches de celles détenues par ces derniers ;
- d'autre part, les salariés intérimaires qui nécessitent un parcours de reconversion plus approfondi afin de sécuriser leur situation professionnelle.

Ils auront ainsi pour vocation d'accompagner les salariés intérimaires dans leur mobilité professionnelle et/ou géographique liée à la nouvelle cartographie des emplois disponibles sur les territoires et à leur choix d'orientation.

Article 4.2 | Dispositifs de formation mobilisés

Seront également déployés à court et moyen terme, des parcours de formation amenant à la qualification et à la certification à travers la mobilisation :

- des dispositifs spécifiques d'alternance tels que le CDPI dont les caractéristiques notamment en termes de durée pourront être assouplies à titre expérimental afin de tenir compte des besoins du salarié intérimaire. Dans le cadre de ces assouplissements, une attention particulière sera apportée aux salariés intérimaires en situation de reconversion professionnelle qui constituent un public prioritaire du CDPI conformément aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle ;

- des dispositifs de droit commun tels que la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre d'une approche collective afin d'accroître la reconnaissance des compétences et la capacité de reconversion des salariés.

Article 4.3 | Démarche GPEC inscrite dans le cadre d'un EDEC

Considérant que l'intervention de l'État est nécessaire pour accompagner l'élaboration d'actions prioritaires de GPEC de branche, cohérentes avec celles menées dans d'autres secteurs professionnels fortement impactés par la crise, les partenaires sociaux appellent de leur vœu leur inscription dans le cadre d'une convention d'engagements de développement des emplois et des compétences (EDEC), démarche portée par le ministère du travail qui repose sur l'élaboration et le cofinancement d'un plan d'actions partagé avec les partenaires sociaux de la branche.

Cette convention EDEC se déclinerait en deux volets :

- une démarche d'études prospective qui permettrait à court et moyen terme de construire une analyse emplois-compétences issue des travaux déjà menés par l'OIR mais tenant compte des nouveaux impacts liés à la crise sanitaire ;
- des actions de développement des emplois et des compétences (ADEC) qui accompagneraient à court et moyen terme les plans d'action nécessaires à la sécurisation des parcours des salariés intérimaires.

Article 5 | Moyens financiers mobilisés à court et moyen terme

Afin de soutenir cette démarche de GPEC, la branche entend mobiliser ses financements en appui des politiques publiques développées en faveur des publics vulnérables.

À ce titre, la branche souhaite que l'enveloppe légale mutualisée de 0,3 % telle que visée dans l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications du 29 novembre 2019, puisse être utilisée en complément de fonds publics.

Pour ce faire, la nature juridique de cette enveloppe légale mutualisée de 0,3 % doit être modifiée dès 2020, afin qu'elle devienne une contribution conventionnelle obligatoire.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche appellent le législateur à faire évoluer la réglementation aux fins d'inscrire dans le code du travail cette contribution conventionnelle de 0,3 % assise sur la masse salariale brute totale et due par l'ensemble des entreprises de la branche.

En contrepartie de cette évolution, la branche s'engage à consacrer une partie de cette contribution conventionnelle obligatoire (0,3 %) au financement de l'accompagnement renforcé décrit aux articles 4.1 et 4.2 du présent accord.

Chapitre II Mesures conjoncturelles, temporaires et urgentes visant à favoriser la reprise de l'emploi

Les mesures temporaires prévues au présent chapitre complètent, sans s'y substituer, les dispositions de l'article 41 de la loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, qui permettent par un accord collectif d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice de fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission, prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable, autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus à l'article L. 1251-6 du code du travail.

Les mesures temporaires prévues au présent chapitre font l'objet d'un suivi régulier par la CPPNI notamment en vue d'en évaluer les effets, selon les modalités prévues à l'article 13.

Article 6 | Mesures temporaires visant à fluidifier le marché du travail et favoriser la reprise d'emploi durable dans le cadre des contrats de travail temporaires (CTT)

Pour favoriser l'allongement des périodes d'emploi et permettre la mise en œuvre des dispositifs de formations articulés aux missions intérimaires évoquées ci-dessus, la crise majeure actuelle nécessite de prendre des mesures fortes afin de lever temporairement certains freins et sauvegarder et développer l'emploi.

Au 1^{er} rang de cette priorité figurent les jeunes qui sont les premiers touchés par l'impossibilité de bénéficier d'une nouvelle mission en raison de l'application du délai de carence entre 2 contrats. De ce fait, ils sont souvent tentés de se tourner vers le statut de micro-entrepreneur proposé par des plates-formes les plaçant alors dans une situation à la fois le plus souvent illégale et dangereuse en raison de l'absence de prévention et de protection face au risque d'accident du travail et de maladie professionnelle, une situation particulièrement condamnable dans un contexte sanitaire dégradé.

En effet, souvent peu qualifiés, avec une employabilité réduite, ou étudiants ayant besoin de financer leur parcours universitaire, les jeunes sont amenés, en début de carrière, à cumuler de courtes expériences professionnelles. Assouplir les règles de succession des contrats, dans une période de reprise progressive de l'activité économique où les entreprises n'ont pas de visibilité, constitue à la fois un moyen d'accroître les opportunités de missions dans un cadre sécurisé et sécurisant, de consolider les acquis des formations suivies et de libérer des énergies dans les agences pour l'accompagnement de ces publics.

Outre les jeunes, les seniors risquent aussi de rencontrer des difficultés importantes pour retrouver un emploi.

Aussi, la branche appelle les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur à faire évoluer temporairement les conditions de recours au travail temporaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois.

À cette fin, par la lettre paritaire jointe au présent accord, les partenaires sociaux proposent la création d'un cas de recours adapté à la gestion de la crise sanitaire, « reprise d'activité "Covid-19" », permettant ainsi à une entreprise utilisatrice de faire appel à un salarié intérimaire, pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans ce contexte inédit, afin :

- d'une part, de lever les freins à l'emploi intérimaire en sécurisant le recours au travail temporaire dans une période qui risque d'être durablement marquée par un faible niveau d'activité économique et un niveau élevé de recours à l'activité partielle. En effet, cette situation inédite rendra plus complexe l'utilisation des motifs traditionnels d'accroissement temporaire de l'activité voire du remplacement d'un salarié absent ;
- d'autre part, de faciliter le retour à l'emploi des publics les plus vulnérables, tels que les personnes en difficultés d'insertion mises à disposition par des ETTI, les jeunes de moins de 30 ans, les seniors de 50 ans et plus.

Dans cette perspective et en complément des possibilités ouvertes à la négociation d'entreprises par la loi du 17 juin dernier, la branche demande aux partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et au législateur l'application d'un régime dérogatoire pour les contrats de mission qui seraient conclus pour le motif « reprise d'activité "Covid-19" » pendant cette période temporaire :

- en suspendant l'application des règles légales et conventionnelles relatives au délai de carence mentionné aux articles L. 1251-36 et L. 1251-36-1 du code du travail ;
- en portant à quatre le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

Article 7 | Mesures temporaires visant à sauvegarder l'emploi des salariés en CDI intérimaire

Le CDI intérimaire est un outil de flexibilité non coûteux pour l'assurance chômage, responsabilisant pour les entreprises utilisatrices, et favorisant l'emploi durable en répondant aux besoins en compétences des entreprises utilisatrices.

La crise frappe les secteurs où sont délégués un grand nombre de salariés intérimaires en CDI, c'est pourquoi des adaptations conjoncturelles exceptionnelles sont nécessaires.

La branche appelle donc les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur à faire évoluer temporairement la réglementation du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois. Par la lettre paritaire déjà citée, la branche invite, par conséquent, le législateur à étendre le nouveau cas de recours proposé par la branche, « reprise d'activité "Covid-19" », aux lettres de mission conclues pendant cette période temporaire.

Ces évolutions, ponctuelles et temporaires, favoriseraient une plus grande stabilité dans l'emploi, contribueraient à sécuriser le parcours professionnel des salariés intérimaires en CDI et constitueraient une plus grande incitation à la mise en œuvre d'actions de développement des compétences visées au chapitre I^{er} du présent accord.

Pour les salariés en CDI intérimaire placés en activité partielle, les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à se mobiliser durant cette période en vue de maintenir et de renforcer l'employabilité de ces salariés à travers le recours aux dispositifs de formation tels que le FNE Formation.

Chapitre III Mesures visant à adapter les dispositions conventionnelles de la branche

Article 8 | À court terme : adaptation de l'agenda social

Face aux conséquences de l'arrêt de l'activité économique causé par les mesures de confinement sur l'emploi, les partenaires sociaux s'engagent à adapter les dispositions conventionnelles pour mieux répondre aux attentes des salariés de la branche et des ETT/ETTI, et aux défis des évolutions de l'économie après la crise sanitaire.

Ainsi, ils conviennent de revoir en profondeur leur agenda social afin de faire face à ces nouveaux enjeux, selon les modalités suivantes.

Article 8.1 | Pour les salariés permanents

8.1.1. Dernier trimestre 2020

Les partenaires sociaux confient à l'OIR une enquête sur les effets du télétravail notamment pendant le confinement, dont les résultats seront présentés au cours du dernier trimestre 2020. Cette étude sera pilotée par un GT composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et un nombre équivalent de représentants de la délégation patronale.

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE de réaliser un état des lieux préalable à une démarche de GPEC de branche pour les salariés permanents.

L'OIR présentera son rapport de branche en préalable de la négociation sur les salaires minimums conventionnels.

8.1.2. Premier semestre 2021

En s'appuyant sur les résultats produits par l'OIR, les partenaires sociaux engageront, dès janvier 2021, une négociation sur le télétravail.

Le statut des salariés permanents, issu de l'accord de branche du 23 janvier 1986, fera l'objet d'une nouvelle négociation qui s'ouvrira au plus tard le 30 avril 2021.

Article 8.2 | Pour les salariés intérimaires

8.2.1. Troisième trimestre 2020

D'ici le 30 septembre 2020, les partenaires sociaux de la branche se réuniront, en vue d'ouvrir des négociations, sur :

- les conditions de maintien de la portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- la sécurisation des nouveaux statuts du FPE TT suite à l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019 ;
- dans la continuité de leur décision paritaire du 7 mai 2020, le maintien des garanties des dispositifs de protection sociale (frais de santé et prévoyance) pendant les périodes d'activité partielle ainsi que l'amélioration du dispositif de portabilité dans le régime de prévoyance.

8.2.2. Dernier trimestre 2020

Dans le courant du dernier trimestre 2020, les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin de mener des travaux en vue de définir les voies et moyens conventionnels permettant d'accompagner les projets individuels de formation portés par les salariés intérimaires. Ces travaux pourront aboutir, au cours du 1^{er} trimestre 2021, à la révision de l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations en vue de formaliser le financement du paritarisme dans la branche.

8.2.3. Premier trimestre 2021

Dans le courant du 1^{er} trimestre 2021, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations en vue de :

- consolider le statut social du salarié intérimaire en CDI, en vue notamment d'une meilleure prise en compte de l'expérience acquise ;
- analyser l'emploi et l'accompagnement des salariés intérimaires seniors en s'appuyant sur les résultats de l'étude de l'OIR sur les seniors ;
- examiner l'objet social du FASTT dans une perspective de développement de ses possibilités d'intervention.

Article 9 | À plus long terme : mesures structurelles et pérennes visant à favoriser le développement de l'emploi des salariés intérimaires et à consolider le statut social de l'intérimaire dans un contexte hyperconcurrentiel

Pour faire face aux nouvelles formes de mise à disposition s'affranchissant des règles protectrices du salariat, les partenaires sociaux conviennent, au cours de l'année 2021, lorsque la santé économique du pays sera restaurée, d'engager une réflexion approfondie et documentée sur les dispositions encadrant les conditions de mise à disposition des salariés intérimaires et sur la consolidation du statut social de l'intérimaire.

Article 9.1 | Adapter l'encadrement des contrats de travail temporaires (CTT) aux évolutions du marché du travail du 21^e siècle à l'issue la crise sanitaire et économique mondiale

Les partenaires sociaux engageront une réflexion approfondie sur les points suivants :

- l'amélioration du dispositif de l'indemnité de fin de mission (IFM) ayant pour effet de limiter la discontinuité des missions et de tendre à l'allongement de la durée des contrats, sans que cette modulation constitue un frein au développement de l'emploi intérimaire, déjà concurrencé par d'autres formes de mise à disposition moins coûteuses pour les entreprises utilisatrices et moins protectrices pour les personnes ;
- l'évolution du nombre de renouvellements ;
- la modernisation des cas de recours.

Article 9.2 | Adapter l'encadrement des contrats de travail à durée indéterminée intérimaires (CDII) aux évolutions du marché du travail du 21^e siècle à l'issue la crise sanitaire et économique mondiale

Les partenaires sociaux engageront une réflexion approfondie sur les points suivants :

- la modernisation des cas de recours, au vu notamment des options prises par le législateur pour d'autres formules de relation tripartite et de l'évolution du CDII dans ce contexte de crise ;
- l'évolution de la durée maximale de la mission ;
- les conditions de la reconnaissance et de l'évolution de la qualification.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 10 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 11 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature, nonobstant les stipulations temporaires du chapitre II, dont l'évaluation s'inscrira dans le cadre précisé à l'article 13 ci-dessous.

Article 12 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 13 | Suivi de l'accord

Le suivi régulier du présent accord sera assuré par les partenaires sociaux de la branche au sein de la CPPNI selon un rythme trimestriel afin, notamment d'évaluer les effets des mesures temporaires du chapitre II, sur la base d'informations quantitatives et qualitatives susceptibles de faire notamment l'objet de travaux de l'OIR.

Les partenaires sociaux conviennent également de réaliser un 1^{er} bilan de la mise en œuvre du présent accord au terme du 1^{er} trimestre de l'année 2021.

Article 14 | Révision et dénonciation de l'accord

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

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 15 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des :

- formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ;
- formalités nécessaires à son extension, dans les délais spécifiques applicables aux accords de branche ayant pour objet exclusif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de « Covid-19 ».

Fait à Paris, le 10 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Ministère du travail
À l'attention de madame la ministre
127, rue de Grenelle
75007 Paris 07

Paris, le 10 juillet 2020

Objet : mesures conjoncturelles, temporaires et urgentes visant à favoriser la reprise de l'emploi dans la branche du travail temporaire - Lettre paritaire.

Madame la ministre,

La crise majeure actuelle nécessite des mesures fortes afin de lever temporairement certains freins pour sauvegarder et développer l'emploi, avec au 1^{er} rang, celui des jeunes.

Cette situation inédite conduit les partenaires sociaux de la branche à prendre non seulement des mesures urgentes, mais aussi à formuler des propositions destinées à s'inscrire dans un horizon de moyen terme afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de « Covid-19 ».

Ces propositions visent à la fois à conforter l'emploi intérimaire et le statut social du salarié intérimaire, lutter contre les autres formes de mise à disposition, en particulier celles qui s'affranchissent des règles protectrices du salariat et contribuer ainsi à défendre l'emploi des salariés permanents.

Nous avons conclu le 10 juillet un accord relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de « Covid-19 » dans la branche du travail temporaire. Il vise à assouplir temporairement les règles du contrat de travail temporaire et du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) afin de transformer en opportunités d'emploi sécurisées les besoins de renfort temporaire des entreprises.

Aussi, les signataires de l'accord et de la présente lettre paritaire appellent, à travers vous, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur à faire évoluer temporairement les conditions de recours au travail temporaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois.

À cette fin, nous proposons la création d'un cas de recours adapté à la gestion de la crise sanitaire, « reprise d'activité "Covid-19" », permettant ainsi à une entreprise utilisatrice de faire appel à un salarié intérimaire, de façon parfaitement sécurisée sur le plan juridique, pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans ce contexte inédit, afin :

- d'une part, de lever les freins à l'emploi intérimaire en sécurisant le recours au travail temporaire dans une période qui risque d'être durablement marquée par un faible niveau d'activité économique et un niveau élevé de recours à l'activité partielle. En effet, cette situation inédite rendra plus complexe l'utilisation des motifs traditionnels d'accroissement temporaire de l'activité voire du remplacement d'un salarié absent ;

- d'autre part, de faciliter le retour à l'emploi des publics les plus vulnérables, tels que les personnes en difficultés d'insertion mises à disposition par des ETTI, les jeunes de moins de 30 ans, les seniors de 50 ans et plus.

Dans cette perspective la branche demande aux partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et au législateur l'application d'un régime dérogatoire pour les contrats de mission qui seraient conclus pour le motif « reprise d'activité "Covid-19" » pendant cette période temporaire :

- en suspendant l'application des règles légales et conventionnelles relatives au délai de carence mentionné aux articles L. 1251-36 et L. 1251-36-1 du code du travail ;
- en portant à quatre le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

Ces propositions de mesures temporaires complètent, sans s'y substituer, les dispositions que le législateur a récemment prises dans le cadre de l'article 41 de la loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire.

Par ailleurs, la crise frappant aussi les secteurs où sont délégués un grand nombre de salariés intérimaires en CDI, des adaptations conjoncturelles exceptionnelles sont nécessaires pour le sauvegarder. En effet, le CDI intérimaire est un outil de flexibilité non coûteux pour l'assurance chômage, responsabilisant pour les entreprises utilisatrices, et favorisant l'emploi durable en répondant aux besoins en compétences des entreprises utilisatrices.

Aussi nous appelons les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur à faire évoluer temporairement la réglementation du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois. Nous invitons, par conséquent, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur à étendre le nouveau cas de recours proposé par la branche, « reprise d'activité "Covid-19" », aux lettres de mission conclues pendant cette période temporaire.

Ces évolutions ponctuelles et temporaires favoriseraient une plus grande stabilité dans l'emploi, contribueraient à sécuriser le parcours professionnel des salariés intérimaires en CDI et permettraient une plus grande incitation à la mise en œuvre d'actions de développement des compétences.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche soulignent la nécessité pour les entreprises et leurs salariés de pouvoir analyser et anticiper les évolutions des emplois et notamment ceux qui sont fortement impactés par la crise économique. À cette fin, nous souhaitons initier au niveau de la branche une démarche de GPEC des salariés intérimaires visant à sécuriser leur emploi et leur parcours professionnel.

Afin de soutenir cette démarche de GPEC, la branche entend mobiliser ses financements en appui des politiques publiques développées en faveur des publics vulnérables. À ce titre, la branche souhaite que l'enveloppe légale mutualisée de 0,3 % telle que visée dans l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications du 29 novembre 2019, puisse être utilisée en complément de fonds publics. Pour ce faire, la nature juridique de cette enveloppe légale mutualisée de 0,3 % doit évoluer, et ce, dès 2020, afin qu'elle devienne une contribution conventionnelle obligatoire.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche appellent le législateur à modifier la réglementation aux fins d'inscrire dans le code du travail cette contribution conventionnelle obligatoire de 0,3 % assise sur la masse salariale brute totale et due par l'ensemble des entreprises de la branche.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, madame la ministre, l'expression de notre haute considération.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200320-000820

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
