



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

2020-48

12 décembre 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-48 du 12 décembre 2020

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	158

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-48 du 12 décembre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Ameublement (fabrication) : accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	5
Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 2 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	12
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 76 du 26 mai 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020	19
Automobile (cabinets d'expertises) : avis d'interprétation n° 9 du 26 mai 2020 à l'avenant n° 68 du 11 mars 2019 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme	21
Automobile (services) : avenant n° 96 du 12 novembre 2020 à l'accord paritaire du 20 octobre 2020 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire	23
Bâtiment (ouvriers, ETAM, cadres [entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2020-38 du 3 octobre 2020	25
Commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie et de la beauté : accord du 30 septembre 2020 relatif à la constitution de la branche professionnelle et à la création d'une CPPNI	26
Fleuristes et animaux familiers : accord du 29 septembre 2020 relatif à la mise à jour de la convention collective	33
Hélicoptère (personnel navigant technique) : avenant n° 22 du 5 octobre 2020 relatif à l'introduction d'une prime mensuelle pour les missions service médical d'urgence par hélicoptère (SMUH)	60
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : avenant n° 2020-01 du 12 mars 2020 relatif à la mise à jour de la convention collective	62
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 01-2020 du 18 septembre 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020	83
Métallurgie (Flandres-Douais) : accord du 16 octobre 2020 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2020	84
Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ÉCLAT) : avenant n° 183 du 1 ^{er} octobre 2020 relatif à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens et des professeurs (grille spécifique)	98

Optique-lunetterie de détail : accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.....	101
Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : accord du 10 septembre 2020 relatif au maintien d'une contribution conventionnelle supplémentaire.....	111
Récupération (industries et commerce) : accord du 1 ^{er} octobre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APDL) dans le cadre de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » ...	114
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 07-20 du 8 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance.....	120
Transports routiers : accord du 21 octobre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.....	134
Voyages et tourisme (agences [personnel]) : accord du 24 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes	140
Voyages et tourisme (agences [personnel]) : accord du 13 octobre 2020 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	151

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Accord du 20 octobre 2020

relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2050977M

IDCC : 1411

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

UNIFA ;

UNAMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020 (décret n° 2020-926) ont mis en place un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME), destinée à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au sein de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur. Fragilisé par un taux de marge brute le plus faible d'Europe, le secteur de la fabrication de l'ameublement souffre désormais fortement des conséquences économiques liées à l'épidémie du « Covid-19 ».

Le chiffre d'affaires du secteur connaît une baisse de 25 % au 1^{er} semestre 2020 par rapport à 2019, malgré un mois de janvier et février en croissance.

Les fabricants de mobilier professionnel (à destination des cafés, hôtels, restaurants, bureaux...) vont être durablement affectés par la crise avec le ralentissement massif des commandes.

Pour ces entreprises, la chute du chiffre d'affaires en 2020 est estimée entre – 20 % et – 30 % par rapport au chiffre d'affaires 2019. Plusieurs années seront nécessaires à ces entreprises pour retrouver le niveau d'activité qu'elles avaient avant la période du « Covid-19 ».

Du côté du mobilier domestique, l'enjeu est de surmonter les difficultés conjoncturelles pour permettre au mobilier français de se positionner sur un potentiel engouement des dépenses des ménages dans l'équipement « made in France » du logement.

Du fait d'un marché français lourdement impacté par un phénomène d'importations, il est plus que jamais important de soutenir l'activité des entreprises françaises de fabrication de l'ameublement.

Dans l'industrie du meuble, plus d'un salarié sur deux est un agent de production (enquête Xerfi 2018). Face à cette importante baisse de l'activité de production, les pouvoirs publics ont mis en place non seulement un dispositif d'activité partielle exceptionnelle qui a permis de maintenir dans l'emploi des salariés mais aussi un dispositif « FNE-Formation » qui a permis quant à lui, de maintenir et développer les compétences des salariés au plus fort de la crise sanitaire. Il est donc nécessaire de continuer à soutenir les entreprises du secteur dans la perspective d'un retour à une activité de production à la normale.

Le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Au regard des perspectives économiques ci-dessus exposées et des incertitudes liées à l'évolution de l'épidémie de « Covid-19 », les signataires du présent accord, soucieux des perspectives d'emploi, instituent dans la branche de la fabrication de l'ameublement, l'activité réduite pour le maintien en emploi issue de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le présent accord permet aux entreprises de la branche de mettre en place le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au niveau de l'établissement (ou partie) ou de l'entreprise (ou partie) par la voie d'un document de l'employeur au niveau considéré. Toutefois, les signataires rappellent que dans la mesure du possible, la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par accord d'établissement ou d'entreprise est à privilégier.

Titre I^{er} Dispositions générales de l'accord

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité est visée par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Son champ d'application géographique est national et comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Titre II Mise en œuvre du dispositif

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre d'activité réduite pour le maintien en emploi dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 2 | Activités et salariés concernés par le dispositif

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le document unilatéral précisera si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, quel que soit l'emploi. Par exemple, peut être concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi : une unité de production, un atelier, un service ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait, quelle que soit l'organisation du temps de travail.

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Article 3 | Contenu du document unilatéral

En application de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral instaurant le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi sont les suivantes :

- le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif, tel que défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, tels que définis aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Article 3.1 | Situation économique et perspectives d'activité dans l'entreprise ou l'établissement

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule.

L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe.

Article 3.2 | Homologation du document unilatéral

Conformément à l'article 5 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 3.3 | Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'établissement ou l'entreprise

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Conformément à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 3.4 | Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Conformément à l'article 8 du décret n° 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Article 3.5 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Conformément à l'article 1.I.4° du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engagera à ne pas procéder à de ruptures conventionnelles collectives, ni à conclure d'accord de performance collective.

Les signataires du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi doivent porter au minimum sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement. Toutefois, l'employeur et le comité social et économique peuvent, dans le document unilatéral, prévoir que les engagements en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Article 3.6 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

Conformément à l'article 1.I.4° du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, leur rémunération est maintenue dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées au titre de l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Ainsi, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Lorsqu'une action de formation s'engage avec un salarié concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi pendant les périodes chômées et financées en partie par le CPF en coconstruction avec l'employeur, le CPF du salarié est alimenté à hauteur de 100 % de son temps de travail, périodes chômées incluses.

Les très petites, petites et moyennes entreprises peuvent s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 3.7 | Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Conformément à l'article 1.1.5° du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les 3 mois, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de 6 mois prévus à l'article 2 du décret n° 2020-926, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du comité social et économique sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

Titre III Dispositions finales

Article 4 | Suivi de l'application du dispositif dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement aborderont tous les ans, à partir de septembre 2021, dans le cadre de la CPNEFP, l'application du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

La CPNEFP pourra si elle le juge opportun saisir la CPPNI, à toutes fins utiles.

Article 5 | *Durée et formalités relatives à l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence de 36 mois consécutifs mentionnés à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 30 juin 2022, le présent accord expire le 30 juin 2025.

Article 6 | *Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés*

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | *Extension et entrée en vigueur de l'accord*

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

L'accord rentrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 8 | *Révision*

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative relative au dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

Fait à Paris, le 20 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 2 novembre 2020

relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2050987M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les partenaires sociaux, au niveau de la branche et des structures, se sont régulièrement réunis afin de limiter l'impact de la crise sur les structures et les salariés (notamment par le biais de guide de recommandations, protocole de reprise d'activité ou de continuité de l'activité).

Un premier état des lieux de l'impact de la crise sanitaire de la « Covid-19 » sur l'emploi et l'activité dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) a été dressé sur la base d'une enquête administrée auprès des ACI de la branche professionnelle.

Face aux difficultés, la plupart des ACI estiment que le recours au dispositif d'activité partielle a été déterminant et près des 2/3 attendent des mesures d'aides exceptionnelles pour les aider à surmonter leurs difficultés présentes et à venir. En effet, si toutes les structures ont adapté leur organisation de travail et bon nombre d'entre elles ont élaboré un plan de continuité ou de reprise d'activité, des informations collectées par ailleurs et notamment par les réseaux de l'insertion par l'activité économique, indiquent une reprise extrêmement progressive de l'activité, notamment dans les ACI dont le support économique d'insertion est analogue aux secteurs traditionnels qui connaissent durablement les mêmes difficultés (animation, tourisme social...).

Dans une première estimation de l'impact que cette crise pourrait avoir sur leur chiffre d'affaires (CA), près de 85 % des ACI prévoient une perte de CA de plus de 10 % et même 10 % d'entre eux prévoient une perte de plus de la moitié de leur CA. Par ailleurs, près de la moitié des ACI interrogés estiment que la crise sanitaire risque d'occasionner une perte budgétaire

supérieure à 40 000 €. En projection de données brutes chiffrées, cela représenterait pour la branche une perte d'environ 53 M€.

En l'absence de mesures compensatoires permettant notamment de maintenir pour certaines activités une organisation adaptée, la capacité d'accueil des ACI pourrait être impactée, ce qui serait contre-productif au regard des ambitions déclarées et partagées de créations de postes d'insertion supplémentaires et pourrait même remettre en cause la pérennité de ces structures, qui sont parfois les seules opportunités d'emploi de transition sur leur territoire.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des structures et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue dans un secteur qui a pour activité l'insertion par l'activité économique. C'est pourquoi, les partenaires sociaux sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et de garantir les meilleures conditions de travail pour que les structures du secteur puissent continuer à contribuer sereinement à la réinsertion des salariés.

Au vu du contexte engendré par la « Covid-19 », ils conviennent donc d'instituer, par le présent accord, le dispositif d'activité partielle dénommé activité réduite pour le maintien en emploi ou activité partielle de longue durée afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des structures de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au dialogue social au sein de la structure et invitent les structures de la branche à privilégier, lorsque cela est possible, la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de la structure.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 30 juin 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les structures. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Article 1^{er} | Établissement d'un document homologué pour la mise en place de l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Le contenu du document unilatéral mis en place par l'employeur est le suivant :

- il précise les conditions de mise en œuvre au niveau de la structure ou de l'établissement des stipulations du présent accord ;
- il comprend dans son préambule un diagnostic sur la situation économique de la structure et ses perspectives d'activité ;
- il définit la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

- les modalités d’information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l’accord ;
- les modalités d’indemnisation des salariés en activité réduite.

Ce document est transmis à l’autorité administrative, accompagné de l’avis préalable du comité social et économique lorsqu’il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. En amont de la consultation, l’employeur transmet au CSE son diagnostic relatif à la situation économique. À défaut d’avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l’autorité administrative.

Article 2 | *Date de début et durée d’application du dispositif spécifique d’activité partielle*

Le document, élaboré par l’employeur, détermine la date de début et la durée d’application de l’activité réduite dans la structure ou l’établissement. Ce document doit être transmis à l’autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice de ce dispositif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d’homologation a été transmise à l’autorité administrative.

La durée d’application de l’activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être renouvelé dans le respect de la durée prévue à l’alinéa précédent.

Article 3 | *Activités et salariés concernés par le dispositif*

Le dispositif d’activité réduite permet de placer les salariés en position d’activité réduite par structure, établissement, ou partie d’établissement afin d’assurer le maintien dans l’emploi dans les structures confrontées à une réduction d’activité durable qui n’est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document, élaboré par l’employeur, définit les activités et salariés auxquels s’applique le dispositif d’activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d’activité réduite peut concerner tous les salariés des structures visées par le champ d’application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d’insertion.

Ce dispositif ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d’activité partielle prévu à l’article L. 5122-7 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif d’activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d’activité partielle prévu à l’article L. 5122-1 du code du travail pour d’autres salariés, pour les motifs prévus à l’article R. 5122-1 du code du travail, à l’exclusion du motif relatif à la conjoncture économique.

Il est rappelé que l’article 53 de la loi n° 2020-734 a explicitement exclu l’application du dispositif d’activité partielle mis en place pendant la période d’état d’urgence et notamment la possibilité d’individualiser l’activité partielle telle que définie à l’article 10 *ter* de l’ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d’urgence en matière d’activité partielle.

Article 4 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement

La réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document établi par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de la structure. Cette situation particulière est précisée dans le document élaboré par l'employeur.

Les structures veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement conformément au présent article.

Article 5 | Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

5.1. Engagements en matière d'emploi

L'engagement en matière d'emploi se traduit par une garantie de maintien de l'emploi. Le document, élaboré par l'employeur, doit déterminer :

- le périmètre des emplois bénéficiant de cette garantie, laquelle concerne *a minima* les salariés placés en activité partielle spécifique. Si l'employeur étend cette garantie au-delà des seuls salariés en activité partielle spécifique, sans pour autant en faire bénéficier l'ensemble des salariés de sa structure, il doit préciser dans le document unilatéral les éléments objectifs et pertinents justifiant son choix ;
- la durée du bénéfice de cette garantie, qui doit être *a minima* celle de la durée du recours au dispositif d'activité partielle spécifique.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic élaboré par l'employeur.

5.2. Engagements en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle. Les signataires conviennent de la nécessité de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité ainsi que la réinsertion des salariés.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiante mises en œuvre dans le cadre du prochain dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) ou encore des formations conclues dans le cadre des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, PIC-IAE, autres).

Lorsqu'une formation est conjointement décidée entre le salarié et l'employeur pendant tout ou partie des heures chômées, l'employeur prend en charge le financement de la formation, les coûts pédagogiques ainsi que les frais annexes après que le salarié ait été invité à mobiliser en priorité son CPF s'il est à l'initiative de la formation. Par ailleurs, il pourra être recherché en amont des solutions de financement (auprès de l'OPCO ou par le biais de dispositifs spécifiques tel que le FNE-Formation).

Article 6 | Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En amont de la consultation, l'employeur transmet au CSE son diagnostic relatif à la situation économique.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de la structure sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Article 7 | Indemnisation du salarié

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur.

Lorsque le salarié est en formation pendant ses heures chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle, et si cette formation a été conjointement décidée entre l'employeur et le salarié, le salarié perçoit une indemnisation de 100 % de sa rémunération brute.

Lorsque le salarié n'est pas en formation dans les conditions fixées ci-dessus, le montant de l'indemnisation versée au salarié est calculé comme suit :

- pour les salariés dont la rémunération brute totale (notamment ancienneté, différentiel et avancement compris) est inférieure ou égale à 1 900 € (ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 80 % de sa rémunération brute^[1] ;
- pour les salariés dont la rémunération brute est supérieure à 1 900 € (notamment ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 70 % de sa rémunération brute^[2].

Si l'employeur estime que les conditions économiques et financières de sa structure lui permettent, il examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

[1] À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 96 % du net.

[2] À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 84 % du net.

La rémunération brute est déterminée dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Il s'agit de la rémunération servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans la structure ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Article 8 | Procédure d'homologation et de renouvellement de l'autorisation.

Le document élaboré par l'employeur est adressé à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe. Si le CSE ne rend pas son avis, l'employeur transmet la convocation du CSE.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 6 du présent accord après homologation de l'autorité administrative.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa du présent article.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis dans le présent accord.

Ce bilan est accompagné du diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de la structure et du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 9 | Dispositions finales

9.1. Champ d'application et durée de l'accord

Cet accord s'applique aux structures relevant du champ d'application de la convention collective des ACI et sur l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

9.2. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

9.3. Dispositions spéciales applicables aux structures de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à permettre aux structures de pouvoir mettre en place une activité partielle pour le maintien dans l'emploi, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

9.4. Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'occasion d'une réunion de CPPNI à compter du dernier trimestre 2021 afin de faire un bilan des dispositifs mis en place.

Les structures qui ont recours au dispositif d'activité réduite en informent la CPPNI et lui transmettent le document unilatéral homologué par l'administration.

9.5. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les 6 mois suivant la réception de la demande de révision.

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

9.6. Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 2 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avenant n° 76 du 26 mai 2020
relatif aux salaires pour l'année 2020

NOR : ASET2050974M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des salaires

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel
1	18 617 €
2	20 487 €
3	23 535 €
4	27 664 €
5	30 288 €
6	33 378 €
7	40 263 €
8	40 638 €
9	42 493 €
10	45 571 €

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

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 70.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 26 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avis d'interprétation n° 9 du 26 mai 2020

à l'avenant n° 68 du 11 mars 2019
relatif à l'égalité professionnelle femme/homme

NOR : ASET2050975M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation concernant l'articulation de certaines dispositions prévues par l'avenant n° 68 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme.

Considérant la rédaction de l'avenant n° 68 et la convention collective, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

Article 1^{er} | Maintien de la rémunération durant le congé maternité

Le demandeur attire l'attention des partenaires sociaux sur le fait que l'avenant n° 68 (art. 7.1) indique que « Les entreprises assurent le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité pour les salariées dont le salaire excède le plafond mensuel de sécurité sociale sous déduction des indemnités journalières versées ». Or, l'article 4.6 de la convention collective prévoit que le maintien de la rémunération n'est fait que lorsque, au jour de la déclaration de grossesse, la salariée justifie d'une ancienneté au moins égale à 1 an dans l'entreprise.

De plus, l'avenant n° 68 ne comporte aucune disposition concernant le maintien du salaire pour les salariés dont la rémunération est inférieure au PMSS.

Concernant ces demandes, les partenaires sociaux estiment qu'il convient de faire prévaloir le texte le plus récent sur le texte le plus ancien. En conséquence, pour les salariées dont le salaire est supérieur au PMSS, le maintien intégral de la rémunération ne nécessite aucune condition d'ancienneté, tel que stipulé dans l'avenant n° 68.

Ils attirent également l'attention du demandeur sur l'inutilité de prévoir un maintien conventionnel du salaire spécifique pour les salariées dont la rémunération serait inférieure au PMSS. En effet, aux termes de la réglementation actuellement en vigueur, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) assure déjà le maintien intégral de la rémunération, via le versement d'indemnités journalières, dès lors que le salaire est inférieur au PMSS.

Article 2 | *Maintien de la rémunération durant le congé maternité*

Le demandeur interroge également la commission d'interprétation sur le type de congé visé par l'article 9.3 de l'avenant n° 68 lequel énonce qu'« afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale ».

Au regard des travaux préparatoires de cet accord, le type de congé visé par la disposition énoncée ci-dessus est le congé parental.

Article 3 | *Notification de l'avis d'interprétation*

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 4 | *Formalités*

Le présent avis est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 26 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.
Activités connexes. Contrôle technique automobile. Formation
des conducteurs)

Avenant n° 96 du 12 novembre 2020
à l'accord paritaire du 20 octobre 2020
relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

NOR : ASET2050984M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT ;

FO métallurgie,

d'autre part,

Vu l'accord paritaire national du 20 octobre 2020 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire,

Vu les dispositions légales et réglementaires obligatoires dans le cadre d'une extension sans réserve des accords collectifs de branche et relatives aux entreprises de moins de 50 salariés et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'accord paritaire national du 20 octobre 2020 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire est complété par 2 articles : article 3 « Champ d'application » et article 4 « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » comme suit :

« Article 3 | *Champ d'application du présent accord*

Les organisations soussignées, soulignent l'importance des dispositifs de protection sociale mis en place dans la branche et leur mutualisation.

Elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Cet accord s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif de protection sociale mis en place dans la branche et visé par le présent accord. »

Article 2

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Meudon, le 12 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

IDCC : **2609** | **ETAM**

Brochure n° 3322 | Convention collective nationale

IDCC : **2420** | **CADRES**

**Rectificatif au Bulletin officiel n° 2020-38
du 3 octobre 2020**

IDCC : 1596, 1597, 2609, 2420

La publication des avenants suivants est nulle et non avenue.

Bulletin officiel n° 2020-38

Page 34 :

Avenant n° 1 du 30 juin 2020 à l'accord du 29 janvier 2020 relatif aux thèmes et calendriers des négociations 2020-2021 dans le cadre de la CPPNI (NOR : ASET2050704M, IDCC : 1596, 2609 et 2420).

Page 37 :

Avenant n° 1 du 30 juin 2020 à l'accord du 29 janvier 2020 relatif aux thèmes et calendriers des négociations 2020-2021 dans le cadre de la CPPNI (NOR : ASET2050694M, IDCC : 1597, 2609 et 2420).

Accord professionnel

**COMMERCE DE DÉTAIL DE LA DISTRIBUTION SÉLECTIVE,
DE LA PARFUMERIE ET DE LA BEAUTÉ**

Accord du 30 septembre 2020

relatif à la constitution de la branche professionnelle
et à la création d'une CPPNI

NOR : ASET2050978M

IDCC : 3235

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

FFPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective de la parfumerie de détail et de l'esthétique du 11 mai 1978 a été dénoncée par l'ensemble des organisations patronales le 4 juillet 2008. Elle a cessé de s'appliquer le 28 octobre 2011.

Conscients de la nécessité de doter d'une convention collective le secteur de la parfumerie sélective qui compte plus de 2 500 points de vente et plus de 17 000 salariés, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations en vue de la constitution d'une convention collective de la parfumerie sélective.

À cette fin, une mesure d'audience validée en décembre 2019 par le HCDS (haut conseil au dialogue social) a été réalisée, aboutissant aux résultats suivants :

- CFDT (taux : 30,25 %) ;
- CFTC (taux : 26,82 %) ;
- CGT (taux : 25,01 %) ;
- UNSA-FCS (taux : 13,53 %) ;
- CFE-CGC qui a obtenu une audience de 11,35 % dans les collèges dans lesquels elle a vocation à se présenter (taux : 4,39 %).

Coté employeur, la FFPS est seule représentative.

Le présent accord a été négocié entre les organisations syndicales susvisées et vise à constituer la nouvelle convention collective de la parfumerie sélective.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de préciser :

- le champ d’application professionnel et territorial de la branche ;
- la mise en place, la composition, les missions et les moyens alloués à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI).

Article 2 | Champ d’application professionnel et géographique de la branche

Le présent accord de constitution de branche vise à créer une branche d’activité spécifique pour les entreprises relevant du commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie et de la beauté présentes sur l’ensemble du territoire métropolitain et sur les départements d’outre-mer ainsi que dans les départements, régions et collectivités d’outre-mer visés à l’article L. 2222-1 du code du travail.

Cette convention collective réglera, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont les activités principales, quelles qu’en soient les modalités d’exercice, sont les suivantes :

- le commerce de détail de la distribution sélective de la parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d’hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF 47.75Z ;
- les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d’activité évoqué au paragraphe ci-dessus, généralement répertoriées au code NAF 70.10Z.

Le présent accord s’appliquera à toutes les entreprises indépendamment de leur effectif, notamment celles ayant un effectif de moins de 50 salariés.

Dans un souci de clarté, il est précisé que le personnel détaché au sein des entreprises de la distribution sélective de la parfumerie (par exemple démonstrateurs ou démonstratrices) reste régi par sa convention collective d’origine.

En outre, pour déterminer si la présente convention collective est applicable, il sera tenu compte de l’activité réelle et non uniquement du numéro de nomenclature qui a été donné à l’établissement.

Article 3 | Mise en place, composition, missions, fonctionnement et moyens de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI)

3.1. Mise en place d’une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI)

En application de l’article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire permanente nationale de négociation et d’interprétation chargée notamment de représenter la branche de la parfumerie sélective.

3.2. Composition

Cette commission est composée :

- d’un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, soit deux représentants par organisation syndicale de salariés. Ses membres bénéficient de la protection prévue aux articles L. 2411-3 et suivants du code du travail.

- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Les noms et coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la commission qui est assuré par la fédération française de la parfumerie sélective se situant au 8, rue de la Terrasse, 75017 Paris et dont l'adresse courriel est contact@ffps.fr.

3.3. Missions

La CPPNI exerce les missions suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille de l'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée. Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan l'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI ;
- elle établit un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le rapport annuel d'activité devra également comporter à l'avenir un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces accords sont déposés auprès de la CPPNI à l'adresse suivante : fédération française de la parfumerie sélective se situant au 8, rue de la Terrasse, 75017 Paris, et dont l'adresse courriel est contact@ffps.fr. À réception d'une convention ou accord collectif sur cette adresse, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et envoie un exemplaire aux membres de ladite commission ;

- elle peut rendre, notamment à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention ou l'accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Cet avis ne peut faire l'objet d'aucun recours ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- elle négocie les accords collectifs de branche et les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment dans les matières définies par le présent accord ;
- elle veille au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre ;
- la CPPNI exercera également la mission dédiée à la commission de conciliation des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.

3.4. Modalités de fonctionnement

3.4.1. Détermination du calendrier des négociations

La commission se réunit, en fonction de l'actualité de la branche, en principe au minimum une fois tous les 2 mois en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, et notamment :

- au moins une fois par an sur les salaires minima, ce qui sera l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :
 - l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
 - les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 - l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques ;
- au moins une fois tous les 3 ans pour les négociations portant sur :
 - l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures visant à réduire les inégalités entre les sexes,
 - les mesures visant à faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ;
 - les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
 - l'organisation des modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel ;
- au moins une fois tous les 5 ans sur les négociations portant sur :
 - l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne Interentreprises (PEI) ou plans d'épargne sur la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

3.4.2. Modalités de vote pour les décisions prises par la CPPNI

Chaque organisation syndicale dispose d'une voix. Chacun des collègues, salariés et employeurs, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège. Les décisions sont adoptées lorsque la majorité des voix des organisations présentes est recueillie.

Enfin, si l'objet du vote est de soumettre un accord à sa signature, les règles de majorité sont celles prévues par la loi : signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

Pour les commissions d'interprétation et de conciliation, les modalités de vote sont précisées en 3.5 et 3.6.

3.4.3. Convocation des membres de la CPPNI

La convocation, rappelant l'ordre du jour décidé communément à chaque fin de séance sera jointe au relevé de décisions de chaque séance, lequel sera validé paritairement en début de

séance. La convocation ainsi que tout document nécessaire seront adressés aux organisations syndicales concernées au minimum 15 jours avant la séance prévue.

3.5. Commission d'interprétation

Missions

Les divergences nées de l'interprétation d'une clause de la convention collective de la parfumerie sélective pourront être portées devant la commission d'interprétation qui se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 30 jours après la réception de la saisine.

Dans les 30 jours qui suivent la réunion, la commission pourra émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend.

Modalités de saisine

La commission d'interprétation pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle sera adressée au secrétariat de la commission à l'adresse suivante : fédération française de la parfumerie sélective se situant au 8, rue de la Terrasse, 75017 Paris et dont l'adresse courriel est contact@ffps.fr.

Elle devra exposer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée.

Cette demande pourra être faite par un employeur, un salarié, ou une juridiction ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle.

En cas de réception d'un dossier incomplet, le secrétariat de la branche en informera le demandeur dans les plus brefs délais, en indiquant les pièces manquantes.

Modalités de fonctionnement et de vote

Cette commission d'interprétation sera composée d'un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, soit deux représentants par organisation syndicale de salarié et d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

À chaque saisine, la commission d'interprétation sera présidée alternativement par un membre de chaque collège.

Chaque organisation syndicale représentée aura une voix sachant que la délégation patronale a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale.

Lorsque la commission donne un avis à la majorité des organisations syndicales représentatives, cet avis sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation.

3.6. Commission de conciliation

Missions

Les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention pourront être réglés par la commission de conciliation.

La commission de conciliation se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 30 jours après la réception de la saisine.

Après avoir entendu les parties contradictoirement, la commission de conciliation aura pour mission de chercher à concilier les parties.

Modalités de saisine

En cas de conflit collectif, la commission de conciliation pourra être saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courriel.

Elle sera adressée au secrétariat de la commission à l'adresse postale suivante : fédération française de la parfumerie sélective se situant au 8, rue de la Terrasse, 75017 Paris ou à l'adresse e-mail suivante : contact@ffps.fr.

La saisine devra être accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Modalités de fonctionnement

Cette commission de conciliation sera composée d'un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, soit deux représentants par organisation syndicale de salarié et d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Lorsqu'un accord de conciliation aboutit devant la commission de conciliation, les engagements seront mentionnés dans un procès-verbal de conciliation qui sera alors remis ou notifié aux parties.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation sera alors remis ou notifié aux parties.

Article 4 | Moyens attribués

Le temps passé en réunion sera considéré comme du temps de travail effectif et ne sera pas imputé sur le crédit d'heures de délégation au cas où le salarié en bénéficierait dans l'accomplissement de ses missions au sein de son entreprise.

Les frais de transport et de séjour des représentants seront à la charge de la FFPS et remboursés sur présentation des documents justificatifs sur les bases ci-dessous :

- déjeuner dans la limite de 25 € ;
- dîner en cas de nuit d'hôtel dans la limite de 30 € ;
- nuit d'hôtel dans la limite de 160 € avec le petit-déjeuner ;
- frais de voyage : aller-retour SNCF 2^e classe ou avion classe économique selon la formule la plus économique ou la plus adaptée à l'horaire de la réunion ; aller-retour sur la journée en avion accepté par rapport au train si le voyage en train ne permet pas de rentrer chez soi avant 21 heures et nécessite une nuit d'hôtel ; indemnités kilométriques suivant le barème fiscal en vigueur ;
- 5 heures de délégation afin de procéder à une réunion préparatoire avant chaque séance seront attribuées à deux membres par organisation syndicale. Les participants à cette réunion se verront rembourser leur frais et leur rémunération sera maintenue selon les règles ci-dessus énoncées.

Ces indemnités sont limitées à 2 personnes par organisation syndicale.

Article 5 | Autre engagement

Les parties s'engagent à négocier un accord de méthode destiné à organiser les modalités de la négociation future de la convention collective. Cet accord de méthode portera notamment sur le calendrier des négociations (d'octobre 2020 à décembre 2021), ainsi que sur les thèmes de discussion.

Article 6 | Dénonciation. Révision et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux règles légales en vigueur.

Article 7 | Publicité et dépôt de l'accord

En vertu de l'accord L. 2232-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la signature.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 30 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 septembre 2020
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2050963M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieux d'améliorer la lisibilité des textes conventionnels de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité actualiser, par le présent accord, la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers signée le 21 janvier 1997 et étendue par arrêté ministériel en date du 7 octobre 1997 (*Journal officiel* du 21 octobre 1997).

Les objectifs poursuivis par les partenaires sociaux de la branche, dans la rédaction d'un accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale, ont été les suivants :

- supprimer les dispositions conventionnelles devenues obsolètes en raison des réformes introduites par le législateur ou actualiser celles qui ne sont plus conformes, en tout ou partie, aux règles en vigueur ;
- intégrer les dispositions des avenants ou accords collectifs conclus depuis 1997, sous réserve des matières relevant désormais des accords collectifs d'entreprise.

Il est ici précisé, que tous les accords collectifs ou avenants étendus de la branche, même non répertoriés ou référencés dans le présent accord portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, demeurent applicables.

Article 1.1 | *Objet de la convention*

A. Objet de la convention collective

La présente convention collective a pour objet de régler, sur l'ensemble du territoire national (y compris les DROM, départements et régions d'outre-mer, et les COM, collectivités d'outre-mer), les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salarié(e)s ainsi que de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles.

B. Rôle de la branche

La branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salarié(e)s, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles, et de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

C. Champ d'application de la convention collective

Les dispositions de la présente convention collective, de tout avenant ou annexe ainsi que de tout accord collectif qui y est lié, sont rendues obligatoires à tous les employeurs et pour tous les salarié(e)s compris dans son champ d'application.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans les entreprises ou établissements exerçant dans les secteurs d'activité suivants :

■ Pour le secteur 1, fleuristes : les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails de végétaux d'intérieur (fleurs coupées, plantes, compositions florales, bouquets secs...), d'extérieur (arbustes d'ornement, arbres, plantes à massifs...) et de produits et d'accessoires liés (pots, articles de décoration, engrais...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76Z et NAFA 47.76Z-P commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.77 commerce de détails de fleurs, plantes et graines.

■ Pour le secteur 2, vente au détail d'animaux, d'aliments et de produits pour animaux de compagnie : les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails d'animaux vivants de compagnie, d'articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium...). Ces entreprises ou établissement sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79 commerce de détails d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

■ Pour le secteur 3, services aux animaux de compagnie : les entreprises, établissements, ou associations visés, sont ceux dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de dressage, d'éducation, d'éducateur-comportementaliste, de présentation au public, promenade sans hébergement, d'entraînement, d'utilisation sportive, de transport d'animaux de compagnie, d'hébergement (chenils, pensions, refuges, fourrières...), d'entretien d'animaux de compagnie, d'opérations d'élevage et de soins d'animaux de compagnie (nourrissage, soins courants et paramédicaux hors soins vétérinaires, entretien, reproduction...), ainsi que l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux de compagnie en vue de leur adoption. Ces entreprises, établissements ou struc-

tures associatives sont notamment répertoriés aux codes NAFA 96.09Z-P, entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats, NAF 96.09Z, services aux animaux familiers, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 96.09.11 services pour animaux familiers, hébergement, soins, dressage.

Les codes NAF ou NAFA ci-dessus n'ont qu'un caractère indicatif. Seule l'activité principale réellement exercée par une structure permet de déterminer si elle relève ou non du champ d'application de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, sous réserve de ne pas être déjà couverte par le champ d'application d'une autre convention collective.

Article 1.2 | *Durée. Dénonciation. Révision*

A. Durée. Dénonciation

La présente convention collective est conclue à durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par les parties signataires, en respectant un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention, et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail.

- lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis ci-dessus. Les autres conditions applicables résultent des lois et règlements en vigueur ;
- lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires, dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur ;
- lorsque la dénonciation émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie « employeurs », soit par la partie « salariés », concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis, les salarié(e)s des entreprises concernées conservent en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue dans leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois, dans les conditions prévues par la loi et règlements en vigueur.

B. Révision

À la demande d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives ou d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives habilitées à engager la procédure de révision de la présente convention collective conformément aux dispositions légales, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation en vue de sa révision dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des autres parties à la convention par lettre recommandée avec avis de réception.

Des négociations seront ouvertes dans les 3 mois suivant cette demande. À cet effet, un calendrier prévisionnel fixe le nombre de réunions et la date de clôture des négociations.

Les accords ou avenants de révision obéissent aux conditions de validité prévues par les lois et règlements en vigueur.

Pendant les négociations, la convention continue de produire intégralement ses effets, et cela jusqu'à la date d'entrée en vigueur du nouvel accord ou avenant, qui se substitue alors de plein droit.

Article 1.3 | Avantages acquis

La présente convention ne peut être, en aucune manière, la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention :

- soit individuellement par contrat ;
- soit conventionnellement par l'ensemble du personnel.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié(e) sera seul accordé.

Article 1.4 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Moyens accordés aux salarié(e)s des entreprises de la branche participant aux négociations

Les salarié(e)s des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins 1 semaine avant la date de leur absence. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Les frais de déplacements des membres de la délégation des salariés seront pris en charge dans le cadre et selon les conditions du fonds de financement du paritarisme de la branche.

Article 1.5

L'accord collectif en date du 19 janvier 2018 et son avenant rectificatif étendus définissent la composition et le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche (CPPNI), cf. annexe I.

Titre II Liberté d'opinion. Droit syndical. Représentants du personnel

Article 2.1 | Liberté et droits syndicaux

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions en vigueur du code du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Le droit syndical s'exerce dans chaque entreprise selon les modalités et mesures définies par accord collectif à ce niveau et/ou dans le respect des dispositions légales en vigueur, notamment concernant l'entretien professionnel.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur, ou à l'encontre, d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considérée comme abusive et donnera lieu à dommages et intérêts.

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.

Par ailleurs, des congés de formation économique, sociale et syndicale peuvent être accordés aux salariés qui en font la demande, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur (art. L. 2145-5 et suivants du code du travail).

Ce congé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique (CSE), que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le (la) salarié(e) adresse à l'employeur, au moins 30 jours avant le début de la formation économique, sociale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Le refus du congé par l'employeur est motivé et notifié à l'intéressé(e) dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Article 2.2 | Représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Le CSE dispose des attributions et fonctions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, en fonction de l'effectif de l'entreprise, et sans préjudice des aménagements qui sont négociés par accord collectif au niveau de chaque entreprise concernée.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats.

Titre III Conditions d'engagement

Article 3.1 | Engagement et contrat de travail

Outre le respect des obligations légales en matière de déclaration préalable d'embauche, l'employeur est tenu de remettre immédiatement au salarié lors de son embauche :

■ Un contrat de travail ou une lettre d'engagement attestant de la date et de l'heure d'embauche ;

L'engagement devra être confirmé sous forme de contrat écrit, en double exemplaire, signés par les parties, dont un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein spécifie les mentions suivantes :

- nom de l’entreprise ou raison sociale et enseigne éventuelle ;
- numéro SIRET et nom de l’organisme de l’employeur ;
- numéro de sécurité sociale du salarié (et titre éventuel de travail) ;
- date et heure d’embauche ;
- durée indéterminée du contrat et conditions de résiliation unilatérale ;
- durée de la période d’essai, visite d’information et de prévention ou visite médicale d’embauche en cas de suivi individuel renforcé de l’état de santé (poste présentant des risques particuliers, jeunes travailleurs de moins de 18 ans...) ;
- fonction occupée par l’intéressé ;
- classification et coefficient hiérarchique ;
- lieu d’emploi ;
- temps de travail hebdomadaire ou mensuel de base ;
- salaire de base et éléments de rémunération ;
- conditions particulières (mobilité géographique, logement, etc.) ;
- éventuellement, une définition des fonctions, notamment pour le personnel cadre ;
- convention collective de référence ;
- régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de frais de santé ;
- durée des congés payés et modalités du repos hebdomadaire.

En outre, des clauses informatives précisent les conditions relatives notamment à l’entretien professionnel périodique.

Enfin, une clause contractuelle sur la protection des données personnelles doit être prévue.

Il est ici rappelé, que les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à temps partiel (CDI et CDD) doivent au surplus contenir des mentions spécifiques obligatoires, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.2 | Période d’essai. Visite d’information et de prévention

Il est rappelé, que la période d’essai est définie comme une période permettant à l’employeur d’évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Elle doit être obligatoirement stipulée dans le contrat de travail pour être applicable.

1. Durées initiales des périodes d’essai

Sauf durées plus courtes fixées dans le contrat de travail, les durées initiales de la période d’essai des CDI sont fixées à :

- 2 mois de date à date pour la catégorie des employés ;
- 3 mois de date à date pour la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois de date à date pour la catégorie des cadres.

2. Conditions d’un renouvellement éventuel dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, sous réserve que le contrat de travail du salarié en stipule expressément la possibilité, la période d’essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois d’un commun accord entre les parties :

- par écrit mentionnant les motifs du renouvellement et formalisant l’accord exprès du salarié pour ce renouvellement, par sa signature ;
- sous réserve d’un délai de prévenance raisonnable avant la fin de période initiale de période d’essai.

Il est rappelé, que le renouvellement de la période d'essai ne peut en aucun cas être convenu d'office, lors de la conclusion du contrat de travail.

La durée du renouvellement éventuel de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois de date à date pour la catégorie des employés. Toutefois, à titre dérogatoire, dans les entreprises de moins de 11 salariés, en vue de favoriser l'embauche dans ces petites structures, la période d'essai des employés pourra être renouvelée, une fois, pour une durée d'au plus 2 mois (au lieu de 1 mois) ;
- 1 mois de date à date pour la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;
- 2 mois de date à date pour la catégorie des cadres.

3. Pas de renouvellement possible de la période d'essai dans les entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la période d'essai ne pourra pas faire l'objet d'un renouvellement.

Tableau récapitulatif

Catégories visées (CDI)	Durée initiale de la période d'essai quel que soit l'effectif de l'entreprise	Durée du renouvellement éventuel de la période d'essai	
		Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises de 50 salariés et plus
Catégorie des employés	2 mois	1 mois	Néant
		Ou 2 mois dans les entreprises de moins de 11 salariés	
Catégorie techniciens et agents de maîtrise	3 mois	1 mois	Néant
Catégorie cadres non-dirigeants	4 mois	2 mois	Néant

4. Délai de prévenance à respecter en cas de rupture du contrat durant la période d'essai

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans procédure ni indemnité, sous réserve de respecter un délai de prévenance fixé, selon les dispositions légales en vigueur.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, ce délai est fixé à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de 48 heures, ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

L'inexécution du délai de prévenance ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice, sauf en cas de faute grave ou lourde. L'indemnité est égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

5. Autres dispositions

En cas d'absence au cours de la période d'essai (maladie, accident du travail ou non, congés...) la durée de celle-ci est prolongée pour une durée égale à celle de la suspension.

À la fin de la période d'essai, l'engagement du salarié devient définitif, sous réserve, en outre, que le (la) salarié(e) ait satisfait(e) aux prescriptions relatives à la visite d'information et de prévention ou la visite médicale d'embauche (poste présentant des risques particuliers, jeunes travailleurs de moins de 18 ans...).

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'échéance du terme d'un contrat à durée déterminée par la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

La période d'essai des contrats à durée déterminée est régie par les dispositions légales en vigueur.

Article 3.3 | *Modification du contrat de travail*

Toute modification contractuelle doit être proposée par l'employeur au salarié concerné, sous forme d'un écrit mentionnant la nature de la modification et le délai de réflexion dont dispose le (la) salarié(e) pour accepter ou refuser cette modification. Ce délai est fixé à 1 mois, au cours duquel le (la) salarié(e) doit faire connaître par écrit son accord ou son refus sur cette proposition.

Conformément à l'article L. 1222-6 du code du travail, tout projet de modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, doit être notifié au salarié (à la salariée) par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, l'intéressé(e) est réputé(e) accepter cette modification s'il/elle ne répond pas dans le délai de 1 mois ou 15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation. La mention dudit délai de 1 mois ou de 15 jours à compter de la réception de la lettre doit être précisée dans le courrier informant du projet de modification.

En cas d'acceptation par le (la) salarié(e), un avenant écrit au contrat de travail est établi et signé par les parties, de façon préalable ou concomitante à la date de prise d'effet de la modification.

Hormis dans le cas d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail régi par l'article L. 1222-6 du code du travail, si une modification est contestée par le (la) salarié(e), celui-ci/ celle-ci pourra intervenir ou faire intervenir les représentants du personnel. En cas de maintien par l'employeur de sa position d'appliquer la modification au salarié ou d'absence de représentants du personnel, une réclamation pourra être portée devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), au plus tard dans les 15 jours qui suivront la proposition de modification. En tout état de cause, en cas de non-conciliation, le contrat sera rompu du fait de l'employeur.

Article 3.4 | *Modification dans la situation juridique de l'employeur*

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail.

En outre, il est rappelé, qu'un accord autonome relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités de refuge et fourrière a été signé le 10 octobre 2016 et étendu (cf. annexe II).

Article 3.5 | Obligations générales

Les impératifs liés à la nature de l'activité de la profession mettent à la charge de tout salarié une obligation de tenue vestimentaire et de présentation générale correcte, notamment pour le personnel en contact permanent avec la clientèle.

Tout salarié lié par la présente convention collective s'engage, de ce fait, à adopter un comportement et une tenue adaptés à l'accueil de toute catégorie de clientèle. Cela implique notamment l'acceptation par le salarié d'une tenue maison lorsqu'elle existe. Cette tenue est à la charge de l'employeur, ainsi que son entretien.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par les dispositions légales ou réglementaires, par le règlement intérieur de l'entreprise ou dans le contrat de travail du salarié et que l'habillage et le déshabillage sont réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, ces temps feront l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières fixées par contrat de travail ou avenant au contrat, soit par accord d'entreprise, selon les dispositions légales en vigueur et l'article 1.2 de l'accord national du 13 juin 2000 étendu (cf. annexe III).

Article 3.6 | Logement mis à disposition

Si un employeur engage un salarié avec possibilité de disposer d'un logement ou d'une habitation personnelle ou familiale, les conditions de mise à disposition dudit logement feront l'objet d'une convention particulière, accessoire au contrat de travail.

Cette mise à disposition cessera en même temps que le contrat de travail, quels que soient le motif et l'auteur de la rupture du contrat, à la fin du préavis effectué ou non.

Titre IV Conditions d'emploi

Article 4.1 | Contrats à durée indéterminée

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe du recours au contrat à durée indéterminée à temps plein, qui demeure le contrat de travail de droit commun.

Toutefois, pour tenir compte des besoins et des spécificités des professions des secteurs de la branche, les parties sont conscientes de la nécessité de recourir aux différentes possibilités contractuelles prévues par la législation en vigueur.

Article 4.2 | Contrats à durée déterminée

En considération des nécessités professionnelles, les 3 secteurs de la branche se réservent le droit d'embaucher, notamment en cas de surcroûts ponctuels d'activité (périodes de fêtes, congés scolaires...), en cas de travaux d'importance inhabituelle ou d'absence du personnel permanent, du personnel sous contrat à durée déterminée, sans que cela puisse être considéré comme un engagement définitif, et dans le respect des motifs de recours prévus par la loi.

L'engagement d'un(e) salarié(e) pour une durée déterminée doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat écrit, signé par les 2 parties, et comportant les mentions obligatoires définies par les dispositions légales en vigueur, respecter les durées maximales légales de recours (renouvellements compris) et préciser le versement de l'indemnité de fin de contrat dans les cas prévus par l'article L. 1243-8 du code du travail.

Les salarié(e)s sous contrat à durée déterminée sont soumis aux dispositions de la présente convention collective sauf dispositions législatives spécifiques, et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Article 4.3 | Contrats de travail à temps partiel (à durée déterminée ou indéterminée)

Le régime du travail à temps partiel est réglé par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de l'application éventuelle d'une convention ou d'un accord collectif.

Le contrat de travail à temps partiel doit être établi par écrit avec les mentions spécifiques obligatoires prévues par l'article L. 3123-6 du code du travail. Il doit faire l'objet d'une acceptation écrite du salarié (de la salariée). Le refus par un(e) salarié(e) à temps plein d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Lorsque la transformation d'un poste à temps plein en temps partiel est proposée au salarié (à la salariée), il s'agit d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail (voir art. 3.3 ci-dessus) pouvant entraîner, en cas de refus du salarié (de la salariée), la rupture du contrat de travail à la charge de l'employeur pour motifs économiques.

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi et les dispositions conventionnelles régissant la catégorie de l'intéressé, sous réserve des modalités spécifiques qui pourront être prévues par les dispositions conventionnelles applicables à l'intéressé.

Le travail à temps partiel ne peut d'aucune manière être l'occasion de discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, dans le domaine des rémunérations, des qualifications et du développement de carrière ; il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles par voie d'affichage.

Les présentes dispositions relatives au temps partiel sont complétées par l'accord national du 13 juin 2000 et ses divers avenants étendus (cf. annexe III).

Article 4.4 | Apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un(e) apprenti(e) ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti(e) une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti(e) s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogation (jeune âgé d'au moins 15 ans au cours de l'année civile...), l'apprenti(e) doit être âgé(e) au moins de 16 ans à 29 ans révolus, porté à 35 ans depuis le 1^{er} avril 2020.

La durée minimale d'un contrat d'apprentissage est fixée à 6 mois et varie en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés, mais également en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti(e) ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger.

Le contrat d'apprentissage est déposé auprès de l'opérateur de compétences dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Sauf dérogations déterminées par décret en Conseil d'État ou à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail, les apprenti(e)s de moins de 18 ans peuvent être employé(e)s à un travail effectif de 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

L'apprenti(e) ne peut pas percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Passé la période d'essai de 45 jours, le contrat d'apprentissage peut être rompu par accord écrit entre les 2 parties, ou en cas de faute grave de l'apprenti(e) ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. En outre, au-delà de la période d'essai, le contrat peut être rompu à l'initiative de l'apprenti dans des conditions fixées par décret, et après avoir sollicité le médiateur.

Les autres dispositions applicables en matière de conclusion ou de rupture du contrat d'apprentissage, ainsi que les modalités relatives à l'enseignement et la formation, sont celles prévues par le code du travail.

Article 4.5 | Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, on entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont également considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- les absences pour congés annuels payés ou congés pour événements familiaux prévues par la présente convention ;
- les absences pour maternité et la moitié de la durée du congé parental (plafonnée à 18 mois) ;
- les périodes passées dans l'entreprise au titre des contrats à durée déterminée ou travail temporaire ;
- les périodes d'apprentissage effectuées dans l'entreprise ;
- les absences pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- les périodes de congés formation ;
- les périodes de congés de bilan de compétences et pour la validation des acquis de l'expérience (art. L. 6422-5 du code du travail) ;
- les absences du conseiller du salarié pour assistance d'un salarié, dans les établissements occupant au moins 11 salariés (art. L. 1232-8 et L. 1232-9 du code du travail) ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale et les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, selon les dispositions légales en vigueur ;
- la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion des contrats de travail rompus pour faute grave ou lourde, ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou 2 ans d'ancienneté dans la branche et dans la limite de la période d'indemnisation due par l'employeur au titre du régime prévoyance applicable ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle (art. L. 3142-91 du code du travail), les congés de solidarité internationale (art. L. 3142-68 du code du travail), les congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local (art. L. 3142-82 du code du travail).
- les périodes de fréquentation obligatoires des cours professionnels.

Titre V Classification des emplois et définition de fonctions

Article 5.1 | *Définition générale des emplois et grille de classification*

La définition générale des emplois et la grille de classification par secteur font l'objet de l'accord national du 19 janvier 2018 étendu (cf. annexe IV).

Article 5.2 | *Formation professionnelle*

Les parties signataires soulignent leur attachement à la formation professionnelle continue, qui constitue un des outils de progression professionnelle et sociale et d'adaptabilité.

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et d'adaptation au travers de la formation professionnelle dans l'entreprise, pour les salariés tant permanents que temporaires.

L'accord national sur la formation professionnelle dans la branche signé le 14 juin 2017 et étendu fixe les orientations en la matière (cf. annexe V). Toutefois, les parties s'engagent à négocier sur la formation professionnelle compte tenu de l'évolution de la législation.

Article 5.3 | *Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle*

Les dispositions relatives au rôle et fonctionnement de la CPNEFP sont fixées par l'accord du 25 septembre 1997 et l'avenant n° 1 du 30 septembre 2007 étendus (cf. annexe VI).

Article 5.4 | *Salaires minimaux*

Les salaires minimaux correspondant aux classifications applicables sont fixés par accord particulier annexé à la présente convention (cf. annexe VII).

A. Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au moins une fois par an pour négocier les salaires minimaux garantis.

B. Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, l'égalité de traitement entre salariés français et étrangers. Des dispositions complémentaires sont prévues dans l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2009 étendu, ainsi que dans l'accord collectif relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement du 8 juillet 2011 étendu (cf. annexes XI et VIII).

Titre VI Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 6.1 | *Démission d'un(e) salarié(e)*

Tout(e) salarié(e) peut mettre fin unilatéralement à son contrat de travail à durée indéterminée, sous forme d'une démission présentée à l'employeur par écrit remis en main propre contre décharge ou adressé par courrier recommandé avec avis de réception. Aucune justification n'est imposée, la seule condition étant que la démission résulte de la volonté claire et non équivoque du salarié (de la salariée) de rompre le contrat de travail.

En cas de démission, le (la) salarié(e) doit respecter la durée et les conditions du préavis conventionnel tel que fixées à l'article 6.3 ci-dessous.

Article 6.2 | Licenciement individuel non économique. Procédure

L'employeur qui envisage de procéder au licenciement pour motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire) d'un de ses salarié(e)s doit, quels que soient l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié (de la salariée), respecter les formalités suivantes :

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, indiquant l'objet de la convocation et la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise, ou, dans les entreprises sans institutions représentatives du personnel, soit par une personne de son choix appartenant à l'entreprise, soit par un conseiller du salarié (de la salariée) choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Il doit être mentionné l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est accessible au salarié (à la salariée) ;
- respect d'un délai minimum de 5 jours ouvrables entre la date de réception de la convocation et la date de l'entretien.

Cet entretien ne peut avoir lieu pendant une période de repos, d'absence autorisée ou de congés payés et l'heure doit être arrêtée pendant l'horaire de travail fixé pour ce salarié. Le lieu de la convocation est celui de l'activité normale et habituelle du salarié. À défaut, les frais de transport pour se rendre au lieu de l'entretien seront à la charge de l'employeur. Au cours de cet entretien, l'employeur doit exposer au salarié les motifs de licenciement qu'il envisage et entendre les explications du salarié.

Si, après l'entretien, l'employeur décide de licencier le salarié, il notifiera la rupture du contrat de travail par lettre motivée en recommandé avec accusé de réception, au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué. À cet effet, l'employeur peut utiliser les modèles-types de lettres de notification de licenciement établis par voie réglementaire.

En outre, à l'initiative de l'employeur ou sur demande du (de la) salarié(e), il peut être recouru à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement selon les conditions réglementaires en vigueur.

Article 6.3 | Préavis de démission et de licenciement

Toute résiliation du contrat de travail à durée indéterminée implique, de part et d'autre, sauf le cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, le respect d'un préavis ou délai-congé.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du préavis. En cas de démission, la lettre du salarié peut être remise en main propre contre décharge à l'employeur.

La durée du préavis après période d'essai est fixée comme suit en fonction de l'ancienneté et de la catégorie du salarié :

(Voir page suivante.)

Catégorie de personnel	Préavis conventionnel				
	Démission		Licenciement		
	Ancienneté				
	Moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Employés	15 jours de date à date	1 mois de date à date	15 jours de date à date	1 mois de date à date	2 mois de date à date
Techniciens	1 mois de date à date		2 mois de date à date		
Cadres	2 mois de date à date		3 mois de date à date		

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Dans ce cas, il doit le lui préciser par écrit et régler l'indemnité de préavis compensatrice correspondant au préavis non effectué. De plus, la période de dispense de préavis sera prise en compte pour le calcul des indemnités de congés payés et de licenciement.

Par ailleurs, sur demande écrite du salarié, un accord amiable peut intervenir pour son départ immédiat, sans exécution du délai-congé. Dans ces conditions, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

d'autre part, le salarié qui quitte son emploi du fait de son employeur ou de son propre chef a droit à 2 heures par jour en vue de la recherche d'un nouvel emploi. Ces heures de recherche d'emploi sont prises pendant la période de préavis et au maximum pendant 1 mois pour le personnel employé et techniciens, pendant 2 mois pour le personnel cadre.

Ces 2 heures seront prises 1 jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié. Si les parties sont d'accord, les 2 heures peuvent être cumulées.

Ce droit cesse dès que le salarié a trouvé l'emploi recherché.

Ces 2 heures seront rémunérées en cas de licenciement. Lorsque ces heures ne sont pas utilisées du fait du salarié, aucune indemnité compensatrice ne pourra être réclamée en sus par le salarié.

Article 6.4 | *Licenciement économique*

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié (de la salariée) résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le (la) salarié(e), d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- à des difficultés économiques caractérisées selon les dispositions du code du travail en vigueur ;
- une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires selon des durées fixées par le code du travail en vigueur ;
- à des mutations technologiques ;
- à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- à la cessation d'activité de l'entreprise.

Les procédures de licenciements individuels et collectifs à caractère économique sont régies par les dispositions légales particulières en vigueur.

Le licenciement pour motif économique d'un(e) salarié(e) ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré, selon les conditions et modalités définies par la loi.

Le (la) salarié(e) licencié(e) pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, il informe les représentants du personnel des postes disponibles. Le (la) salarié(e) ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

La priorité de réembauchage ainsi que ses conditions de mise en œuvre doivent être mentionnées dans la lettre de licenciement motivée adressée au salarié.

En cas de poste vacant compatible avec la qualification du salarié licencié, l'employeur lui fera connaître cette possibilité d'embauche par lettre recommandée avec accusé de réception, le salarié devant répondre dans un délai raisonnable à compter de la première présentation de l'offre.

En cas de réembauche dans l'entreprise au cours de cette période de 1 an dans un emploi équivalent à celui occupé antérieurement, il n'y aura pas de période d'essai.

Le salarié conservera par ailleurs le bénéfice des avantages, notamment en matière d'ancienneté, qu'il avait acquis antérieurement à la date de la rupture de son contrat de travail pour cause de licenciement économique.

En outre, pour les entreprises de moins de 1 000 salarié(e)s l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié(e) dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique. L'adhésion volontaire du salarié (de la salariée) au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail, sans préavis ni indemnité compensatrice de préavis, et ouvre droit à l'indemnité de licenciement pour motif économique, dans les conditions déterminées par le code du travail.

Article 6.5 | Rupture conventionnelle individuelle et collective

L'employeur et le (la) salarié(e) peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Afin de garantir la liberté de consentement des parties, une procédure doit être respectée conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

La rupture conventionnelle fait l'objet d'une convention signée par les parties au contrat, dont un exemplaire signé est remis au salarié. La validité de la convention est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative, selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions plus favorables au salarié.

Par ailleurs, un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail, selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Article 6.6 | Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis dans les conditions suivantes :

- le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ;

- le salaire servant de base de calcul à l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 ou 12 derniers mois selon la formule la plus avantageuse au salarié.

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement sont fixés, toutes catégories de personnel confondues, selon les modalités suivantes :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Cette indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Dispositions particulières concernant les cadres :

Lorsque le cadre licencié est âgé de 50 ans révolus et compte 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre, l'indemnité de licenciement fixée ci-dessus est majorée de :

- 10 % entre 50 et 55 ans ;
- 15 % à partir de 55 ans révolus.

Le montant de l'indemnité prévue ci-dessus est déterminé eu égard à la durée de l'ancienneté continue dans l'entreprise en qualité de cadre.

Article 6.7 | Départ et mise à la retraite

Le départ en retraite s'effectue selon des dispositions législatives en vigueur lorsque le (la) salarié(e) peut faire valoir ses droits à pension vieillesse, soit entre 62 et 67 ans suivant la situation individuelle de chaque salarié(e), et sauf application de dispositions particulières (carrière longue, C2P...).

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de sécurité sociale, sous réserve de respecter les conditions et dispositions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

L'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite devra lui notifier son intention en respectant un préavis de 6 mois. Il ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absence pour recherche d'emploi.

Le salarié qui veut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse devra respecter, quelles que soient son ancienneté et sa catégorie professionnelle, un préavis de 2 mois.

Lorsque le départ en retraite résulte de l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de départ en retraite si elle est plus favorable. Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite.

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est calculée selon les catégories cadres et non-cadres dans les conditions suivantes :

A. Pour le personnel non-cadre :

- 1 mois de salaire entre 10 et 14 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire entre 15 et 19 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire entre 20 et 29 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

B. Pour le personnel cadre :

- 1 mois de salaire entre 10 et 14 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire entre 15 et 19 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire entre 20 et 29 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire à prendre en considération est le salaire moyen des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 3 derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 6.8 | Aménagement de fin de carrière

Des dispositifs d'aménagements de fin de carrière peuvent être mis en place par accord collectif d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Titre VII Durée du travail. Congés

Article 7.1 | Durée hebdomadaire de travail. Temps de repos. Pause. Repos hebdomadaire

Dans les entreprises définies à l'article 1.1 du titre I^{er} de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, la durée du travail hebdomadaire est de 35 heures (accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000, étendu le 19 décembre 2000, signé en application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998) (cf. annexe III).

Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé à 11 heures consécutives pour l'ensemble du personnel des activités visées par la présente convention collective. Il pourra être porté à 9 heures consécutives dans les cas suivants : surcroît exceptionnel d'activité, commandes urgentes, organisation de salons, forums, manifestations, arrivées imprévues d'animaux. Chaque repos quotidien porté à 9 heures consécutives ouvre droit pour le salarié à un repos de 2 heures en plus des 11 heures obligatoires, le lendemain de l'intervention ou au plus tard dans la semaine qui suit la dérogation, ou à une contrepartie financière forfaitaire minimale fixée à 3 MG valeur du minimum garanti en vigueur (art. 4.4, alinéas 3 et 4, de l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000, étendu le 19 décembre 2000) (cf. annexe III).

Les jours de travail d'une durée supérieure à 6 heures doivent être interrompus par un temps de pause. La durée totale du temps de pause journalier, y compris le temps de repas, ne peut être inférieure à 1 demi-heure, sauf accord du (de la) salarié(e). Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Tous les salariés bénéficient d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimum d'une journée et demie par semaine.

Dans tous les cas, le repos hebdomadaire doit correspondre à 1 jour et demi de repos consécutif.

Ce repos, pris par roulement en vertu des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail dans les magasins de fleurs naturelles et autres établissements de la branche, ouvre droit à une contrepartie sous forme de 2 jours de repos consécutifs comportant un dimanche accordés toutes les 8 semaines.

A. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à :

■ 180 heures par an et par salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, sauf en matière de modulation où celui-ci est porté à 130 heures par an et par salarié(e) (excepté dans le cadre d'une modulation peu élevée, c'est-à-dire lorsqu'elle est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures, soit lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par an et par salarié) (cf. annexe III).

Le contingent conventionnel ainsi fixé est applicable pour l'attribution de la contrepartie obligatoire en repos.

L'ensemble des salariés(e)s, quel que soit leur statut, est soumis aux contingents conventionnels ci-dessus. Toutefois, sont exclus du contingent conventionnel les cadres dirigeants, les cadres non dirigeants et non occupés selon un horaire collectif sous forfait annuel prévu à l'article 5.3 de l'accord national étendu du 13 juin 2000 et à l'article 6 de son avenant n° 1 étendu, signé le 6 février 2001 (art. 2 de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2004 à l'accord national du 13 juin 2000, étendu le 8 décembre 2004) (cf. annexe III).

B. Heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires se fera par priorité sur la base du volontariat. Hors les cas de charges imprévisibles ou d'urgence, les salarié(e)s seront informé(e)s du recours aux heures supplémentaires 48 heures avant leur exécution.

Constituent, selon les conditions légales en vigueur, des heures supplémentaires : les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine ou, en cas de modulation, les heures effectuées au-delà des durées maximales hebdomadaires fixées par l'accord du 13 juin 2000 ou, en cas de RTT, par l'octroi de repos dans le cadre de l'année, les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire fixé, et, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail (cf. annexe III).

Les heures supplémentaires font l'objet de majorations sous forme de salaire ou, le cas échéant, de repos compensateur de remplacement dans les conditions suivantes :

- 1.** Concernant les 4 premières heures supplémentaires :
 - pour les entreprises de 20 salariés et moins : 12,5 % ;
 - pour les entreprises de plus de 20 salariés : 25 %.
- 2.** Concernant les 4 heures supplémentaires suivantes : 25 %, quel que soit l'effectif de l'entreprise.
- 3.** Et pour les heures suivantes : 50 %, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les taux ci-dessus indiqués en 2 et 3 étant fixés selon la législation actuellement en vigueur et sous réserve de toute modification ultérieure, ou d'accord collectif d'entreprise.

Les parties entendent privilégier la substitution du paiement des heures supplémentaires et leur majoration par l'octroi de repos compensateur de remplacement (voir D ci-dessous) (art. 1^{er} de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2004 à l'accord national du 13 juin 2000, étendu le 8 décembre 2004) (cf. annexe III).

Le recours aux heures supplémentaires s'inscrit dans le cadre des limites légales en vigueur, sous réserve des dispositions spécifiques au dispositif de modulation prévues au chapitre III de l'accord national étendu signé le 13 juin 2000 (cf. annexe III) :

- 48 heures de durée maximale hebdomadaire absolue sur une même semaine ;

- 44 heures de durée maximale hebdomadaire moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
- 10 heures de durée journalière maximale ;
- et 8 heures de durée maximale de travail par jour pour les apprenti(e)s et jeunes travailleurs (ses) de moins de 18 ans (sans pouvoir dépasser 35 heures par semaine) et sauf métiers dérogatoires ou autorisations exceptionnelles.

En cas de force majeure pour le lendemain, moins de 2 heures avant son départ, et exigeant un travail de confection ou une intervention, l'employé(e) de plus de 18 ans ne pourra refuser de faire des heures supplémentaires, dans la limite de 12 heures de travail par jour, compte tenu de l'urgence sous la responsabilité de l'employeur avec demande ultérieure de régularisation à l'administration (art. D. 3121-6 du code du travail).

Une convention ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail dans les conditions définies à l'article L. 3121-19 du code du travail.

C. Contrepartie obligatoire en repos

En plus des majorations fixées au paragraphe B ci-dessus, les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié à une contrepartie obligatoire en repos, fixée, sauf accord collectif d'entreprise, dans les conditions légales en vigueur :

■ Pour les entreprises de 20 salariés au plus :

50 % par heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel (B) ?

■ Pour les entreprises de plus de 20 salariés :

100 % par heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel (B).

D. Repos compensateur de remplacement

Les salarié(e)s pourront demander, en accord avec leur employeur, à bénéficier en lieu et place du paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, d'un repos compensateur de remplacement équivalent à une heure supplémentaire majorée.

Cette substitution peut être appliquée à tout ou partie des heures supplémentaires effectuées par le (la) salarié(e).

Les repos ainsi acquis sont pris par demi-journée ou journée entière, au choix du (de la) salarié(e). Le droit à repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Les dates de prise de ce repos sont fixées par l'employeur, au maximum dans les 6 mois de l'acquisition du repos.

Le suivi de ce repos s'effectuera sur le bulletin de salaire ou par document annexé à lui, avec les indications quant aux conditions d'ouverture des droits telles que prévues par les dispositions légales en vigueur.

Les heures supplémentaires dont le paiement a été remplacé par un repos de remplacement équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur équivalent s'ajoute à la contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent conventionnel d'heures supplémentaires (B).

Article 7.3 | Heures de nuit

Le travail de nuit est celui qui est effectué entre 21 heures et 7 heures du matin, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il doit être occasionnel et justifié pour faire face à des circonstances exceptionnelles (préparation de salon, mariage...)

Les heures de travail effectuées la nuit donnent lieu à une majoration de salaire de 100 %.

En tout état de cause et par référence à la directive européenne du 23 novembre 1993, le travail de nuit ne peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures.

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire ne peut dépasser 44 heures sur une période 12 semaines consécutives.

Les dispositions sur le travail de nuit font l'objet d'un accord collectif d'entreprise.

Cependant, la branche a négocié un accord autonome portant sur le travail de nuit dans le cadre d'astreintes dans le secteur des services des animaux familiers du 25 juin 2014 étendu (cf. annexe IX).

Article 7.4 | Congés annuels

A. Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence, fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés ; avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

- l'article L. 3141-8 du code du travail pour les salarié(e)s de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;
- l'article L. 3141-23 du code du travail pour les congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Il ne peut y avoir de report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis.

B. Période des congés

Le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsqu'une partie des congés, à l'exclusion de la 5^e semaine, est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il sera attribué :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- 1 jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5.

Le calendrier des congés est établi par l'employeur en considération de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur, après consultation des représentants élus du personnel lorsqu'ils existent, et de préférence avant le 30 mars de chaque année.

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des règles spécifiques en matière de congés payés.

Article 7.5 | Congés spéciaux

Des congés exceptionnels seront accordés sur justificatifs aux salariés à l'occasion de certains événements familiaux dans les conditions suivantes, sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours (loi) ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours (loi) ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin, des parents, des beaux-parents, frère, sœur : 3 jours (loi) ;
- décès des grands-parents : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours (Loi) ;
- déménagement : 1 jour (dans la limite d'une fois tous les 2 ans).

Ces jours de congés sont calculés en jours ouvrés.

Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement, seront majorés, le cas échéant, de 1 jour supplémentaire pour délai de route, lorsque le lieu de l'événement se situe à 500 km et plus du lieu de résidence habituel du salarié. Ce jour supplémentaire est accordé forfaitairement pour l'aller-retour.

Les absences ainsi autorisées donneront lieu à une indemnité égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait effectivement travaillé. À défaut de prise effective du congé par le salarié due à son propre fait, le paiement du congé non pris ne pourra être réclamé en sus du salaire versé.

Les congés spéciaux d'origine conventionnelle ainsi que les indemnités de salaire correspondants ne peuvent se cumuler avec ceux prévus par la législation en vigueur.

Il sera également accordé à tout salarié de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, un congé rémunéré de 1 jour.

Article 7.6 | Jours fériés

Parmi les 11 jours fériés légaux :

1. Les salariés auront droit à 7 jours fériés chômés payés par an lorsqu'ils tombent 1 jour habituellement travaillé par chaque intéressé.

Ces 7 jours fériés chômés/payés seront fixés par chaque employeur, en début d'année, au choix et par roulement.

Les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1^{er} Mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront :

- soit compensés par 1 journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit ou par une majoration de salaire de 100 % ;
- et pour le 1^{er} Mai payé dans les conditions prévues par la loi.

Les salariés seront informés à l'avance par l'employeur des jours fériés qui seront chômés/payés ou travaillés dans l'entreprise durant les 6 mois à venir.

2. Les 4 jours fériés restants sont normalement travaillés et rémunérés dans les conditions habituelles.

Des accords collectifs d'entreprise peuvent prévoir des dispositions différentes de celles énoncées ci-dessus, sous réserve de respecter les dispositions d'ordre public de la loi.

Article 7.7 | Service national

Le cas des absences occasionnées par la réserve opérationnelle et le service national sont réglées suivant les dispositions légales.

Titre VIII Suspension du contrat de travail

Article 8.1 | *Maladie*

A. En cas de maladie ou d'accident, le (la) salarié(e) devra informer son employeur dans les 2 jours ouvrables, sauf cas de force majeure ou fortuit.

Au-delà de cette durée et sans justification de la part du salarié (de la salariée), l'employeur pourra, après mise(s) en demeure écrite(s), engager une action disciplinaire.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat mais une simple suspension du contrat de travail.

À l'expiration des périodes d'indemnisation prévues par le régime conventionnel de prévoyance, dans le cas où la maladie excéderait 6 mois et nécessiterait le remplacement effectif et définitif de l'intéressé, l'employeur pourra rompre le contrat de l'intéressé, lorsque l'absence apporte au surplus un trouble suffisamment grave dans le fonctionnement de l'entreprise, en respectant la procédure légale de licenciement individuel.

Celui-ci conservera les droits acquis à la date du début de la procédure et recevra l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement prévues à l'article 6.6.

B. Indemnisation maladie :

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, le (la) salarié(e) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit l'ancienneté dans la branche, ou 2 ans d'ancienneté dans la branche professionnelle et moins de 1 an dans l'entreprise, bénéficie des dispositions suivantes :

Après un délai de franchise de 3 jours, ou sans délai de franchise en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, l'indemnisation est versée dans les conditions ci-dessous :

Garantie maintien de salaire		
Ancienneté dans l'entreprise	Indemnisation à 90 %	Indemnisation à 70 %
De 1 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours
De 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours
De 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours

Garantie maintien de salaire		
Ancienneté dans la branche	Indemnisation à 90 %	Indemnisation à 70 %
De 2 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours
De 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours
De 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des accords complémentaires de prévoyance.

En tout état de cause, ces garanties ne devront pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué son travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours de l'année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Un même arrêt de travail continu pour maladie à cheval sur 2 années civiles ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure à celle du crédit.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

(Cf. annexe X).

Article 8.2 | Accidents du travail. Maladie professionnelle

Les dispositions de la présente convention relatives à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle. Toutefois, l'indemnité prévue sera versée à partir du premier jour de l'arrêt de travail.

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant la période de suspension dudit contrat (art. L. 1226-9 du code du travail), sauf exceptions limitativement énumérées par la loi.

(Cf. annexe X).

Article 8.3 | Maternité

Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariées en état de grossesse sont définies par les dispositions législatives et règlements en vigueur, et notamment les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Les femmes en état de grossesse bénéficieront d'un congé de maternité qui sera accordé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les salariées ayant plus de 2 ans d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficieront de leur traitement intégral pendant la durée de leur absence sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

À l'issue de son congé de maternité, la salariée sera réintégrée dans son emploi.

Si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, la salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi. Le changement d'affectation à l'initiative de l'employeur ou de la salariée n'entraînera aucune diminution de la rémunération ni de changement de coefficient.

L'affectation temporaire prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial et, en toute hypothèse, en début de la suspension du contrat de travail.

À partir du 4^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. L'employeur et la salariée peuvent convenir, d'un commun accord, d'une répartition différente de la réduction d'horaire de 30 minutes par jour.

Par ailleurs, les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences (temps d'examen et trajets aller-retour) n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté.

En outre, des dispositions particulières sont applicables au regard de l'accord national du 9 décembre 2009 sur l'égalité des femmes et des hommes et ses divers avenants étendus et de l'accord collectif relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement du 8 juillet 2011 étendu (cf. annexes XI et VIII).

Enfin, il est ici rappelé, que pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le (ou la) salarié(e) peut demander soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine. Pour bénéficier de ces dispositions, le (ou la) salarié(e) doit avoir au moins de 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption. L'employeur ne peut pas s'y opposer.

La durée et les conditions de mise en œuvre du congé parental sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Titre IX Rémunération

Article 9.1 | Accord de salaires

Voir annexe VII.

Article 9.2 | Prime d'ancienneté

Des primes d'ancienneté, payées mensuellement, sont attribuées en fonction du temps de présence dans l'établissement tel que défini à l'article 4.5 ci-dessus.

Ces primes sont calculées sur le salaire minimum de l'emploi et représentées par les pourcentages suivants :

- 3 % après 3 ans de présence effective ;
- 6 % après 6 ans de présence effective ;
- 9 % après 9 ans de présence effective ;
- 12 % après 12 ans de présence effective ;
- 15 % après 15 ans de présence effective.

À compter du 1^{er} juillet 2020, ces dispositions seront appliquées intégralement dans les 3 secteurs de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

En conséquence, l'avenant en date du 10 juin 1996 étendu relatif aux modalités particulières de calcul de la prime d'ancienneté applicables aux commerces de détail de vente d'animaux familiers, produits pour animaux familiers, ainsi qu'aux services de toilettage, dressage, pension et éducation d'animaux familiers, et l'accord autonome portant sur la prime d'ancienneté pour les associations du secteur 3 de la branche en date du 30 juin 2017 étendu (cf. annexe XII), seront annulés à compter du 1^{er} juillet 2020.

En outre, il est ici précisé, que cette prime d'ancienneté conventionnelle, qui constitue un élément de salaire, est soumise au principe de proportionnalité pour les salariés à temps partiel.

Titre X Dispositions diverses

Article 10.1 | Accords antérieurs

Le présent accord collectif constitue une mise à jour de la convention collective. Les conventions et accords collectifs ou les avenants, même non répertoriés ou référencés dans le présent accord, conclus par la branche antérieurement à la date de signature du présent accord portant mise à jour de la convention collective nationale, demeurent en vigueur.

Les textes conventionnels signalés en annexe le sont à titre informatif dans le cadre du présent accord portant mise à jour de la convention collective nationale.

Titre XI Dispositions finales

Article 11.1 | Dépôt. Information. Adhésion

Le dépôt du présent accord collectif sera effectué conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Dans les établissements soumis à l'application de la présente convention, un exemplaire du texte conventionnel est tenu à la disposition du personnel. À cet effet, un avis est communiqué par tout moyen aux salariés, mentionnant l'intitulé de la convention et des accords applicables et les modalités de consultation de la convention par les salariés sur leur lieu de travail et pendant leur temps de travail.

Une notice d'information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise est remise à tout nouvel embauché et aux représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Article 11.2 | Extension. Publicité. Entrée en vigueur

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

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

Article 11.3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici précisé, que, sauf exceptions expresses, notamment en matière de durée du travail et période d'essai des CDI, Le présent accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale ne comporte pas, à la date de sa signature, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général de la convention collective nationale étendue, dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s (nombre

moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4, source rapport de branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la mise à jour de la présente convention collective.

Toutefois, conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de prévoir ultérieurement, selon la nature de l'accord collectif ou de l'avenant, des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 29 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexes Liste des accords et avenants référencés

Avertissement : ces annexes sont listées afin de permettre une meilleure lisibilité du texte de base de la convention collective, auxquelles elles se réfèrent. Il peut s'agir d'accord ou avenant, ou d'une thématique générale.

Annexe I : accord collectif sur le rôle et le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 19 janvier 2018 et son avenant rectificatif étendu.

Annexe II : accord autonome relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataires dans les activités de refuges et fourrières en date du 10 octobre 2016 étendu.

Annexe III : accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail en date du 13 juin 2000 et ses divers avenants étendus.

Annexe IV : accord collectif sur la grille de classification en date du 19 janvier 2018 étendu.

Annexe V : accord collectif sur la formation professionnelle en date du 14 juin 2017 étendu

Annexe VI : accord collectif sur la CPNEFP du 25 septembre 1997 et avenant n° 1 du 30 septembre 2007 étendus.

Annexe VII : dernier accord salaires en vigueur. À la date de signature de la mise à jour de la convention collective nationale, il s'agit de l'accord salaires du 13 mars 2019 (en cours d'extension).

Annexe VIII : accord collectif relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement en date du 8 juillet 2011 étendu.

Annexe IX : accord autonome portant sur le travail de nuit, dans le cadre d'astreintes, dans le secteur des services des animaux familiers en date du 25 juin 2014 étendu.

Annexe X : régimes de prévoyance et frais de santé de la branche.

Annexe XI : accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 9 décembre 2009 et ses divers avenants étendus.

Annexe XII : avenant du 10 juin 1996 étendu et accord autonome sur la prime d'ancienneté (associations) en date du 30/2017 étendu.

Brochure n° 3288 | Convention collective nationale

IDCC : 1944 | **PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES**

Avenant n° 22 du 5 octobre 2020

relatif à l'introduction d'une prime mensuelle
pour les missions de service médical d'urgence par hélicoptère (SMUH)

NOR : ASET2050982M

IDCC : 1944

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

SNEH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPNAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties sanitaires s'accordent sur l'introduction d'une prime mensuelle pour les commandants de bord réalisant des missions SMUH (service médical d'urgence par hélicoptère).

Article 1^{er} | Objet du présent avenant

À compter du mois de mars 2020, il est créé une prime commandant de bord SMUH.

Article 2 | Montant mensuel de la prime

Le montant de cette prime sera de 100 € brut par mois jusqu'au mois de février 2021 inclus NAO incluse.

Il sera à compter du mois de mars 2021 de 200 € brut par mois et ce jusqu'au mois de février 2022 inclus NAO incluse.

Il sera de 300 € brut par mois à compter du mois de mars 2022 et ce jusqu'au mois de février 2023 inclus NAO incluse.

À compter du mois de mars 2023, il sera de 400 € brut NAO incluse.

Article 3 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Article 4 | Modalités d'application

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale PNT EH et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 5 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3198 | Convention collective nationale

IDCC : 29 | **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION, DE SOINS,
DE CURE ET DE GARDE À BUT NON LUCRATIF**

Avenant n° 2020-01 du 12 mars 2020

relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2050988M

IDCC : 29

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

FEHAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPS FO ;

FSAS CGT ;

CFE-CGC santé social,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de tirer les conséquences des nombreuses évolutions législatives et réglementaires intervenues (loi « travail » d'août 2016 et ordonnances « Macron » de septembre 2017) et d'adapter en conséquence les dispositions conventionnelles à ces évolutions législatives et réglementaires.

À cette occasion il a également été procédé à des aménagements rédactionnels donnant plus de lisibilité au texte. En outre, à la marge, certains articles ont été amendés allant au-delà d'un simple toilettage.

Article 1^{er} | Titre I^{er} « Règles générales »

À l'article 01.02.1 « Champ d'application territorial » :

Le terme « territoires » est remplacé par le terme « collectivités ».

Il est ajouté 2 alinéas rédigés comme suit :

« La présente convention s'applique ainsi en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, à La Réunion, à la Martinique, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Concernant Mayotte, elle s'applique également à compter de la date d'entrée en vigueur dans la collectivité, des dispositions législatives permettant l'application des conventions et accords nationaux de travail. »

À l'article 01.02.2.1 « Périmètre »

Au 1^{er} alinéa le code « 97-23 » est remplacé par le code « 70-10Z ».

Les alinéas suivants sont désormais rédigés comme suit :

« 69.10Z Services mandataires à la protection juridique des majeurs

85.42Z Enseignement supérieur

Correspondent :

Les établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluriprofessionnelles initiale, supérieure ou continue et ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

85.59A Formation continue d'adultes, et

85.59B Autres enseignements

Correspondent :

Les formations relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Sont visés les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

86.10Z Activités hospitalières

Correspondent :

- services d'Hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;
- les activités de blocs opératoires mobiles.

86.21Z Activité des médecins généralistes

86.22A Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie

86.22B Activités chirurgicales

86.22C Autres activités des médecins spécialistes

Correspondent :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

86.23Z Pratique dentaire

Correspondent :

Les activités de la pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

86.90C Centres de collecte et banques d'organes

Correspondent :

- les activités des banques de sperme ou d'organes ;

- les lactariums ;
- la collecte du sang ou d’autres organes humains.

86.90D Activités des infirmiers et des sages-femmes

86.90E Activités des professionnels de la rééducation, de l’appareillage et des pédicures-podologues

86.90F Activités de santé humaine non classées ailleurs

Correspondent :

Les activités pour la santé humaine exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

87.10A Hébergement médicalisé pour personnes âgées

87.10B Hébergement médicalisé pour enfants handicapés

87.10C Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé

87.20A Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux

87.20B Hébergement social pour toxicomanes

87.30A Hébergement social pour personnes âgées

87.30B Hébergement social pour handicapés physiques

87.90A Hébergement social pour enfants en difficultés

Correspondent :

- l’accueil, l’hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d’une décision de justice ou socialement en difficultés ;
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l’hébergement en famille d’accueil ;
- les activités des maisons maternelles.

87.90B Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social

Correspondent :

L’accueil, l’hébergement et l’accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d’hôpital psychiatrique, d’établissements de désintoxication, etc.

88.10B Accueil ou accompagnement sans hébergement d’adultes handicapés ou de personnes âgées

88.10C Aide par le travail

Correspondent :

- les activités des établissements et service d’aide par le travail (ESAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) ;
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

88.91A Accueil de jeunes enfants

Correspondent :

Les services d’accueil de jour des enfants d’âge préscolaire dans des structures collectives (crèches, haltes garderies...).

88.91B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés

88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescent

Correspondent :

- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées.

88.99B Action sociale sans hébergement NCA

Correspondent :

Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée.

94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Correspondent :

Les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

96.04Z Entretien corporel

Correspondent :

Soins thermaux et de thalassothérapie. »

L'article 01.02.2.2 « Limitation », est supprimé.

L'article 01.02.4 « Durée », est désormais rédigé comme suit :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Les demandes de révision ou de dénonciation sont effectuées dans les conditions ci-après : »

À l'article 01.03.1 « Procédure », au 1^{er} alinéa, les termes « au gré des parties » sont remplacés par les termes « conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

Au 2^d alinéa les termes « signataires » et « signataires de la convention » sont supprimés.

Il est inséré le terme « habilitées, » entre les termes « parties » et « obligatoirement ».

L'article 01.04.3 « Formalités de publicité » est désormais rédigé comme suit :

« L'employeur ou son représentant lié par une convention ou un accord collectif de travail doit en procurer un exemplaire, ainsi que leurs mises à jour aux instances représentatives du personnel en place et aux délégués syndicaux conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En outre, ledit employeur ou son représentant informe le personnel sur le droit conventionnel applicable conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

Article 2 | Titre II « Droit syndical et liberté d'opinion »

À l'article 02.01.1 « Liberté syndicale », le 2^d alinéa est supprimé.

À l'article 02.02.2 « Affichage des communications syndicales », les termes « des délégués du personnel et du comité d'entreprise », sont remplacés par les termes « du comité social et économique ».

À l'article 02.02.5 « Assemblées de personnels », au 3^e alinéa, les termes « représentative sur le plan national ou signataire de la convention » sont supprimés.

À l'article 02.03.1 « Crédit d'heures mensuel », les alinéas 2 à 5 sont désormais rédigés comme suit :

- « – dans les entreprises ou établissements distincts de 11 à 49 salariés : 4 heures ;
- dans les entreprises ou établissements distincts de 50 à 150 salariés : 12 heures ;
- dans les entreprises ou établissements distincts de 151 à 499 salariés : 18 heures ;
- dans les entreprises ou établissements distincts de 500 salariés et plus : 24 heures. »

Aux alinéas 9 et 10, les chiffres 10 et 15 sont respectivement remplacés par les chiffres 12 et 18.

À l'article 02.03.2 « Protection légale », les termes « à l'article L. 2411-3 du » sont supprimés et remplacés par les termes « par le ».

À l'article 02.06.1 « Rappel des dispositions légales », au dernier alinéa le terme « journée » est remplacé par le terme « demi-journée ».

L'article 02.06.2 est désormais intitulé « Indemnisation » et est rédigé comme suit :

- « Les bénéficiaires du congé de formation économique, sociale et syndicale ont droit au maintien de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé, en application des dispositions légales et réglementaires. »

Article 3 | Titre V « Emploi. Durée et conditions de travail. Discipline »

À l'article 05.02.2 « Interdictions diverses », les termes « licenciement sans préavis » sont remplacés par les termes « de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ».

Les termes « ou sous l'emprise de substances illicites » sont insérés après le terme « ivresse ».

À l'article 05.04.1 « Principe », au 1^{er} alinéa, les termes « plus favorable » sont supprimés.

Au dernier alinéa, les termes « des délégués du personnel », sont remplacés par les termes « du comité social et économique ».

À l'article 05.04.2 « Dispositions spécifiques pour le travail de nuit », au 1^{er} alinéa, les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

À l'article 05.05.1 « Principes généraux », les termes « comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel », sont remplacés par les termes « comité social et économique ».

À l'article 05.05.4 « Durée quotidienne du travail, aux premier et dernier alinéas », les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

À l'article 05.05.5, « Amplitude », les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

L'intitulé de l'article 05.07.1 est désormais le suivant : « Astreintes et logement de fonction ».

À cet article le terme « logés » est remplacé par les termes « disposant d'un logement de fonction ».

L'article 05.07.2 est désormais intitulé « Astreintes en dehors de l'établissement ».

À cet article, au renvoi de bas de page, les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

À l'article 05.07.2.1 « Principe », les termes « comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les termes « comité social et économique ».

À ce même article, les termes « à domicile » sont remplacés par les termes « en dehors de l'établissement ».

Il est inséré un 2^d alinéa rédigé comme suit :

« L'employeur communique par tout moyen aux salariés concernés, la programmation individuelle des périodes d'astreinte 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance. »

Article 4 | Titre E5

À l'article E.05.01.2.1 « Principes généraux », les termes « selon le cas du comité d'entreprise, du comité d'établissement ou du conseil d'établissement conventionnel », sont remplacés par les termes « du comité social et économique ».

À l'article E.05.01.2.4 « Durée quotidienne du travail », les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

Au 2^e alinéa de cet article, les termes « l'employeur ou son représentant place le salarié en position d'astreinte », sont remplacés par les termes « le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

À l'article E.05.01.2.5, « Amplitude », les termes « de branche » sont remplacés par les termes « conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

Article 5 | Titre M5

À l'article M.05.01.1 « Durée du travail », les termes « à domicile » sont supprimés.

À l'article M.05.01.2.1 « Principes généraux », les termes « à domicile » sont supprimés.

À l'article M.05.02, dans le titre de l'article, les termes « à domicile » sont supprimés.

Cet article est désormais rédigé comme suit :

« M.05.02 Gardes dans l'établissement, astreintes et appels exceptionnels

M.05.02.1 Gardes dans l'établissement

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention peuvent être appelés à assurer des gardes dans l'établissement.

Les gardes dans l'établissement sont des périodes de travail effectif conformément aux dispositions légales et réglementaires.

M.05.02.2 Astreintes

M.05.02.2.1 Principe

Les médecins visés au titre XX de la présente convention peuvent être appelés à assurer des astreintes.

L'astreinte est une période pendant laquelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les médecins, sans être sur le lieu de travail et sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, sont en mesure d'intervenir pour accomplir leur activité au service de l'entreprise.

En cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte, la durée de l'intervention ainsi que le temps de déplacement aller-retour sont du temps de travail effectif.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Le recours aux astreintes doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en matière de temps de travail.

M.05.02.2.2. Rémunération

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention percevront des indemnités forfaitaires de base fixées comme suit :

- par nuit ou par jour autre que dimanche ou férié : 6 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
- par dimanche ou jour férié : 9 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
- par nuit, dimanche ou jour, qu'il soit férié ou non, dans les disciplines comportant une activité intense relative au volume d'activité et au degré d'urgence : 15 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Les périodes d'intervention sont rémunérées en tant que temps de travail effectif.

M.05.02.3 Compensation sous forme de repos

Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement d'astreintes peut donner lieu à compensation sous forme de repos, lorsque le fonctionnement du service le permet.

Cette compensation sous forme de repos s'effectue dans les conditions ci-après :

1 demi-journée pour cinq astreintes.

Les journées ainsi compensées sous forme de repos peuvent être prises par fractionnement ou être cumulées dans la limite de 5 jours par mois ou 15 jours par trimestre. Les astreintes qui ont donné lieu à compensation sous forme de repos ne sont pas rémunérées.

M.05.02.4 Appels exceptionnels

Tout appel exceptionnel d'un médecin alors qu'il ne se trouve pas en position d'astreinte est du temps de travail effectif. »

Article 6 | Titre VII « Formation professionnelle »

À l'article 07.01 « Formation et financement de la formation », le terme « l'UNIFED » est supprimé et remplacé par les termes « les employeurs du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ».

L'intitulé de l'article 07.02 est désormais le suivant « Opérateur de compétences (OPCO) santé ».

Cet article est désormais rédigé comme suit :

« L'OPCO santé assure les missions qui lui incombent en application des dispositions légales et réglementaires en matière de financement de l'alternance, d'aide au développement des compétences dans les petites entreprises, d'appui technique aux branches adhérentes, de service de proximité, de promotion des formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail. »

Article 7 | Titre IX « Congés payés »

À l'article 09.01.2 « Travail effectif », le 1^{er} alinéa est désormais rédigé comme suit.

« Le salarié a droit à des congés payés, dès son premier jour de travail. »

À l'article 09.02.2 « Détermination du travail effectif », les termes « et pour obligations militaires » sont supprimés.

À l'article 09.03.2 « Report des congés payés », les termes « sauf licenciement pour faute grave ou lourde » sont supprimés.

Au début du dernier alinéa de cet article, sont ajoutés les termes « Sous réserve du respect de la prise en continu de 12 jours ouvrables de congés payés chaque année, ».

À l'article 09.03.3 « Ordre et date des départs », au 1^{er} alinéa, le terme « affiche » est supprimé et les termes « par tout moyen » sont insérés entre le terme « communique » et les termes « aux salariés ».

À ce même article, les termes « ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité » sont insérés entre les termes « du conjoint » et « dans le secteur privé ou public ».

Il est ajouté un point supplémentaire dans la liste des charges de familles, rédigé comme suit :

« il sera tenu compte de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ; ».

À ce même article, les termes « pour les salariés travaillant à temps partiel. » sont supprimés.

Un dernier alinéa est ajouté, rédigé comme suit :

« Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané. »

À l'article 09.04.1 « Indemnité de congés payés », le dernier alinéa est supprimé.

À l'article 09.04.2 « Indemnité compensatrice de congés payés », « a) Cas général », le dernier alinéa est supprimé.

À l'article 09.04.2 « Indemnité compensatrice de congés payés », « b) Cas particulier », le dernier alinéa est supprimé.

À l'article 09.05.3 « Réduction de durée », il est ajouté un dernier alinéa rédigé comme suit :

« Pour l'application de la disposition ci-avant, il ne sera pas tenu compte des absences – pour maladie – des femmes enceintes. »

Article 8 | Titre X « Dispositions générales relatives à la suspension du contrat de travail »

L'article 10.01 est désormais intitulé « Principe ».

Le préambule du titre X devient le 1^{er} alinéa de cet article, auquel les termes « dans les conditions légales et réglementaires » sont ajoutés entre le terme « suspendu » et les termes « lorsque le salarié ».

Il est inséré un 2^d alinéa rédigé comme suit :

« Il est précisé que le congé du salarié victime d'un accident de trajet est assimilé au congé du salarié victime d'un accident de travail. »

Les alinéas de l'article 10.01 sont supprimés, à l'exception de l'alinéa suivant qui devient l'alinéa 3 rédigé comme suit : « Le contrat est suspendu notamment en cas de congés pour accomplissement du Service national, des périodes militaires obligatoires et du service dans la réserve opérationnelle visés à l'article 11.04 de la présente convention. »

À l'article 10.02.2 « Conséquence de la suspension du contrat à durée déterminée », le 2^d alinéa est supprimé.

À l'article 10.03 « Reprise d'activité après accident du travail ou maladie », les termes « des délégués du personnel » sont remplacés par les termes « du comité social et économique ».

Article 9 | Titre XI « Congés de courte durée »

À l'article 11.03 « Congés pour événements familiaux », il est inséré un 3^e tiret nouveau rédigé comme suit :

« – décès du père ou de la mère : 3 jours ».

Le troisième tiret ancien est scindé en plusieurs tirets rédigés comme suit :

« – décès d'un ascendant, autre que le père ou la mère : 2 jours ;
– décès d'un descendant, autre que l'enfant : 2 jours ;
– décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
– d'un gendre ou d'une bru : 2 jours ;
– décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ».

Deux tirets supplémentaires sont ajoutés, rédigés comme suit :

« – arrivée d'un enfant placé en vue d'une adoption : 3 jours ;
– annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ».

À l'article 11.07 « Congé sabbatique », le terme « individuel » est inséré entre le terme « congé » et les termes « de formation ».

Article 10 | Titre XII « Congé de maternité ou d'adoption. Congé parental »

À l'article 12.01.2.1 « Bénéficiaires et durée », les termes « ou une œuvre d'adoption autorisée », sont remplacés par les termes « l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé pour l'adoption ».

À ce même article, il est ajouté un dernier alinéa rédigé comme suit :

« Il en est de même pour tout salarié qui adopte dans la légalité un enfant étranger. »

À l'article 12.01.4 « Priorité de réembauchage », les termes « conformément aux dispositions légales et réglementaires » sont ajoutés à la fin de l'alinéa.

L'article 12.02.4, « Réouverture des droits à indemnisation » est supprimé.

L'article 12.02.5 est renuméroté et devient l'article 12.02.4 « Résiliation et réembauchage à l'issue du congé parental ».

Le dernier alinéa est supprimé et il est inséré un alinéa nouveau rédigé comme suit :

« Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoin – notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail – d'une réadaptation professionnelle. »

Article 11 | Titre XIII « Congé de maladie. Rentes invalidité et capital décès »

À l'article 13.01.2.2 « Arrêt de travail dû à la maladie », « a) Cas général » : les termes « le 1^{er} jour qui suit » sont supprimés.

À ce même article, le terme « consécutifs » est ajouté à la fin du 3^e tiret.

À l'article 13.01.2.2 « Arrêt de travail dû à la maladie », « b) Cas particulier de la femme enceinte » : les termes « le premier jour qui suit » sont supprimés.

À l'article 13.01.2.3 « Arrêt de travail dû à une affection de longue durée » : les termes « le 1^{er} jour qui suit » sont supprimés.

À l'article 13.01.2.4 « Montant des indemnités complémentaires » : les termes « le 1^{er} jour qui suit » sont supprimés.

À cet article le terme « traitement » est remplacé par les termes « salaires nets ».

À cet article, il est inséré un alinéa 3 nouveau rédigé comme suit :

« Lorsque le salarié cadre est indemnisé au titre de l'article 13.01.2.3 les indemnités complémentaires doivent être déterminées comme indiqué à cet article. »

L'alinéa 3 devient l'alinéa 4. À ce même alinéa les termes « du salarié concerné » sont ajoutés après les termes « l'indemnisation complémentaire nette » et les termes « égale à 3/30 du salaire net mensuel (hors prime décentralisée) » sont supprimés et remplacés par les termes « une somme correspondant aux heures non effectuées au titre de ces 3 journées. »

À l'article 13.05 « Financement du régime de prévoyance », les termes « ou à l'annexe IV à cette convention, » sont supprimés.

Article 12 | Titre XIV « Accident du travail. Maladies professionnelles. Rente incapacité et capital décès »

L'article 14.02 « Extension » est supprimé.

Les articles suivants sont renumérotés en conséquence.

À l'article 14.06 « Financement », devenu l'article 14.05, les termes « ou à l'annexe IV à cette convention, » sont supprimés.

Article 13 | Titre XV « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée »

À l'article 15.02.1.1 « Licenciement pour défaut de notification d'absence », au 2^d alinéa les termes, « mais, dans la mesure où il est dû au comportement du salarié, le licenciement de celui-ci – quand il ne sera pas considéré comme un licenciement pour faute grave – n'entraînera, s'il y a lieu, que le versement d'indemnités légales de licenciement. » sont supprimés.

Les articles 15.02.1.2 « Licenciement pour non-respect des conditions auxquelles doivent répondre certaines absences » et 15.02.1.3 « Licenciement motivé par la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise, générée par les absences pour maladie » sont supprimés.

Les articles suivants sont renumérotés en conséquence.

L'article 15.02.1.4 « Licenciement du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle » devient l'article 15.02.1.2.

Au « a) Licenciement au cours des périodes de suspension », de cet article les termes « visé au 4^e alinéa de l'article 10.01 » sont supprimés.

Au « b) Licenciement à l'issue des périodes de suspension », de cet article, le dernier alinéa est désormais rédigé comme suit : « L'employeur ou son représentant prononce le licenciement conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

L'article 15.02.1.5 « Licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident de la vie courante » devient l'article 15.02.1.3.

À cet article les termes « à l'article R. 241-51 du code du travail » sont supprimés et remplacés par les termes « aux dispositions légales et réglementaires ».

Deux alinéas sont ajoutés, rédigés comme suit :

« L'employeur ou son représentant est tenu de faire connaître par écrit aux salariés les motifs qui s'opposent à son reclassement, s'il ne peut lui proposer un autre emploi.

Le licenciement peut également intervenir en cas de refus par le salarié de l'emploi proposé dans les conditions légales et réglementaires, ou en cas de mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. »

À l'article 15.02.1.6.2 « Consultation des représentants du personnel », devenu l'article 15.02.1.4.2, les termes « du comité d'entreprise, ou du conseil d'établissement conventionnel ou, à défaut, des délégués du personnel » sont supprimés et remplacés par les termes « des instances représentatives du personnel en place ».

À l'article 15.02.1.6.3 « Ordre des licenciements », devenu l'article 15.02.1.4.3, les termes « comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont supprimés et remplacés par les termes « du comité social et économique ».

L'article 15.02.1.6.4 « Priorité de réembauchage » devient l'article 15.02.1.4.4.

À l'article 15.02.2.1, « Durée », « a) En cas de démission » : au 3^e tiret les termes « administratifs et de gestion » sont supprimés.

À l'article 15.02.2.1, « Durée », « b) En cas de licenciement » : au 3^e point du 2^d tiret les termes « administratifs et de gestion » sont supprimés.

À l'article 15.02.2.3, « Durée », d « Impossibilité d'exécuter le préavis » : le 1^{er} alinéa est supprimé.

Le terme « Toutefois » au début du second alinéa, qui devient le premier alinéa, est supprimé. À ce même alinéa les termes « du 2^e alinéa » sont supprimés. La référence est celle de l'article 15.02.1.2 *b* en lieu et place de celle de l'article 15.02.1.4 *b*.

Un nouvel alinéa est ajouté à cet article rédigé comme suit :

« Quand – par suite d'une maladie ou d'un accident de la vie courante – le licenciement est prononcé par application de l'article 15.02.1.3 de la présente convention, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié ne percevra pas d'indemnité compensatrice de préavis. Toutefois, le préavis non exécuté est pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. »

À l'article 15.02.3 « Indemnité de licenciement », à la fin du 1^o, il est ajouté : « ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ; ».

L'article 15.03.1 « Départ à la retraite » s'intitule désormais « Mise à la retraite »

L'article 15.03.1.1 « Mise à la retraite » est supprimé. Son alinéa devient celui de l'article 15.03.1.

L'article 15.03.1.3 « Préavis » devient l'article 15.03.1.1.

À cet article au 2^d tiret, les termes « comptant 2 ans d'ancienneté dans l'établissement, » sont supprimés.

À ce même article au 3^e tiret, les termes « administratifs et de gestion » sont supprimés.

Le dernier alinéa de cet article est supprimé et devient l'alinéa unique de l'article 15.03.2.1.

L'article 15.03.2.1 « Montant de l'allocation en cas de mise à la retraite » devient l'article 15.03.1.2.

Au 1^{er} alinéa la référence à l'article « 15.03.1.1 » est remplacée par celle de l'article « 15.03.1 ».

À la fin du 1^o de ce même article, il est ajouté : « ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la mise à la retraite ; ».

L'article 15.03.1.2 « Départ volontaire à la retraite » devient l'article 15.03.2.

À la fin du 1^{er} alinéa de cet article les termes « est âgé d'au moins 60 ans » sont supprimés et remplacés par les termes « remplit les conditions légales et réglementaires requises. »

Au 2^d alinéa de ce même article, les termes « est âgé de moins de 60 ans et » sont supprimés.

À l'article 15.03.2.2.1, « Principe », la référence à l'article 15.03.1.2 est remplacée par la référence à l'article 15.03.2.

À l'article 15.03.3 « Affiliation à une institution de retraite complémentaire », les termes « âgés de moins de 65 ans » sont supprimés.

À la fin du 1^{er} alinéa de cet article sont ajoutés les termes « conformément aux dispositions légales et réglementaires ».

L'article 15.03.4 « Cadres et agents de maîtrise » est supprimé.

L'article 15.03.5 « Coefficients hiérarchiques » devient l'article 15.03.4. Les articles 15.03.5.1 à 15.03.5.4 sont renumérotés en conséquence et deviennent les articles 15.03.4.1 à 15.03.4.4.

Article 14 | Titre XVI « Cessation du contrat de travail à durée déterminée »

À l'article 16.01 « Cessation à l'échéance du terme », le 2^d alinéa est supprimé.

Article 15 | Titre XVII « Modification de la situation juridique de l'employeur et changement de lieu de l'établissement »

L'intitulé de ce titre est modifié et devient « Transfert du contrat de travail ».

Article 16 | Titre XVIII « Logement éventuel des personnels »

À l'article 18.01 « Principe », les termes « dans le barème des salaires annexé » sont supprimés et remplacés par les termes « en annexe IV ».

À l'article 18.03 « Logement et contrat de travail », au 2^d alinéa le terme « cadre » est supprimé.

À ce même article, le dernier alinéa est supprimé.

Article 17 | Titre XX « Dispositions spéciales à certains médecins, pharmaciens et biologistes »

À l'article 20.01 « Domaine d'application », le 2^d tiret est désormais rédigé comme suit :

« – à la date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, dans les établissements admis à participer à l'exécution du service public hospitalier suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques. »

L'article 20.02 « Travail à plein temps et activités annexes » est supprimé. Les articles suivants sont renumérotés en conséquence.

À l'article 20.03 « Exclusions », devenu l'article 20.02, le terme « les » est supprimé entre les termes « en » et « lieu et place ».

À l'article 20.05 « Résiliation du contrat », devenu l'article 20.04, la référence à l'article 15.02.3.2 est supprimée.

L'article 20.06 « Prévoyance. Risques professionnels » devient l'article 20.05 désormais intitulé « Risques professionnels »

À cet article le 1^{er} alinéa est supprimé.

L'article 20.07 « Médecins assistants » est supprimé.

Article 18

L'intitulé du titre XXI est désormais le suivant : « Titre XXI – Accord Croix-Rouge française-FEHAP-NEXEM relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ».

L'accord est intégré dans ce titre.

Article 19 | Titre XXII « Salariés en contrat emplois-jeunes »

Ce titre est supprimé.

Article 20 | Annexe I classement des salariés par filières

Au chapeau de l'annexe I, les termes « des articles L. 461-1 à L. 461-4 » sont supprimés.

À cette annexe, dans l'ensemble des fiches regroupements de métiers la mention « emplois courants actuels » est supprimée et remplacée par la mention « fonctions ». De même, dans l'ensemble des fiches regroupements de métiers, la mention « (nouveaux) » est supprimée.

Article 20.1 | Filière soignante

Au regroupement de métier « Agents des services de soins », N1/N2 est supprimé après les emplois courants actuels, désormais dénommés fonctions, de préposé-radio et de garde-malade.

Les emplois de brancardier N1/N2 et d'agent d'amphithéâtre N 1 et d'agent d'amphithéâtre N 2 sont supprimés.

Il y a désormais 2 fonctions dans cette fiche (préposé-radio et garde-malade) au lieu de 5 emplois courants actuels.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métier « Auxiliaires de soins », les emplois courants actuels d'aide-soignant diplômé et d'auxiliaire de puériculture sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À ces mêmes fiches métiers, le terme « professionnel » est supprimé et remplacé par le terme « d'État » dans le cartouche « Conditions d'accès au métier ».

Au regroupement de métier « Assistant des activités de santé », N1/N2 est supprimé après l'emploi courant actuel, désormais dénommé fonction, de secrétaire médical diplômé.

Le secrétaire médical F8 N1/N2/N3, est désormais dénommé désormais secrétaire médical Bac spécialisé en secrétariat médical ou médico-social ou diplôme équivalent ou certificat CRF.

L'emploi courant actuel de secrétaire médical principal coordonnateur est supprimé.

Il y a désormais 2 fonctions dans cette fiche (secrétaire médical diplômé et secrétaire médical Bac spécialisé en secrétariat médical ou médico-social ou diplôme équivalent ou certificat CRF) au lieu de 3 emplois courants actuels.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métier « Assistant médico technique A », l'emploi courant actuel de préparateur en pharmacie titulaire du brevet professionnel est supprimé.

Il y a désormais 2 fonctions dans cette fiche (préparateur en pharmacie chef de groupe + 500 lits et préparateur en pharmacie chef de groupe qui encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie ETP) au lieu de 2 emplois courants actuels.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métier « Assistant médico technique B », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métier « Infirmier », l'emploi courant actuel de moniteur auxiliaire d'école d'infirmier est supprimé.

Il y a désormais 8 fonctions dans cette fiche, en lieu et place de 9 emplois courants actuels.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier de formateur IFSI, le terme « diplôme » remplace le terme « certificat » dans le cartouche « Conditions d'accès au métier ».

Au regroupement de métier « Rééducateur », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier « Diététicien », le cartouche « Conditions d'accès au métier » est désormais rédigé comme suit : « Le diététicien est titulaire du diplôme d'État de diététicien. »

Au regroupement de métiers « Encadrants de soins », les emplois courants actuels suivants sont supprimés :

- manipulateur d'électroradiologie médicale chef de groupe ;
- technicien de laboratoire chef de groupe ;
- responsable technique service d'orthopédie ;
- moniteur d'école d'infirmier ;
- masseur-kinésithérapeute chef de groupe ;
- ergothérapeute chef de groupe ;
- orthophoniste chef de groupe ;
- orthoptiste chef de groupe ;
- psychomotricien chef de groupe ;
- diététicien chef de groupe.

Il y a désormais 3 fonctions dans cette fiche, en lieu et place de 13 emplois courants actuels.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier d'encadrant de l'enseignement de santé, le terme « diplôme » remplace le terme « certificat » dans le cartouche « Conditions d'accès au métier ».

Au regroupement de métiers « Cadres de santé », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Article 20.2 | Filière éducative et sociale

À la fiche métier « Auxiliaire de vie », la mention de la fonction « auxiliaire de vie » est supprimé en haut de ladite fiche.

Au regroupement de métiers « Auxiliaire éducatif », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier « Auxiliaire socio-éducatif », le « brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport » remplace le « brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse (BEATEP) » dans le cartouche « Conditions d'accès au métier ».

À la fiche métier « Auxiliaire éducatif et sportif », le « brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport » remplace le « brevet d'État d'éducateur sportif de 1^{er} degré » dans le cartouche « Conditions d'accès au métier ».

Dans le cartouche « Dispositions spécifiques », la mention du « diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport » remplace celle du « brevet d'État d'éducateur sportif de 2^e degré ».

Au regroupement de métiers « Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social », l'emploi courant actuel, devenu fonction, d'aide médico-psychologique est complété par l'auxiliaire de vie sociale diplômé.

Ce regroupement comporte désormais 2 fonctions.

Au regroupement de métiers « Assistant socio-éducatif », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier « Animateur socio-éducatif N1 », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », le terme « Animateur » est remplacé par les termes « Animation sociale et socio-culturelle ou du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « animation socio-éducative ou culturelle ».

À la fiche métier « Moniteur-éducateur », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », le « diplôme d'État de moniteur-éducateur » remplace les diplômes suivants :

- « – soit du certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur (créé par le décret n° 70-240 du 9 mars 1970 modifié) :
- soit du diplôme ou du certificat d'aptitude délivré par un centre de formation agréé ;
- soit du certificat national de qualification de moniteur-éducateur régulièrement délivré au titre de l'action d'adaptation par application du protocole d'accord du 4 juin 1969. »

Au regroupement de métiers « Moniteur et éducateur techniques », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier « Moniteur d'atelier », dans le cartouche « Dispositions spécifiques », le terme « CAT » est remplacé par « ESAT ».

À la fiche métier « Éducateur technique », dans le cartouche « Dispositions spécifiques », le terme « CAT » est remplacé par « ESAT ».

À cette même fiche, dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », le second alinéa est désormais rédigé comme suit :

- « En outre, il est titulaire :
- soit d'un titre professionnel de formateur,

– soit ou d'un certificat reconnu équivalent par la commission prévue à l'article 01.07.1.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. »

Au regroupement de métiers « Technicien de l'intervention sociale », à la fiche métier « Coordonnateur de secteur », la mention de la fonction « coordonnateur de secteur » est supprimée en haut de ladite fiche.

Au regroupement de métiers « Technicien petite enfance », l'emploi courant actuel est supprimé.

Dans le cartouche « Critères de regroupement », les termes « délivré en application du décret n° 73-73 du 11 janvier 1973 » sont supprimés.

Les mêmes modifications sont apportées à la fiche métier éducateur petite enfance.

Au regroupement de métiers « Technicien socio-éducatif », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

À la fiche métier « animateur socio-éducatif de niveau 2 », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier » le terme « animateur » est remplacé par le terme « animation ». Les termes « créé par le décret n° 79-500 du 28 juin 1979 (DEFA) » sont remplacés par les termes « ou du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ».

À la fiche métier « Éducateur technique spécialisé », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », le « diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé » remplace le « Certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé institué par le décret n° 76-47 du 12 janvier 1976. »

À la fiche métier « Éducateur spécialisé », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », les termes « créé par le décret n° 67-138 du 22 février 1967 modifié », sont supprimés.

À la fiche métier « Enseignant d'activités physiques et sportives », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », les termes « d'un master » sont ajoutés après le terme « titulaire ». Dans le cartouche « Dispositions spécifiques » de ce même métier la référence « N3 » est supprimée.

À la fiche métier « Conseiller en économie sociale et familiale », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », les termes « créé par Arrêté interministériel du 9 mai 1973 » sont supprimés.

Aux fiches métiers « Formateur niveau 1 en CRP », « Formateur niveau 1 *bis* en CRP », « Formateur niveau 2 en CRP », dans le cartouche « Conditions d'accès au métier », les termes « par un titre professionnel de formateur le certificat de formation pédagogique (avec évaluation des connaissances professionnelles) délivré par l'AFPA » sont supprimés.

Au regroupement de métiers « Enseignant spécialisé », l'emploi courant actuel est supprimé.

La même modification est apportée à la fiche métier enseignant spécialisé.

Au regroupement de métiers « Cadres éducatifs », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Article 20.3 | Filière administrative

Au regroupement de métiers « Employé administratif », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métiers « Technicien des services administratif », les termes « Niveaux 1, 2 » sont supprimés dans les emplois courants actuels devenus fonctions.

La même modification est apportée à la fiche métier technicien administratif.

Au regroupement de métiers « Assistant administratif », les termes « N1/N2/N3 » sont supprimés à l'emploi courant actuel, devenu fonction, de rédacteur.

À ce regroupement de métiers, les emplois courants actuels de :

- « – secrétaire en chef de direction N1/N2/N3 ;
- comptable N1/N2/N3 adjoint des services économiques N1/N2/N 3 »,

sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Il y a désormais 3 fonctions à ce regroupement en lieu et place de 6 emplois courants actuels.

Article 20.4 | Filière logistique

Au regroupement de métiers « Agent des services logistiques, niveau 1 », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métiers « Agent des services logistiques, niveau 2 », les emplois courants actuels sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Au regroupement de métiers « Ouvrier des services logistiques, niveau 1 », les termes « de 1^{re} catégorie » après l'emploi courant actuel, devenu fonction, d'ouvrier professionnel, sont supprimés. À ce regroupement l'emploi courant actuel de gouvernante principale est supprimé.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Il y a désormais 12 fonctions à ce regroupement en lieu et place de 13 emplois courants actuels.

Au regroupement de métiers « Ouvrier des services logistiques, niveau 2 », les termes « de 2^e catégorie » après l'emploi courant actuel, devenu fonction, d'ouvrier professionnel, sont supprimés. À ce regroupement l'emploi courant actuel, d'ouvrier hautement qualifié N1/N2 est supprimé.

À ce regroupement de métiers, les emplois courants actuels de :

- « – chef de buanderie N1/N2 (– 9 p) ;
- chef de buanderie N1/N2 (9 à 15 p) ;
- chef de buanderie N1/N2 (+ 15 p) ».

Sont remplacés par la fonction de « Chef de buanderie. »

Les emplois courants actuels de :

- « – sous-chef de cuisine N1/N2 (6-9) ;
- sous-chef de cuisine N1/N2 (10-19) ;
- sous-chef de cuisine (+ 19) ».

Sont remplacés par la fonction de « Sous-chef de cuisine. »

Les emplois courants actuels de :

- « – chef de cuisine N1/N2 (3-5) ;
- chef de cuisine N1/N2 (6-9) ;
- chef de cuisine N1/N2 (10-19) ».

Sont remplacés par la fonction de « Chef de cuisine ».

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Il y a désormais 14 fonctions à ce regroupement en lieu et place de 21 emplois courants actuels.

Au regroupement de métiers « Technicien des services logistiques », la mention « N1/N2 » après technicien est supprimée.

À ce regroupement, les emplois courants actuels de « Technicien supérieur N1/N2 » et de « Technicien supérieur dialyse » sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Il y a désormais 5 fonctions à ce regroupement en lieu et place de 7 emplois courants actuels.

Au regroupement de métiers « Cadres logistiques », les termes « Niv. 1 puis Niv. 2 après 6 ans » après chef de service d'entretien sont supprimés. Les termes « (+ de 300 lits) » après ingénieur, chef des services techniques sont également supprimés.

Article 20.5

À l'article A1.2.1.1 « Rémunération », aux 8^e et 9^e tirets, les références sont respectivement celles des articles 08.01.1.2 et 08.01.1.3.

À l'article A1.2.2 « Classement des sages-femmes », aux 4^e et 5^e tirets, les références sont respectivement celles des articles 08.01.1.2 et 08.01.1.3.

Article 20.6 | Filière médicale. Cadres

Au regroupement de métiers « Cadres médicaux », les emplois courants actuels de :

- « Médecin assistant non spécialisé.
- Médecin non spécialisé.
- Médecin assistant spécialisé.
- Médecin chef d'établissement.
- Médecin directeur ».

Sont supprimés.

À ce regroupement les termes « groupe B » sont supprimés.

Les mentions y afférentes dans les fiches métiers de ce regroupement sont modifiées en conséquence.

Il y a désormais 15 fonctions à ce regroupement en lieu et place de 20 emplois courants actuels.

À ce regroupement, le terme « généraliste » est supprimé après le terme « médecin ».

À la fiche métier « Médecin généraliste », les termes « généraliste » sont supprimés dans les différents cartouches de cette fiche.

À la fiche métier « Médecin responsable de l'information médicale », la référence à cette fonction figurant en haut de la fiche est supprimée.

Article 20.7

À l'article A1.3 « Classement des directeurs généraux », directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires, aux 3^e et 4^e tirets, les références sont respectivement celles des articles 08.01.1.2 et 08.01.1.3.

À l'article A1.3.1 « Coefficient de référence », les termes « foyers logements » sont remplacés par les termes « résidences autonomie ».

Article 21 | Annexe II « Liste des emplois de cadres et de maîtrise »

À l'article A2.1 « Cadres et cadres assimilés », au 1^{er} tiret les termes « des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, » sont supprimés et remplacés par les termes « des membres du comité social et économique ».

À l'article A2.1.3 « Cadres médicaux », le terme « généraliste » est supprimé.

Article 22 | Annexe III « Indemnités et primes. Avantages en nature »

À l'article A3.1.1 « Salariés concernés », les termes « des salariés non qualifiés embauchés en contrat emplois-jeunes dont la rémunération fixe intègre d'ores et déjà cet élément ainsi que » sont supprimés.

À l'article A3.1.2 « Montant brut global des primes versées », au 3^e alinéa, les termes « le cas échéant, » sont ajoutés entre les termes « agréé » et « il pourra être décidé ».

À l'article A3.1.3, « Modalités d'attribution et de versement », au 2^e alinéa les termes « comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec le conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel » sont supprimés et remplacés par les termes « comité social et économique ».

Au 3^e alinéa les termes « comité d'entreprise ou d'établissement ou de conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel » sont supprimés et remplacés par les termes « comité social et économique ».

À l'article A3.3 « Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés », les termes « à 12,32 points CCN51 pour 8 heures de travail. Si la durée de ce travail est différente de 8 heures, le montant de l'indemnité est fixé » sont supprimés.

À l'article A3.4.3 « Prime pour contraintes conventionnelles particulières dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés », à la fin du premier tiret, sont ajoutés les termes « encadrant deux coupures d'activité, ».

À la fin du dernier alinéa de cet article sont ajoutés les termes « de 5 %. »

À l'article A3.4.6 « Personnels intervenant en milieu carcéral », les termes « dispositions du décret n° 86-02 du 14 mars 1986 » sont supprimés et remplacés par les termes « aux dispositions légales et réglementaires. »

À l'article A3.6.1.3, « Salariés du secteur de l'enfance Inadaptée », le premier tiret est supprimé.

Le 2^e tiret est rédigé comme suit :

« – les accompagnants éducatifs et sociaux (ex AMP) et salariés assimilés ; ».

L'intitulé de l'article A3.7, « Indemnités compensatrices de frais de déplacement », est désormais « Frais de déplacement ».

Au 1^{er} alinéa les termes « indemnités compensatrices de » sont supprimés et remplacés par les termes « remboursements de ».

L'article A3.7.1 « Indemnités pour frais de repas et de découcher » est désormais intitulé « Montant des remboursements de frais (repas et nuitées) » et est rédigé comme suit :

« Les frais engagés au titre des repas et des nuitées (hôtel et petit déjeuner) sont remboursés conformément aux barèmes réglementaires.

Les frais engagés au titre du seul petit-déjeuner sont remboursés sur la base de 50 % du barème réglementaire pour un repas.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, les heures d'absence ci-après sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
- entre 0 heure et 5 heures pour la nuitée. »

L'article A3.7.1.2 « Conditions d'attribution » est supprimé.

À l'article A3.7.2.1 « Transport par chemin de fer », le 1^{er} alinéa est désormais rédigé comme suit :

« Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur la base du tarif 2^e classe SNCF. »

À l'article A3.7.2.2 « Utilisation d'une voiture personnelle », les taux sont :

- « – 0,65 € pour les 5 CV et moins ;
- 0,78 € pour les 6 CV et plus ;
- 64,79 € pour l'indemnité. »

Le renvoi de l'astérisque est « Taux applicables au 1^{er} juillet 2019 ».

À l'article A3.7.2.3 « Utilisation d'un bicycle à moteur », le taux est :

- « – 0,19 €. »

Le renvoi de l'astérisque est « Taux applicables au 1^{er} juillet 2019 ».

À l'article A3.9, « Allocation de transport aux salariés handicapés en Île-de-France », au 2^d alinéa, les termes « prix de la carte orange mensuelle en deuxième classe » sont supprimés et remplacés par les termes « du coût du titre de transport ».

Article 23 | Annexe V « Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié » et annexe VI « Convention de formation (cours d'emploi) »

Ces annexes sont supprimées. Les annexes suivantes sont renumérotées en conséquence.

Article 24 | Annexe VII « Transfert total ou partiel d'établissement »

Cette annexe est désormais l'annexe 5. Les articles sont renumérotés en conséquence.

À l'article A7.1 « Objet », devenu l'article A5.1, les termes « (arrêté du 4 juillet 1966) » sont supprimés.

À l'article A7.4 « Prime forfaitaire de responsabilités exceptionnelles et d'astreinte », devenu l'article A5.4, la référence, au 1^{er} alinéa, est désormais celle de l'article 08.03.3, en lieu et place de celle de l'article 08.03.2.

À l'article A7.5 « Logement », devenu l'article A5.5, le 2^d alinéa est désormais rédigé comme suit : « Tout employé auquel le logement ne peut être assuré par l'établissement et devant

se loger par ses propres moyens perçoit une indemnité calculée par référence au taux fixé à l'article A4.2.1 c de l'annexe IV à la convention ».

À l'article A7.9 « Information préalable des salariés », devenu l'article A5.9, les termes « pour les salariées mères de famille » sont supprimés et remplacés par les termes « pour les salariés ».

Article 25 | Annexe VIII « Convention de formation des personnels préparant le cadet » et annexe IX « Entreprises et services d'aide par le travail (ESAT) »

Ces annexes sont supprimées. L'annexe suivante est renumérotée en conséquence.

Article 26 | Annexe X « Assistants familiaux des services de placements familiaux spécialisés »

Cette annexe est désormais l'annexe VI et ses articles sont renumérotés en conséquence.

Au préambule de cette annexe, au 1^{er} alinéa, les termes « prévus par le décret n° 56-284 du 9 mars 1956 modifié et l'arrêté du 7 juillet 1957 modifié. » sont supprimés et remplacés par les termes « habilités à recevoir des mineurs relevant de la protection judiciaire de la jeunesse ou habilités à recevoir des mineurs orientés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). »

Au 2^e alinéa, les termes « visés par les articles 67, 76 et 96 du code de la famille et de l'aide sociale et prévu par l'article 150 du code de la santé publique (arrêté du 7 juillet 1957, article 71, 2^e alinéa) » sont supprimés.

Au 3^e alinéa, les termes « (art. L. 421-2 nouveau du code de l'action sociale et des familles) (loi du 27 juin 2005) » sont supprimés et remplacés par les termes « conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

À l'article A10.08 « Jours fériés. Congés pour événements familiaux », devenu l'article A6.08, la référence à l'article « 11.01.3.4 » est remplacée par celle à l'article « 11.01.3.3 ».

À l'article A10.13 « Indemnité d'entretien », devenu l'article A6.13, les termes « prévu à l'article L. 141-8 du code du travail » sont supprimés.

À l'article A10.14 « Arrêts de travail », devenu l'article A6.14, le terme « Lorsque en », est remplacé par le terme « Lorsqu'en ».

Article 27 | Partie. Recueil de textes

Le recueil 1 « Textes légaux et réglementaires » qui reprend de façon non exhaustive des articles du code du travail, dont certains sont devenus par ailleurs obsolètes est supprimé.

Les recueils suivants sont renumérotés en conséquence.

Article 28 | Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 29 | Date d'application du présent avenant

Le présent avenant prendra effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles, le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 12 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 405 | **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)**

Avenant n° 01-2020 du 18 septembre 2020
relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050971M

IDCC : 405

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

UNISSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Il est convenu et décidé entre les parties signataires de porter la valeur du point de 5,256 € à 5,285 € au 1^{er} janvier 2020.

Fait à Charenton-le-Pont, le 18 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective d'arrondissement

IDCC : **1387** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Flandres-Douais)
(20 mai 1986)

(Étendue par arrêté du 31 décembre 1986,
Journal officiel du 13 janvier 1987)

Accord du 16 octobre 2020

relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2020

NOR : ASET2050973M

IDCC : 1387

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

UIMM Udimétal Nord-Pas-de-Calais Centre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC métallurgie Nord-Pas-de-Calais ;

USM FO Armentières ;

USM FO Douai ;

USM FO Lille ;

CFDT métaux 59,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres, qui se sont réunies le 6 octobre 2020, déclarent attacher une grande importance à ce que le barème des TEGA qui est la référence pour l'accueil des nouveaux embauchés et une garantie pour les salariés en fonction, dans le respect de la hiérarchie des emplois, reste d'un niveau compatible avec la nécessité de préserver à la fois l'attractivité des métiers de la métallurgie et la compétitivité des entreprises industrielles.

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations professionnelles et rappellent que le présent accord conclu, notamment, sur les rémunérations minimales garanties (TEGA), obéit à une logique propre, et ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

En conséquence, il est convenu entre les signataires ce qui suit :

1.1. Garanties 2020

Les barèmes des taux effectifs garantis annuels (TEGA) valables pour l'ensemble de l'année civile à partir de l'année 2020 fixent, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun mensuel ne peut être rémunéré pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures (annexe I).

Ces rémunérations tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Elles doivent être adaptées à l'horaire réellement pratiqué par l'entreprise (ou, s'il est différent, par le salarié) au cours de l'année en tenant compte des coefficients correcteurs correspondants.

Les coefficients correcteurs figurant dans l'annexe III au présent accord sont donnés à titre indicatif. Ils correspondent aux taux légaux de majoration des heures supplémentaires applicables au jour de la signature du présent accord.

1.2. Bénéficiaires de la garantie

Bénéficiaire de la garantie instituée à l'article 1.1. du présent accord, tous les mensuels à l'exception des titulaires d'un contrat de travail régi par des dispositions spécifiques en matière de rémunération.

En outre, les barèmes mentionnés aux articles 1.1 et 2 du présent accord doivent être adaptés aux situations propres à certaines catégories de travailleurs pour lesquels la réglementation institue des abattements de rémunération (jeunes de moins de 18 ans...).

1.3. Modalités de vérification

Pour vérifier si un mensuel a bénéficié sur l'ensemble de l'année 2020 d'une rémunération brute au moins égale pour l'horaire considéré, aux garanties constituées par le présent accord, il sera tenu compte des éléments définis par l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres, ainsi que des indemnités représentant tout ou partie des compensations salariales de la réduction d'horaire que les entreprises ont, le cas échéant, instituées notamment au titre de la réduction du temps de travail, et ce, même si cette indemnité figure à part sur le bulletin de paie.

1.4. Durée de validité de la garantie

La garantie instituée par l'article 1.1. du présent accord est valable pour 1 année complète.

Il s'ensuit que cette garantie doit être adaptée *pro rata temporis* lorsque intervient un changement de classification ainsi qu'en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

1.5. Adaptation de la garantie

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération, par exemple en cas de maladie, d'accident ou d'absence quelconque non indemnisée, ne sont pas prises en compte. Le taux effectif garanti annuel est alors adapté en proportion des périodes effectivement travaillées.

1.6. Régularisation

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisserait apparaître qu'un mensuel n'a pas été rempli de ses

droits, celui-ci recevra, à l'échéance de la paie la plus proche, le complément de rémunération brute correspondant.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé au 1^{er} novembre 2020.

La valeur du point RMH est fixée à cette date à 4,24 €.

Les parties précisent que cette revalorisation s'applique pour la première fois à la prime d'ancienneté versée au titre du mois de novembre 2020.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH figurant en annexe II au présent accord s'appliquent pour la durée légale du travail. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Les montants figurant dans le barème des RMH sont arrondis à l'euro supérieur dès lors que le nombre de centimes après la virgule est égal ou supérieur à 50, à l'euro inférieur dans le cas contraire.

Ces montants sont donnés à titre indicatif. En effet, les valeurs de primes d'ancienneté sont calculées par le produit de la valeur du point par le coefficient et le taux d'ancienneté applicable sans arrondi pour éviter le cumul d'arrondis. Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3^e chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

Les valeurs de primes d'ancienneté qui résultent de ce calcul figurent en annexe IV pour les administratifs, techniciens et maîtrises hors atelier, en annexe V pour les travailleurs manuels et en annexe VI pour les maîtrises d'atelier.

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Article 3 | Allocation complémentaire de vacances

Le montant de l'allocation complémentaire de vacances défini aux articles 11.1.14 à 11.1.18 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 478 € brut pour la période allant du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021 (annexe VII).

Article 4 | Indemnité de panier de nuit

Le montant de l'indemnité du panier de nuit visée par l'article 7.1.8 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 6,70 € par repas au 1^{er} novembre 2020 (annexe VII).

Article 5 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | 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 7 | Extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence, à l'initiative de la délégation patronale, à en demander l'extension.

Article 8 | Formalités

Le présent accord fera l'objet des dépôts conformément à la réglementation.

Fait à Faches-Thumesnil, le 16 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Taux effectifs garantis annuels 2020 (TEGA 2020)

Base 35 heures.

1. Mensuels âgés de 18 ans accomplis

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif, technicien, maîtrise [hors atelier]	Travailleurs manuels	Maîtrise d'atelier
V	3	395	32 049 €		33 450 €
		365	29 574 €		30 861 € AM 7
	2	335	27 207 €		28 262 € AM 6
	1	305	24 870 €		25 627 € AM 5
IV	3	285	23 430 € TA 4		24 073 € AM 4
	2	270	22 307 € TA 4		
	1	255	21 114 € TA 2		21 485 € AM 3
III	3	240	20 805 € TA 1		20 846 € AM 2
	2	225	20 242 €		
	1	215	20 114 € P 3		20 162 € AM 1
II	3	190	19 690 € P 2		
	2	180	19 551 €		
	1	170	19 397 € P 1		
I	3	155	18 494 € O 3		
	2	145	18 484 € O 2		
	1	140	18 474 € O 1		

En toute hypothèse, le mensuel ne peut percevoir une rémunération inférieure au Smic correspondant à l'horaire pratiqué.

Pour vérifier si la rémunération annuelle est au moins égale au TEGA, il convient de tenir compte des éléments définis à l'art. 9.2.1 *bis* de la convention collective.

Ce barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il doit être adapté en cas d'horaire différent en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

L'évolution des barèmes de TEGA et de RMH obéit à une logique propre et ne peut servir de base ou de référence à l'évolution des salaires réels versés par les entreprises.

2. Mensuels âgés de moins de 18 ans

Le taux effectif garanti annuel (TEGA) des mensuels âgés de moins de 18 ans subit un abattement dans les conditions ci-après :

Âge	Ancienneté	
	Moins de 6 mois	6 mois et plus
16 – 17 ans	TEGA – 20 % sans être < au Smic – 20 %	Aucun abattement
17 – 18 ans	TEGA – 10 % sans être < au Smic – 10 %	Aucun abattement

Annexe II

Rémunérations minimales hiérarchiques 2020 (RMH 2020)

Date d'application : 1^{er} novembre 2020.

Valeur du point : 4,24 €.

Base 35 heures.

Ce barème sert exclusivement de base de calcul des primes d'ancienneté.

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs, techniciens, maîtrise [hors atelier]	Travailleurs manuels ^[1]		Maîtrise d'atelier ^[1]	
V	3	395	1 675 €			1 792 €	
		365	1 548 €			1 656 €	AM 7
	2	335	1 420 €			1 520 €	AM 6
		305	1 293 €			1 384 €	AM 5
IV	3	285	1 208 €	TA 4	1 269 €	1 293 €	AM 4
	2	270	1 145 €	TA 3	1 202 €		
	1	255	1 081 €	TA 2	1 135 €	1 157 €	AM 3
III	3	240	1 018 €	TA 1	1 068 €	1 089 €	AM 2
	2	225	954 €				
	1	215	912 €	P 3	957 €	975 €	AM 1
II	3	190	806 €	P 2	846 €		
	2	180	763 €				
	1	170	721 €	P 1	757 €		
I	3	155	657 €	O 3	690 €		
	2	145	615	O 2	646		
	1	140	594	O 1	623		

[1] Ces montants incluent les majorations prévues par l'accord national du 30 janvier 1980 (5 % : travailleurs manuels et 7 % : maîtrise d'atelier).

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Mode de calcul de la prime d'ancienneté		
La prime d'ancienneté est égale au :		
Coefficient x valeur du point x taux de la catégorie (voir ligne ci-dessous) x % d'ancienneté		
Administratifs, techniciens, maîtrise hors atelier : 1	Travailleurs manuels : 1,05	Maîtrise d'atelier : 1,07
Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3 ^e chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.		

Annexe III

Coefficients correcteurs applicables dans les cas où l'horaire constant est différent de 35 heures

Entreprises de toutes tailles

Dans le cas où l'horaire est différent de 35 heures, il y a lieu d'appliquer aux valeurs du barème des taux effectifs garantis annuels et aux valeurs des primes d'anciennetés calculées à partir du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, le coefficient correcteur correspondant à l'horaire pratiqué.

Attention :

- le coefficient correcteur tient compte d'une majoration payée en espèces. Il n'est pas applicable dans le cas d'une majoration en temps de repos ;
- le coefficient correcteur est calculé à partir de la majoration légale de 25 % pour les heures accomplies entre 35 et 43 heures et 50 % au-delà.

	Horaire hebdomadaire (en heures)	Nombre d'heures effectivement payées (en heures) ^[1]	Coefficient correcteur ^[2]
Heures au taux normal	30,00	30,000	0,857143
	30,50	30,500	0,871429
	31,00	31,000	0,885714
	31,50	31,500	0,900000
	32,00	32,000	0,914286
	32,50	32,500	0,928571
	33,00	33,000	0,942857
	33,50	33,500	0,957143
	34,00	34,000	0,971429
	34,50	34,500	0,985714
Durée légale	35,00	35,000	1,000000
Heures majorées à 25 %	35,50	35,625	1,017857
	36,00	36,250	1,035714
	36,50	36,875	1,053571
	37,00	37,500	1,071429
	37,50	38,125	1,089286
	38,00	38,750	1,107143
	38,50	39,375	1,125000
	39,00	40,000	1,142857
	39,50	40,625	1,160714
	40,00	41,250	1,178571
	40,50	41,875	1,196429

	Horaire hebdomadaire (en heures)	Nombre d'heures effectivement payées (en heures) ^[1]	Coefficient correcteur ^[2]
	41,00	42,500	1,214286
	41,50	43,125	1,232143
	42,00	43,750	1,250000
	42,50	44,375	1,267857
	43,00	45,000	1,285714
Heures majorées à 50 %	43,50	45,750	1,307143
	44,00	46,500	1,328571
	44,50	47,250	1,350000
	45,00	48,000	1,371429
	45,50	48,750	1,392857
	46,00	49,500	1,414286
	46,50	50,250	1,435714
	47,00	51,000	1,457143
	47,50	51,750	1,478571
	48,00	52,500	1,500000
<p>[1] C'est-à-dire tenant compte des majorations pour heures supplémentaires payées et non prises en repos.</p> <p>[2] Nombre d'heures effectivement payées divisé par 35.</p>			

Annexe IV

Primes d’ancienneté (base 35 heures)^[1]

Applicable au 1^{er} novembre 2020.

Valeur du point : 4,24 €.

Administratifs, techniciens, maîtrises hors atelier

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum hiérarchique (arrondi)	Ancienneté														
				Taux														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
V	3	395	1 675	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %	
				50,24	66,99	83,74	100,49	117,24	133,98	150,73	167,48	184,23	200,98	217,72	234,47	251,22	284,72	
				46,43	61,90	77,38	92,86	108,33	123,81	139,28	154,76	170,24	185,71	201,19	216,66	232,14	263,09	
IV	2	335	1 420	42,61	56,82	71,02	85,22	99,43	113,63	127,84	142,04	156,24	170,45	184,65	198,86	213,06	241,47	
	1	305	1 293	38,80	51,73	64,66	77,59	90,52	103,46	116,39	129,32	142,25	155,18	168,12	181,05	193,98	219,84	
	3	285	1 208	36,25	48,34	60,42	72,50	84,59	96,67	108,76	120,84	132,92	145,01	157,09	169,18	181,26	205,43	
III	2	270	1 145	34,34	45,79	57,24	68,69	80,14	91,58	103,03	114,48	125,93	137,38	148,82	160,27	171,72	194,62	
	1	255	1 081	32,44	43,25	54,06	64,87	75,68	86,50	97,31	108,12	118,93	129,74	140,56	151,37	162,18	183,80	
	3	240	1 018	30,53	40,70	50,88	61,06	71,23	81,41	91,58	101,76	111,94	122,11	132,29	142,46	152,64	172,99	
II	2	225	954	28,62	38,16	47,70	57,24	66,78	76,32	85,86	95,40	104,94	114,48	124,02	133,56	143,10	162,18	
	1	215	912	27,35	36,46	45,58	54,70	63,81	72,93	82,04	91,16	100,28	109,39	118,51	127,62	136,74	154,97	
	3	190	806	24,17	32,22	40,28	48,34	56,39	64,45	72,50	80,56	88,62	96,67	104,73	112,78	120,84	136,95	
	2	180	763	22,90	30,53	38,16	45,79	53,42	61,06	68,69	76,32	83,95	91,58	99,22	106,85	114,48	129,74	
	1	170	721	21,62	28,83	36,04	43,25	50,46	57,66	64,87	72,08	79,29	86,50	93,70	100,91	108,12	122,54	

[1] En cas d’horaire constant différent voir annexe III.

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum hiérarchique (arrondi)	Ancienneté													
				Taux													
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans
I	3	155	657	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %
	2	145	615	19,72	26,29	32,86	39,43	46,00	52,58	59,15	65,72	72,29	78,86	85,44	92,01	98,58	111,72
	1	140	594	18,44	24,59	30,74	36,89	43,04	49,18	55,33	61,48	67,63	73,78	79,92	86,07	92,22	104,52
				17,81	23,74	29,68	35,62	41,55	47,49	53,42	59,36	65,30	71,23	77,17	83,10	89,04	100,91

Annexe V

Primes d'ancienneté (base 35 heures)^[1]

Applicable au 1^{er} novembre 2020.

Valeur du point : 4,24 €.

Travailleurs manuels

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum hiérarchique (arrondi)	Ancienneté														
				Taux														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %	
IV	3	285	TA4	1 269	38,06	50,75	63,44	76,13	88,82	101,51	114,19	126,88	139,57	152,26	164,95	177,63	190,32	215,70
	2	270	TA3	1 202	36,06	48,08	60,10	72,12	84,14	96,16	108,18	120,20	132,22	144,24	156,27	168,29	180,31	204,35
	1	255	TA2	1 135	34,06	45,41	56,76	68,12	79,47	90,82	102,17	113,53	124,88	136,23	147,58	158,94	170,29	192,99
III	3	240	TA1	1 068	32,05	42,74	53,42	64,11	74,79	85,48	96,16	106,85	117,53	128,22	138,90	149,59	160,27	181,64
II	1	215	P3	957	28,72	38,29	47,86	57,43	67,00	76,57	86,15	95,72	105,29	114,86	124,43	134,01	143,58	162,72
	3	190	P2	846	25,38	33,84	42,29	50,75	59,21	67,67	76,13	84,59	93,05	101,51	109,96	118,42	126,88	143,80
I	1	170	P1	757	22,71	30,27	37,84	45,41	52,98	60,55	68,12	75,68	83,25	90,82	98,39	105,96	113,53	128,66
	3	155	O3	690	20,70	27,60	34,50	41,40	48,30	55,20	62,11	69,01	75,91	82,81	89,71	96,61	103,51	117,31
	2	145	O2	646	19,37	25,82	32,28	38,73	45,19	51,64	58,10	64,55	71,01	77,46	83,92	90,38	96,83	109,74
	1	140	O1	623	18,70	24,93	31,16	37,40	43,63	49,86	56,10	62,33	68,56	74,79	81,03	87,26	93,49	105,96

[1] En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

Annexe VI

Primes d'ancienneté (base 35 heures)^[1]

Applicable au 1^{er} novembre 2020.

Valeur du point : 4,24 €.

Maîtrise d'atelier

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum hiérarchique (arrondi)	Ancienneté														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
				Taux														
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %	
V	3	395	AM	1 792	53,76	71,68	89,60	107,52	125,44	143,36	161,28	179,20	197,12	215,04	232,96	250,89	268,81	304,65
		365	AM	1 656	49,68	66,24	82,80	99,36	115,92	132,47	149,03	165,59	182,15	198,71	215,27	231,83	248,39	281,51
	2	335	AM6	1 520	45,59	60,79	75,99	91,19	106,39	121,59	136,78	151,98	167,18	182,38	197,58	212,78	227,97	258,37
	1	305	AM5	1 384	41,51	55,35	69,19	83,02	96,86	110,70	124,54	138,37	152,21	166,05	179,88	193,72	207,56	235,23
	3	285	AM4	1 293	38,79	51,72	64,65	77,58	90,51	103,44	116,37	129,30	142,23	155,16	168,09	181,02	193,95	219,81
IV																		
	1	255	AM3	1 157	34,71	46,28	57,84	69,41	80,98	92,55	104,12	115,69	127,26	138,83	150,39	161,96	173,53	196,67
	3	240	AM2	1 089	32,66	43,55	54,44	65,33	76,22	87,11	97,99	108,88	119,77	130,66	141,55	152,44	163,32	185,10
III																		
	1	215	AM1	975	29,26	39,02	48,77	58,52	68,28	78,03	87,79	97,54	107,30	117,05	126,80	136,56	146,31	165,82

[1] En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

Annexe VII

Indemnités, primes, allocation 2020

1. Indemnités diverses

Indemnité de panier (travaux de nuit) : 6,70 €^[1] (art. 7.1.8 de la convention collective du 20 mai 1986).

Indemnité de repas (petit déplacement) : 2,5 × le minimum légal (accord du 26 février 1976, art. 2.3).

2. Primes pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique

Obtention d'un CAP de la profession par un apprenti sous contrat (art. 8.2.4 de la convention collective du 20 mai 1986) : 22,87 €.

Obtention d'un diplôme dans les conditions prévues par l'article 8.4.1 de la convention collective du 20 mai 1986 :

CAP, BEP, CQP CQT1 CFPA 1 ^{er} degré	76,22 €
CQT2, CQT3, BP BTN Diplôme AFPA niveau IV	114,34 €
BTS, DUT Diplôme AFPA niveau III	152,45 €

3. Allocation complémentaire de vacances (art. 11.1.14 et suivants de la convention collective du 20 mai 1986)

Entre le 1^{er} mai 2020 et le 30 avril 2021 : 478 €.

[1] À compter du 1^{er} novembre 2020.

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : **1518** | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE,
DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 183 du 1^{er} octobre 2020

relatif à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens
et des professeurs (grille spécifique)

NOR : ASET2050989M

IDCC : 1518

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

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre d'une sous-commission paritaire nationale d'interprétation, les partenaires sociaux ont été amenés à échanger et à se prononcer sur une définition plus précise des heures de préparation et de suivi des animateurs techniciens et des professeurs, dont le statut est prévu dans l'annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT (ex-animation).

Convergeants dans leur position les partenaires sociaux ont souhaité formaliser leur décision dans le cadre d'un avenant afin d'harmoniser et sécuriser les pratiques sur ce sujet au sein de la branche.

Le présent avenant a ainsi pour objet d'apporter des précisions nécessaires sur des dispositions actuelles relatives à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens et des professeurs afin de garantir une bonne application par les structures et d'apporter une meilleure compréhension de ce statut particulier pour les salariés concernés.

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

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

Article 2 | *Durée et définition des temps de travail des animateurs techniciens et professeurs*

Cet article ajoute un article 1.4.2 au sein de l'annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT (ex-animation) comme suit :

« 1.4.2. Durée et temps de travail

Du fait de leurs missions, la durée et le temps de travail d'un animateur technicien ou d'un professeur présentent plusieurs particularités.

Le temps de travail se décompose nécessairement en deux types d'heures de travail :

- les heures dites “de face-à-face pédagogique ou de service”. Elles sont entendues comme étant : toutes heures correspondant aux cours ou ateliers donnés par le salarié, mais également toutes les heures de travail effectuées sur le lieu de travail ou dans d'autres endroits à la demande de l'employeur (préparation et présence aux spectacles, inscriptions à la rentrée scolaire, réunions pédagogiques...). En conséquence, toutes les heures de travail à la demande expresse de l'employeur sont considérées comme des heures de face-à-face pédagogique ou de service ;
- les heures dites “de préparation et de suivi”. Ces heures ont pour objet pour le salarié de préparer en amont les cours ou ateliers qui seront donnés et d'en réaliser un suivi. Ces heures sont utilisées librement par le salarié. Enfin, ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif pour tous les avantages liés au temps de travail (ancienneté, congés payés, etc.). La détermination des heures hebdomadaires de préparation et de suivi se fait selon le calcul suivant :
- pour un animateur-technicien : nombre d'heures hebdomadaires de service contractuelles d'atelier × 9 heures/26 heures.
- pour un professeur : nombre d'heures hebdomadaires de service contractuelles de cours × 11 heures/24 heures.

Conformément à l'article 1.4.3 de l'annexe I de la convention collective nationale, le temps plein légal est fixé à 26 heures de face-à-face pédagogique ou de service pour un animateur technicien et à 24 heures de face-à-face pédagogique ou de service pour le professeur.

Cela implique que la durée hebdomadaire de travail pour un temps plein se décompose de la manière suivante :

- pour un animateur technicien : 26 heures de face-à-face ou de service + 9 heures de préparation = 35 heures ;
- pour un professeur : 24 heures de face-à-face ou de service + 11 heures de préparation = 35 heures.

La durée hebdomadaire de travail, préparation comprise, pour un temps partiel se détermine donc ainsi :

- pour un animateur technicien : au nombre d'heures hebdomadaires contractuelles d'atelier × 35 heures/26 heures ;
- pour un professeur : au nombre d'heures hebdomadaires contractuelles de cours × 35 heures/24 heures.

Le déclenchement et le calcul des heures complémentaires se font conformément aux dispositions prévues à l'article 1.4.7 de l'annexe I de la convention collective nationale. »

Article 3 | *Durée et date de prise d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 4 | *Dispositions diverses*

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

Article 5 | *Révision, dénonciation*

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

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084 | Convention collective nationale

IDCC : 1431 | **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

Accord du 17 septembre 2020
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2050979M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA CS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche de l'optique-lunetterie entend se mobiliser pour mettre en place une politique durable de non-discrimination en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de rémunération, de promotion et de formation des personnes en situation de handicap, et pour que les entreprises relevant de son champ d'activité soient des lieux de bienveillance à l'égard des personnes en situation de handicap.

La situation de handicap peut résulter de problèmes de santé depuis la naissance mais aussi de problèmes de santé courants : tout collaborateur peut être concerné à un moment de sa vie professionnelle.

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises du secteur à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

- en développant l'information et la sensibilisation de leur personnel ;
- en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La volonté de la branche est de contribuer au partage des bonnes pratiques envers les personnes en situation de handicap et faire en sorte que les salariés de la branche portent un autre regard sur le handicap.

Enfin, le présent accord vient en complément de la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de la loi n° 2019-485 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants.

a) Champ d'application de l'accord

Cet accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique lunetterie, relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés :

En dehors des dispositions de l'article 4, la branche considère qu'il n'y a pas lieu de distinguer dans l'application du présent accord les entreprises de moins de 50 salariés des autres entreprises de la branche. Toutes les entreprises sont concernées par le présent accord quelle que soit la taille de leur effectif.

b) Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Par personne en situation de handicap, il convient d'entendre « Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement reconnues par la loi comme étant réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

Les partenaires sociaux distinguent les salariés répondant à la définition de la personne en situation de handicap et les bénéficiaires au titre de l'obligation d'emploi incombant aux entreprises de plus de 20 salariés.

Pour rappel, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi listés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 (ex. L. 394) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-3 (ex. L. 395) et à l'article L. 241-4 (ex. L. 396) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires d'une carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

c) Photographie de la branche en matière d'emploi des personnes en situation de handicap

La branche étant essentiellement composée de TPE de moins de 10 personnes, les données liées à l'insertion et au maintien des personnes en situation de handicap ne sont pas connues au regard des obligations légales d'emploi, au jour de la signature du présent accord.

Cependant à compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises quel que soit leur effectif, doivent déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui travaillent pour elles, ce qui permettra à la branche d'avoir une réelle connaissance de la situation des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre des panoramas de la branche, les partenaires sociaux s'engagent à demander à ses interlocuteurs et prestataires, la prise en compte de la situation du handicap, afin de pouvoir obtenir un état de la situation dans les entreprises de la branche et d'évaluer dans la durée les résultats de ses actions et à consacrer un volet de son rapport de branche à l'emploi des personnes en situation de handicap et à l'effet de la politique de branche et des accords d'entreprise pour tout moyen que la branche se donnera.

1. Sensibiliser sur le handicap au sein des entreprises de la branche

Les partenaires sociaux considèrent que :

- communiquer sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité de salarié handicapé ;
- faire connaître son statut de personne en situation de handicap dans l'entreprise ne doit pas être vécu par un salarié comme un risque mais bien comme un avantage.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle que manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

1.1. Négociation et sensibilisation sur le handicap dans l'entreprise

La branche recommande aux entreprises de sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel sur le handicap.

Pour aider les entreprises, la branche de l'optique lunetterie de détail s'engage dans le cadre d'une boîte à outils à mettre à disposition un module de sensibilisation en e-Learning sur le handicap en entreprise accessible à tous. Elle décide de porter à l'ordre du jour de son agenda social annuel, le vote d'un budget de financement spécifique. L'opportunité d'une campagne d'information sera elle aussi étudiée annuellement au regard de l'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la profession.

Par ailleurs, la branche rappelle que les frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

De plus, les partenaires sociaux de la branche rappellent que le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit dans la négociation annuelle obligatoire d'entreprise (NAO). Ces négociations portent notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises qui ont conclu un accord agréé de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la périodicité des négociations avec les organisations est portée à 3 ans. Dès lors qu'il est agréé par l'État, ce type d'accord exonère l'entreprise du versement de la contribution à l'Agefiph, mais pas de l'obligation d'emploi : l'entreprise doit s'engager sur un plan d'action avec des objectifs en lien avec la réponse à l'obligation.

1.2. Diffusion des bonnes pratiques autour du handicap

La branche reconnaît qu'elle peut avoir un rôle de facilitateur dans la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises de la branche. En cela, elle demande la remontée des informations de cas concrets d'initiatives réussies en faveur de personnes en situation de handicap, et s'engage à en organiser leur diffusion au sein de la branche.

La branche souhaite que cet accord de branche et toutes les communications et actions qui en découlent soient diffusés largement au sein des entreprises de la branche.

1.3. Accessibilité à l'entreprise

Les entreprises de la branche doivent prévoir les dispositions nécessaires à l'accès aux locaux, aux déplacements pour aller en formation par exemple, à l'accessibilité numérique et tous les dispositifs qui facilitent l'accès aux postes pour les salariés et les candidats aux postes.

2. Accompagner la reconnaissance de situation de handicap

Les partenaires sociaux sont conscients du fait que les salariés d'une entreprise :

- souhaitent taire leur handicap pour des raisons intimes et personnelles, rappelant la liberté de chacun de dire ou de taire son handicap ;
- peuvent hésiter à faire savoir à leur employeur qu'ils sont reconnus handicapés ;
- ne connaissent pas toujours la possibilité de faire reconnaître leur handicap, lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés de santé ayant des répercussions sur leur emploi ;
- ne perçoivent pas toujours clairement l'intérêt de déclarer leur situation auprès de leur employeur ;
- doivent surmonter un certain nombre d'étapes administratives pour constituer un dossier de reconnaissance de travailleur handicapé.

Par ailleurs, certaines entreprises doivent remplir une obligation d'emploi de travailleur handicapé.

Afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, la branche crée un droit à 8 heures d'absence rémunérées.

Tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci, bénéficiera d'un droit à 8 heures d'absence rémunérées pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Ce droit s'entend d'un forfait de 8 heures d'absence rémunérées qui pourront être prises au maximum en deux fois.

Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra :

- informer son employeur de sa démarche ;
- remettre un justificatif de son absence.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces 8 heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

Au cas où la reconnaissance RQTH ou son renouvellement nécessiterait 1 à 2 journées supplémentaires, la branche convient de laisser aux entreprises la possibilité d'une prise en charge ou non de ces jours complémentaires, qu'elle soit complète ou partielle. Sous certaines conditions, la branche rappelle que des dispositifs peuvent financer tout ou partie de ces jours d'absence complémentaires, et invite les entreprises et les salariés concernés à prendre contact avec les organismes de prévoyance.

En tout état de cause et quelle que soit la décision retenue par l'entreprise, ces demandes d'autorisation d'absence ne pourront pas être refusées par l'entreprise, et ne pourront en aucun cas justifier une sanction.

3. Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La branche rappelle qu'un certain nombre de dispositifs existent et constituent des aides et des droits en faveur des salariés en situation de handicap, pour leur maintien dans l'emploi.

3.1. Aménagement des horaires

La branche encourage les entreprises à être innovantes dans l'aménagement des horaires de personnel en situation de handicap. Les aménagements d'horaires doivent être établis en concertation avec l'entreprise et le salarié et en tenant compte des difficultés de chacun.

3.2. Droit au télétravail

La branche est favorable aux solutions de télétravail des personnes en situation de handicap qui en font la demande et encourage les entreprises à mettre tout en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit rapidement opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent, selon les articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail, que la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises nécessite un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Les salariés en situation de handicap seront prioritaires pour l'attribution des postes de télétravail disponibles dans l'entreprise sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés pour ces postes par l'entreprise.

Les moyens matériels nécessaires au poste en télétravail seront à la charge de l'entreprise. Les moyens matériels nécessaires au poste en télétravail s'entendent de ceux relatifs aux technologies de l'information et de la communication définis avec l'employeur.

Afin d'aider les entreprises dans cette démarche, la branche proposera dans le cadre d'une boîte à outils des conseils et documents pour une mise en œuvre facilitée.

3.3. Aménagement du poste de travail. Aides financières et matérielles

La branche rappelle que des organismes (médecine du travail, Agefiph...) peuvent accompagner les entreprises dans des démarches de financement et d'aménagement de poste de salariés en situation de handicap sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dans l'entreprise (car dans ce cas l'entreprise ne paie pas sa contribution liée à l'OETH et optimise ce budget en son sein pour aménager les postes par exemple).

Le salarié en situation de handicap a la possibilité de demander à son employeur en relation avec le médecin du travail, l'aménagement de son poste de travail.

Dans le cadre de concertation avec le médecin du travail et le salarié en situation de handicap, l'Agefiph peut participer au financement de matériels spécifiques adaptés au handicap permettant le maintien dans le poste, après étude du poste de travail sous-réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dans l'entreprise.

La branche rappelle que les dépenses engagées pour les aménagements de poste qui ne seraient pas prises en charge directement par l'Agefiph peuvent venir en déduction du versement de la contribution liée à l'OETH.

Il est rappelé que les salariés bénéficiaires de la prévoyance non-cadre mise en place par la branche ont la possibilité, par le biais du fonds social de l'organisme désigné, d'obtenir des aides conditionnées.

4. Accompagner les salariés en situation de handicap tout au long de leur vie professionnelle

La branche affirme sa volonté de ne faire aucune discrimination en raison du handicap au sujet de l'embauche, de la rémunération, de l'évolution et de la promotion au sein d'une entreprise d'un salarié en situation de handicap. Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est a priori réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

4.1. Droit à l'accès à la formation

La branche rappelle que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'actions de formation au même titre que les salariés de l'entreprise.

Adaptation des actions de formation

La branche souhaite que lors d'actions de formation engagées, celles-ci puissent être adaptées au handicap, tant dans le rythme que dans les méthodes ou les outils, notamment pour toutes les formations dispensées en interne.

En cas de formation externe, l'entreprise devra se mettre en rapport avec l'organisme de formation pour anticiper les éventuelles inadaptations et voir avec lui les possibles aménagements.

La branche recommande de prendre en compte ce critère dans le choix de l'organisme en cas d'appels d'offres, si du personnel en situation de handicap doit être formé.

Compte personnel de formation

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'un montant en euros de son CPF (compte personnel de formation), supérieur aux salariés qui ne sont pas reconnus en situation de handicap ; à titre d'exemple pour 1 année pleine un salarié reconnu travailleur handicapé bénéficie pour 2019 d'un crédit de 800 € (au lieu des 500 prévus).

4.2. Gestion du parcours professionnel

La branche considère que la majorité des handicaps sont compatibles avec une activité professionnelle. Dans ce cadre, les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein des entreprises au même titre que les autres, sans que ce handicap soit considéré comme un blocage ou un frein à son épanouissement professionnel.

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que les autres salariés à pouvoir évoluer dans l'entreprise.

En cas de difficultés dans le maintien de leur poste, les entreprises sont encouragées à anticiper les situations, favoriser les mobilités sur d'autres postes et privilégier au maximum les reconversions au sein même de l'entreprise.

Bilan de compétence

La branche encourage les initiatives liées à la mise en œuvre d'un bilan de compétence pour toute personne en situation de handicap qui souhaiterait évoluer dans son poste ou dans tout autre poste.

Elle rappelle également que ce dispositif peut être engagé pour toute personne en situation de handicap qui connaîtrait des difficultés dans le maintien de son poste, afin que puisse être anticipée une éventuelle impossibilité à moyen ou long terme à l'occuper, et une possible reconversion professionnelle.

Conseil en évolution professionnelle

Des conseils en évolution professionnelle peuvent être sollicités par les salariés en situation de handicap soit au sein de l'OPCO de la branche, soit au sein d'organismes de placement spécialisés qui peuvent être conseillés par l'Agefiph.

Entretien professionnel

La branche souhaite que l'entretien professionnel d'un salarié handicapé soit l'occasion d'aborder, si nécessaire, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés en cas de maladies invalidantes chroniques et aggravantes.

Référent professionnel

Le législateur impose aux entreprises de plus de 250 salariés de nommer un référent handicap. La branche abaisse cette obligation aux entreprises de plus de 200 salariés et recommande aux entreprises de plus de 50 salariés la mise en place d'un référent handicap dès lors qu'elles emploient plus de 5 salariés en situation de handicap dans leur effectif.

Le référent handicap a pour mission au sein des entreprises d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. La branche considère que ces référents doivent pouvoir bénéficier d'une formation adaptée à leur mission, dès le démarrage de leur mission, pour en favoriser le succès.

Les partenaires sociaux souhaitent que la CPNE FP mette en œuvre un programme de formation « Référent handicap en entreprise » en collaboration avec son OPCO, ouverte à tous les salariés et les entreprises quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui s'engageraient volontairement à nommer un référent handicap, la branche prendra en charge le financement complet de la formation référent sur la base du programme défini ci-dessus et du tarif qu'elle aura préalablement validé.

5. Favoriser l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux souhaitent que soient développés et multipliés tous moyens permettant aux salariés en situation de handicap de s'insérer au sein de la branche, ou d'acquérir de l'expérience professionnelle.

5.1. Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées

La branche encourage les entreprises à embaucher des personnes en situation de handicap, en CDI ou en CDD, y compris dans le cadre de l'alternance.

La branche rappelle que le contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comporte pas de limite d'âge et que ce contrat peut durer jusqu'à 4 ans.

Mode de diffusion des offres d'emploi

Toutes les offres d'emploi de la branche doivent pouvoir être accessibles par les personnes en situation de handicap. La branche encourage les entreprises à diffuser leurs offres aux réseaux et organismes en lien avec l'insertion des personnes en situation de handicap telle que Cap emploi...

Traitement des candidatures de personnes

Tout candidat en situation de handicap qui postule sur un poste ouvert dans l'une des entreprises de la branche doit bénéficier, comme tous les candidats, d'un entretien et d'une réponse suite à son entretien.

Entretien de recrutement dématérialisé

En cas de difficultés de candidats à se déplacer du fait de leur handicap, la branche demande que les entretiens puissent être réalisés par voie dématérialisée (type Skype, WhatsApp, et autres...) autant que possible.

5.2. Favoriser une bonne intégration de personnes reconnues handicapées

Entretien systématique pendant la période d'essai

Un entretien sera effectué systématiquement entre le manager et le salarié en situation de handicap, pendant la période d'essai.

Cet entretien devra intégrer une discussion autour des éventuelles difficultés rencontrées et des solutions préconisées.

La branche dans le cadre d'une boîte à outils « handicap » mettra à disposition des entreprises un document/formulaire utilisable.

5.3. Autres dispositifs favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap

Les entreprises peuvent aussi accueillir des stagiaires en situation de handicap, et des personnes mise en situation en milieu professionnel, ou des personnes handicapées en intérim.

Par ailleurs, des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) issus d'un partenariat entre Pôle emploi et notre OPCO existent.

5.4. Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service

L'entreprise soumise à l'obligation d'emploi de personnes handicapées peut s'acquitter partiellement de son obligation en déduisant les dépenses directes établies avec des entreprises adaptées, établissements ou service d'aide au travail par le travail ou travailleurs indépendants.

6. Accompagner les salariés aidant des personnes handicapées

Les partenaires sociaux conscients de l'impact de la situation d'aidant sur l'activité professionnelle des salariés concernés, souhaitent mettre en place des mesures facilitantes.

Les aidants sont considérés comme tels dès lors qu'ils résident avec la personne handicapée ou qu'ils entretiennent avec elle des liens étroits et stables, en lui venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

6.1. Congé proche aidant

Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible dans les conditions définies par la législation (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

En dehors des dispositions plus favorables indiquées ci-dessous, les dispositions légales s'appliquent, notamment celles relatives à l'information de l'employeur.

La durée du congé ne peut excéder, renouvellement compris la durée de 1 an pour l'ensemble de la carrière.

Le congé débute ou est renouvelé dans les conditions fixées par la loi.

Le congé aidant peut être fractionné et transformé en temps partiel si le salarié en fait la demande, dans les conditions légales. Cette possibilité reste soumise à l'accord de l'employeur.

Pour ces salariés, la branche encourage les entreprises à aménager les horaires de travail et à favoriser le télétravail si leur emploi le permet.

6.2. Droit à 8 heures d'absence rémunérées par an

Les partenaires sociaux de la branche créent un droit par année civile de 8 heures d'absence rémunérées.

Ce droit est ouvert uniquement aux salariés répondant à la définition légale du salarié aidant qui n'auraient pas fait la demande du congé proche aidant (cf. 6.1.), et sous réserve de remplir certaines conditions :

- le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale dans l'entreprise de 6 mois ;
- le proche doit être une personne répondant aux cas 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° de l'article L. 3142-16 du code du travail ;
- les heures doivent être utilisées pour effectuer une démarche administrative liée à la situation de handicap du proche aidé ou pour honorer un rendez-vous lié à la situation de handicap du proche aidé.

Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra :

- informer son employeur de sa démarche ;
- remettre les justificatifs de son absence : situation d'aidant et justificatif d'absence tels que : certificat médical, convocation par un organe administratif, convocation par un organe judiciaire, convocation liée à un dispositif d'hébergement... pour la personne aidée.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces 8 heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Ces 8 heures d'absence sont prises en deux fois maximum.

Les heures non prises ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

7. Suivi de l'accord

Chaque année, la CPPNI se réunit pour faire un suivi de l'accord en établissant un bilan des actions quantitatives et qualitatives dispensées par la branche :

- actions de communication internes et externes à la branche ;
- montant des dépenses engagées par la branche.

Dès 2020, elle établira le recensement des personnes en situation de handicap au sein de la branche lui permettant de fixer des engagements concrets.

Dans le cadre du rapport de branche nécessaire aux négociations annuelles de branche, les partenaires sociaux veilleront à ce que le rapport comporte un volet sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

De plus, les partenaires sociaux étudieront tous les 2 ans un diagnostic des accords d'entreprises récoltés depuis la base de données que les entreprises doivent alimenter et consultable sur Légifrance.

En analysant notamment les données recueillies afin de dresser un bilan du paysage existant.

8. Entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent accord. Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

9. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

10. Révision. Dénonciation

Toute demande de révision ou de dénonciation du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

11. Formalités de publicité et de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 17 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : 1077 | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

Accord du 10 septembre 2020
relatif au maintien d'une contribution conventionnelle supplémentaire

NOR : ASET2050986M

IDCC : 1077

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

FEDEPOM ;

FNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord prolonge de 3 ans la contribution conventionnelle supplémentaire instituée par l'accord du 11 septembre 2015 à durée déterminée de 3 ans et prolongé de 2 ans par accord du 5 juillet 2018.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et patronales avaient souhaité par ces accords réaffirmer l'impulsion à donner au développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession.

Par ce nouvel accord, et à la suite de la loi pour « liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 qui opère notamment une profonde transformation de l'architecture financière du système de formation professionnelle, les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre et déployer leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés en offrant les moyens financiers nécessaires à cette mission aux entreprises de la branche.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980 et étendue le 13 août 1981.

Article 2 | Contribution conventionnelle

Le présent article annule le point V « Gestion des fonds de la formation professionnelle des plus de 10 salariés » paragraphe 2 de l'accord du 22 novembre 1995 sur la formation professionnelle et maintient en supplément de la contribution légale, une contribution conventionnelle comme suit :

« – pour les entreprises de 11 à 49 salariés, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,10 % de leur masse salariale brute.

La contribution conventionnelle 2021 est due au titre de la masse salariale brute 2020, celle de 2022 sur la masse salariale brute de 2021 et celle de 2023 sur la masse salariale brute de 2022 ;

– pour les entreprises de 50 salariés et plus, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,25 % de leur masse salariale brute.

La contribution conventionnelle 2021 est due au titre de la masse salariale brute 2020, celle de 2022 sur la masse salariale brute de 2021 et celle de 2023 sur la masse salariale brute de 2022.

En application de la réglementation actuelle, cette contribution conventionnelle est versée à l'OPCO désigné par la branche professionnelle.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 11 salariés ne versent pas de contribution conventionnelle mais bénéficient de la mutualisation des fonds. »

Article 3 | Objet de la contribution conventionnelle

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement de la formation professionnelle continue, et pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en CPNE ;
- des actions collectives ;
- des actions de formations métiers ;
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : plaquettes, vidéos, évènementiels, relations écoles, etc.) ;
- des actions d'ingénierie (exemple : CQP) ;
- etc.

Cette contribution conventionnelle permettra également de financer les contributions spécifiques multibranches qui pourraient être mises en place au sein de l'OPCO. Dans ce cadre, un montant correspondant aux contributions spécifiques multibranches mises en place au sein de l'OPCO sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises et prélevé par l'OPCO.

Article 4 | Suivi de la contribution conventionnelle

Un suivi de cette contribution conventionnelle sera réalisé par la CPNE et la commission financière du fonds conventionnel de la branche sur la base d'un bilan établi annuellement par l'OPCO.

Les partenaires sociaux conviennent de communiquer sur le contenu du présent accord auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Article 5 | *Durée et condition d'application*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, au titre des contributions pour les années 2021, 2022 et 2023.

Article 6 | *Dépôt et Demande d'extension*

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Article 7 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 10 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 1^{er} octobre 2020

relatif à l'activité partielle de longue durée (APDL)
dans le cadre de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 »

NOR : ASET2050972M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FGT CFTC SNED ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures prises par le gouvernement dans le cadre de l'épidémie de « Covid-19 ».

Dans le contexte de crise sanitaire que traversent les entreprises et leurs collaborateurs depuis quelques mois, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place des dispositifs d'accompagnement et de soutien. L'enquête réalisée par la fédération du recyclage montre en effet que les effets de la crise ont été conséquents pour les entreprises (voir annexe I) lors du confinement et que certains sites, selon les filières, continuent à subir des conséquences fortes en matière de chiffre d'affaires.

C'est dans ce cadre qu'ont été négociés et signés deux accords de branche le 3 avril 2020 et le 14 mai 2020 afin d'atténuer les effets économiques et sociaux de la crise.

Les partenaires sociaux saluent le dialogue social constructif de la branche qui a permis d'aboutir à des consensus durables grâce à la prise de responsabilité de chacun.

Le dispositif d'activité partielle mis en place par le gouvernement a permis le maintien de l'emploi et du pouvoir d'achat dans une période extrêmement complexe et incertaine.

Afin de poursuivre ce soutien exceptionnel, la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020 ont prévu la continuité du recours à l'activité partielle en cas de difficulté durable de l'entreprise.

C'est dans ce cadre que les signataires rappellent leur volonté de poursuivre les négociations et un dialogue social actif pendant la crise sanitaire, conscients des difficultés rencontrées par les entreprises et de la pluralité des situations de reprise des activités.

Elles soulignent également l'importance du dialogue social en entreprise et incitent les entreprises pourvues de représentants du personnel à engager leurs propres négociations.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Par application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent que l'objet du présent accord ne justifie pas ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Le présent accord est applicable par conséquent à l'ensemble des entreprises de la branche souhaitant mettre en œuvre le dispositif d'APLD.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. Il autorise le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 3 | Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

Le document élaboré par l'employeur aux fins d'homologation doit :

- préciser les conditions de mise en œuvre au niveau de l'entreprise ou de l'établissement des stipulations de l'accord de branche ;
- contenir les éléments obligatoires suivants à savoir :
 - un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité. Ce diagnostic peut être réalisé notamment à partir des informations de la base de données économiques et sociales. Il fait l'objet d'une présentation au CSE ;
 - les activités et salariés concernés par l'activité partielle ;
 - la réduction maximale de l'horaire appréciée par salarié, en deçà de la durée légale. Cette réduction ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Elle s'apprécie pour chaque salarié concerné. Son application peut conduire à la suspension temporaire d'activité.

L'appréciation de la réduction de l'activité de 40 % de la durée légale sera faite sur la durée complète de mise en œuvre du dispositif.

Cette limite peut toutefois être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Dispositions spécifiques pour les salariés en forfait-jours : Pour les salariés sous convention de forfait annuel en jours, la mise en œuvre de l'activité réduite prendra la forme d'une réduction de jours de travail correspondante sur l'ensemble de la durée d'application du dispositif. La charge de travail et, le cas échéant, les objectifs de ces salariés seront adaptés en conséquence.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'allocation d'activité partielle est déterminée en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-

journées ouvrées non travaillées au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1 demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 1 jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel, si elles existent ;
- la décision prise par l'employeur d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité partielle (contenu optionnel – non obligatoire dans le document élaboré par l'employeur).

Le document est soumis à la consultation du CSE et transmis à l'autorité administrative.

Il détermine la date de début et la durée d'application d'activité partielle envisagée.

L'administration dispose d'un délai de 21 jours à compter de la réception du document pour notifier sa décision d'homologation. Le silence, à l'expiration du délai de 21 jours, vaut acceptation.

La décision d'homologation vaut homologation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois, renouvelable sous conditions, dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Cette décision est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen (courrier, information jointe au bulletin de paye, etc.). L'information des salariés devra nécessairement se faire antérieurement à l'entrée en vigueur du dispositif d'activité partielle, avec un délai de prévenance suffisant, afin de leur permettre de s'organiser.

L'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à une stricte égalité de traitement dans le choix des salariés, exclusive de toute discrimination.

Article 4 | Indemnisation du salarié en activité partielle

En application de la loi et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le salarié perçoit une Indemnité horaire versée par l'employeur égale à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (telle que définie par les textes en vigueur), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Cette indemnisation est plafonnée puisque la rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Les salariés concernés par le dispositif auront la possibilité de solliciter la prise de congés-payés.

Article 5 | Non applicabilité et incompatibilité de certaines dispositions avec le dispositif APLD

L'article 53 de la loi du 17 juin 2020 précise que ne sont pas applicables :

- les majorations d'activité partielle en cas de suivi d'une formation par le salarié ;
- les mesures tenant à l'individualisation de l'activité partielle prévue en application de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020.

Par ailleurs, l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 précise que ne peut être cumulée avec l'APLD, l'activité partielle classique sur une même période et pour un même salarié.

Pour autant, un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle classique pour un des motifs suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Article 6 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi et de formation professionnelle

Le document élaboré par l'employeur fixe les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation continue dans les métiers du recyclage. Le maintien et l'évolution des compétences sont indispensables aux entreprises afin de leur permettre de continuer à innover et investir dans de nouveaux process et à remporter de nouveaux marchés.

Les signataires sont conscients de l'évolution rapide des réglementations et des technologies qui touchent le secteur et souhaitent par conséquent que les périodes d'activité partielle puissent être mises à profit pour permettre aux salariés de se former. Sont visées les actions relatives au plan de développement des compétences, les actions de formation certifiantes, les dispositifs d'alternance, la mobilisation du CPF.

Dans ce contexte, un travail étroit avec l'OPCO 2i sera réalisé afin de mobiliser l'ensemble des dispositifs et ressources financières liés à ces formations.

Une étude prospective est par ailleurs en cours au niveau de la branche pour permettre d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences. Celle-ci permettra de mesurer les effets de la crise à court, moyen et long terme et de construire un plan d'actions adapté à la situation.

Les licenciements économiques des salariés placés en activité partielle de longue durée donnent lieu au remboursement des sommes versées à l'employeur les concernant. Par ailleurs, lorsque l'administration constate que l'employeur ne respecte pas ses engagements en matière d'emploi, elle peut interrompre immédiatement le versement des sommes.

Article 7 | Modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document de l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et de suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement et/ou de l'entreprise concerné(e) par le dispositif, sur les éléments suivants :

- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le dispositif ainsi que les catégories socio professionnelles concernées ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de 6 mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle visée par le présent accord.

Ce bilan est accompagné du PV de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle et le diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 9 | Révision et suivi de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application par avenant.

Les conditions de validité de l'avenant sont conformes aux conditions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Concernant le suivi de l'accord par les partenaires sociaux, il sera demandé à l'OPCO 2i d'intégrer des indicateurs au panorama de branche annuel afin de permettre une mesure de la mise en œuvre du dispositif.

Article 10 | Dépôt et entrée en vigueur du texte

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

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

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

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Situation de la branche pendant le confinement

Analyse enquête FEDEREC situation des entreprises COVID19 04-05-20

Périmètre de l'enquête



77 entreprises ont répondu
522 établissements
dont 137 déchetteries professionnelles et 18 000 salariés



Ouverture/fermeture des établissements et mode de fonctionnement



77% des établissements sont ouverts, 20% sont fermés et 3% sont ouverts uniquement sur rendez-vous

Organisation et adaptation du temps de travail

Sur 18 000 salariés :



ont été mis en télétravail,

4 568 sont concernés par du chômage partiel (25%), 1 330 (7%) sont concernés par les arrêts maladie et 828 (5%) par la pose de RTT/CP.

Données filières

COLLECTE



PAPIERS-CARTONS

Baisse moyenne des collectes estimée à 20%, et baisse de 12% des livraisons aux clients



PLASTIQUES

Baisse moyenne des collectes estimée à 24%, et baisse de 26% des livraisons aux clients



DIB/CSR

Baisse moyenne des collectes/de l'activité estimée à 37%, et baisse de 35% des livraisons de CSR aux clients



BOIS

Baisse moyenne des collectes estimée à 48%, et baisse de 46% des livraisons aux clients



BTP

Baisse moyenne des collectes/de l'activité estimée à 82%, et baisse de 44 % des livraisons aux clients



DÉCHETS MÉTALLIQUES

Baisse moyenne des collectes estimée à 75%, et baisse de 63% des livraisons aux clients

Chiffres d'affaires, données économiques

Sur le Chiffre d'Affaires de mars, la baisse est estimée à **39%** par rapport à mars 2019

Sur le Chiffre d'Affaires d'avril, la baisse est estimée à **64%** par rapport à avril 2019



Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 07-20 du 8 octobre 2020

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2050962M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

USPAOC CGT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la révision quinquennale du régime de prévoyance, les partenaires sociaux se sont accordés pour renégocier les dispositifs conventionnels de ce régime. Ainsi, le présent avenant a pour objet de réviser le chapitre XIII de la convention collective relatif au régime de prévoyance obligatoire pour les salariés de la branche des acteurs du lien social et familial.

Le nouvel avenant s'applique aux entreprises relevant de la branche des acteurs du lien social et familial comme un socle minimum de garanties.

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet d'annuler et de remplacer le chapitre XIII intitulé « Prévoyance » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champs d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les garanties initialement prévues dans le cadre de cet avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas

lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance complémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | *Objet de l'avenant*

Le chapitre XIII intitulé « Prévoyance » sera composé de 16 articles rédigés comme suit :

« Préambule

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Évin", il a été choisi d'instituer un régime de prévoyance obligatoire et collectif au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres de toutes les entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et Familial, conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux.

Afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques, les partenaires sociaux décident de recommander quatre organismes. Ces organismes ont été choisis à la suite d'une procédure de mise en concurrence transparente.

L'ensemble des organismes assureurs recommandés propose des garanties définies paritairement. Ces contrats de garanties collectives sont identiques auprès des quatre organismes recommandés.

Ce présent chapitre est complété par le protocole technique et financier, et par le protocole de gestion administrative. Ces protocoles sont communs aux organismes assureurs et conclus dans les mêmes conditions.

Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective conclu avec chacun des organismes recommandés.

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

Le régime de prévoyance tel que défini par le présent chapitre s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des acteurs du lien social et familial tel qu'il est défini dans l'article 1^{er} de son préambule.

Article 2 | *Définition des bénéficiaires*

Article 2.1 | Salarié non-cadre

Les salariés non-cadre relevant de la convention collective des acteurs du lien social et familial, y compris les assistants maternels salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des acteurs du lien social et familial, et justifiant de 4 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise sont bénéficiaires du présent régime de prévoyance.

Les salariés bénéficient dans ce cas du régime de prévoyance à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'acquisition de l'ancienneté requise.

Pour les salariés ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale, la garantie incapacité/invalidité intégrera une reconstitution des droits de la sécurité sociale, sans cependant se substituer à cette dernière.

Article 2.2 | Salarié cadre

Les salariés cadres relevant de la convention collective des acteurs du lien social et familial sont couverts, pour les risques décès dès le 1^{er} jour de leur embauche (salaire de référence des prestations limité à la T1), en contrepartie du versement d'une cotisation de 1,50 % T1. À compter du 5^e mois les garanties et les taux conventionnels

s'appliquent conformément aux dispositions des articles 3 et suivants du présent accord.

Article 3 | Garanties

Ce régime recouvre les garanties suivantes :

- a) Garantie décès.
- b) Garantie rente éducation.
- c) Garantie invalidité.
- d) Garantie incapacité.

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et les assureurs recommandés, sur proposition de la commission paritaire santé et prévoyance.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties.

Article 3.1 | Garantie capital décès du personnel cadre et non cadre

a) Capital décès du personnel non-cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3^e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

- 170 % du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité 3^e catégorie ou d'invalidité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie décès.

b) Capital décès du personnel cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3^e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

- 250 % du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.

Le service du capital décès, par anticipation en cas d'invalidité 3^e catégorie ou d'invalidité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie décès.

c) Capital minimum

Le capital minimum versé par le régime de prévoyance en cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3^e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, ne peut être inférieur à 3 000 €. Il est versé aux ayants droit du bénéficiaire ou aux bénéficiaires désignés par le salarié.

d) Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié non pacsé, du pacsé non repacsé ou marié avant l'âge légal de départ à la retraite, et alors

qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié cadre et non cadre.

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le terme « pacsé » correspond aux personnes partenaires ayant conclu un pacte civil de solidarité prévu aux articles 515-1 et suivants du code civil.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

e) Dévolution du capital décès du personnel cadre et non cadre

À défaut de désignation du ou des bénéficiaires, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, au concubin notoire et permanent au sens de l'article 515-8 du code civil, au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié vivants ou représentés, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, au père et mère survivants ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers du salarié décédé.

Article 3.2 | Garantie rente éducation du personnel cadre et non cadre

En cas de décès du salarié cadre ou non cadre, sous réserve des exclusions de garanties prévues contractuellement, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3^e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18^e anniversaire sans conditions ;
- 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale du 18^e anniversaire jusqu'au 26^e anniversaire, sous conditions de poursuites d'études.

Cette rente est doublée pour les orphelins des 2 parents.

Le versement de la rente éducation cesse :

- à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant atteint son 18^e anniversaire ;
- et au plus tard son 26^e anniversaire sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d’être, préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du Pôle emploi comme demandeur d’emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d’être employé dans un établissement et service d’aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l’enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l’invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’il bénéficie de l’allocation d’adulte handicapé ou tant qu’il est titulaire de la carte d’invalidité civile.

Cet état d’invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Le versement de la rente éducation par anticipation en cas d’invalidité de 3^e catégorie ou d’incapacité permanente professionnelle d’un taux égal ou supérieur à 80 % dès lors que le salarié en fait la demande, ne donne pas droit à ouverture de nouvelles rentes en cas de décès du salarié.

Article 3.3 | Garantie Incapacité de travail du personnel cadre et non cadre

Tous les salariés en arrêt de travail suite à une maladie, à un accident, d’ordre professionnel ou non, indemnisés ou non par la sécurité sociale (exclusivement dans ce dernier cas au profit des salariés n’ayant pas d’ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d’une durée d’activité suffisante), bénéficient après avoir acquis une ancienneté de 4 mois d’une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale (reconstituée de manière théorique mais non substituée pour les salariés n’ayant pas d’ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d’une durée d’activité salariée suffisante).

Durant l’obligation de maintien de salaire, conformément aux articles 1^{er} à 4 du chapitre IX, l’employeur assure la subrogation des indemnités de prévoyance ainsi que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salarié bénéficie de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale s’il transmet l’arrêt de travail dans les 48 heures à l’employeur et à la caisse primaire d’assurance maladie.

3.3.1. Point de départ de l’indemnisation

Cette indemnisation intervient à compter du :

- 31^e jour d’arrêt de travail discontinu, pour le personnel cadre ;
- 91^e jour d’arrêt de travail discontinu, pour le personnel non-cadre.

La franchise discontinue est appréciée au 1^{er} jour d’arrêt de travail en décomptant tous les arrêts intervenus au cours des 12 mois précédant cette date.

Les personnes en congés maternité sont prises en charge et indemnisées en complément de la sécurité sociale dans les mêmes conditions et à même niveau de garanties dès le début de ce congé.

Le versement des prestations cesse dans les cas suivants :

- au jour de la reprise du travail ;
- lors de la reconnaissance de l’état d’invalidité ou d’incapacité permanente professionnelle ;
- au jour du décès de l’assuré ;
- lorsque cessent les prestations de la sécurité sociale ;

- à la liquidation de la pension de vieillesse à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur ;
- et au plus tard aux 1 095^e jour d'arrêt de travail.

3.3.2. Montant de l'indemnisation

Quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié, le total des indemnités perçues par ce dernier ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Personnel cadre

■ Du 31^e jour d'arrêt de travail au 90^e jour :

100 % du salaire net de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

■ Du 91^e jour d'arrêt de travail au 1 095^e jour maximum :

73 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Personnel non-cadre :

Du 91^e jour d'arrêt de travail au 1 095^e jour maximum :

73 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Article 3.4 | Garantie Invalidité du personnel cadre et non cadre

Que le salarié soit cadre ou non cadre, une rente lui est versée en cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'un état d'invalidité ou de consolidation d'une incapacité professionnelle permanente (sous déduction de la rente nette sécurité sociale reconstituée de manière théorique pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Le montant de la rente s'établira comme suit :

3.4.1. En cas d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 %

73 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre déduction faite de la rente nette de CSG et de CRDS versée par la sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

3.4.2. En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 %

60 % de la rente versée en 2^e catégorie déduction faite de la rente nette de CSG et de CRDS versée par la sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant

pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

En tout état de cause, le total perçu par le salarié ne saurait excéder son salaire net d'activité.

La rente cesse d'être versée :

- au jour auquel l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente du régime de base ou à la date à laquelle le médecin-conseil de l'organisme assureur cesse de reconnaître l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente de l'assuré ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 33 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 66 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 % ;
- au jour du décès de l'assuré ;
- au jour auquel l'assuré perçoit une pension vieillesse du régime de base à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur ;
- au jour de la reprise du travail à temps complet ou partiel, sauf si dans ce dernier cas, celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes interromptu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat, à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue égale ou supérieure à 33 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % et à 66 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 %.

Article 4 | *Taux de cotisation*

Les taux d'appels ci-dessous sont exprimés en pourcentage du salaire brut. Ils sont répartis comme suit :

Article 4.1 | Cotisations du régime des salariés non-cadres

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 plafonds annuel de la sécurité sociale)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0,17 %	–	0,17 %	0,17 %	–	0,17 %
Rente éducation	0,08 %	–	0,08 %	0,08 %	–	0,08 %
Incapacité temporaire de travail	–	0,34 %	0,34 %	–	0,34 %	0,34 %
Maintien de salaire	0,14 %	–	0,14 %	0,14 %	–	0,14 %
Invalidité/IPP	0,5 %	0,21 %	0,71 %	0,5 %	0,21 %	0,71 %
Total	0,89 %	0,55 %	1,44 %	0,89 %	0,55 %	1,44 %
Clef de répartition	61,67 %	38,33 %	100 %	61,67 %	38,33 %	100 %

En tout état de cause, si les taux d'appels venaient à être modifiés, la clef de répartition resterait inchangée.

Article 4.2 | Cotisations du régime des salariés cadres

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 plafonds annuel de la sécurité sociale)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0,68 %	–	0,68 %	0,68 %	–	0,68 %
Rente éducation	0,08 %	–	0,08 %	0,08 %	–	0,08 %
Incapacité temporaire de travail	0,29 %	–	0,29 %	0,35 %	0,42 %	0,77 %
Maintien de salaire	0,5 %	–	0,5 %	0,7 %	–	0,7 %
Invalidité/IPP	0,55 %	–	0,55 %	0,47 %	0,50 %	0,97 %
Total	2,1 %	–	2,1 %	2,28 %	0,92 %	3,2 %
Clef de répartition	100 %	0 %	100 %	71,40 %	28,60 %	100 %

En tout état de cause, si les taux d'appels venaient à être modifiés la clef de répartition resterait inchangée.

Article 5 | *Reprise des « en cours ». Maintien des garanties*

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service par l'assureur précédent, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur.

En cas de changement des organismes assureurs recommandés, la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie dans le contrat d'adhésion annexé au présent accord, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera assurée sera assurée par les organismes assureurs conformément à la législation.

Article 6 | *Montant des prestations arrêt de travail*

Dans tous les cas, le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut – charges sociales légales et conventionnelles).

Article 7 | *Salaire de référence des cotisations et prestations*

Article 7.1 | Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base aux cotisations est composé des tranches indiquées ci-après :

- la tranche 1 des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche 1 et quatre fois ce plafond.

Ce salaire comprend les rémunérations brutes, complétées par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Article 7.2 | Salaire servant de base au calcul des prestations

Pour le calcul des prestations décès, rente éducation, incapacité temporaire du personnel cadre du 91^e jour d'indemnisation au 1 095^e, Incapacité temporaire du personnel non-cadre, invalidité/incapacité permanente professionnelle : le salaire annuel brut de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafonds annuel de la sécurité sociale.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire personnel cadre du 31^e jour d'indemnisation au 90^e, le salaire annuel net de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations nettes perçues au cours des 12 derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafonds annuel de la sécurité sociale.

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche 1 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche A 1 et limitée à quatre fois ce plafond.

Article 8 | *Revalorisation*

Toutes les prestations périodiques seront revalorisées conformément au contrat-cadre signé entre les partenaires sociaux et le(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s).

Article 9 | *Exclusions*

D'une façon générale, les organismes assureurs ne prennent pas en charge les risques résultants :

- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;

- de l’homicide volontaire ou de la tentative d’homicide volontaire de l’assuré par le bénéficiaire ayant fait l’objet d’une condamnation pénale ;
- d’un acte volontaire effectué sous l’emprise de l’ivresse si le taux d’alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le code de la route, de l’utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

Article 10 | Ayant droits

Article 10.1 | Enfants à charge. Définition

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme enfants à charge du salarié, qu’ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, les enfants :

- jusqu’à leur 18^e anniversaire, sans condition,
- jusqu’à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d’enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d’être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d’un contrat d’aide à l’insertion professionnelle des jeunes associant d’une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d’autre part l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d’être préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d’emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d’être employés dans un établissement et service d’aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l’enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l’invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’il bénéficie de l’allocation d’adulte handicapé ou tant qu’il est titulaire de la carte d’invalidité civile.

Cet état d’invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés comme enfant à charge au moment du décès du salarié, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c’est-à-dire ceux de l’ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu’au moment du décès et si leur autre parent n’est pas tenu au versement d’une pension alimentaire.

Article 10.2 | Conjoint, concubin, pacsé. Définition

On entend par conjoint l’époux ou l’épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire au sens de l’article 515-8 du code civil et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'un enfant reconnu des 2 parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- ou qu'il existe entre les 2 partenaires un pacte civil de solidarité.

Le terme « pacsé » correspond aux personnes partenaires ayant conclu un pacte civil de solidarité prévu aux articles 515-1 et suivants du code civil.

Article 11 | *Maintien du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail*

a) Le régime de prévoyance et les cotisations salariale et patronale seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants :

- congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
- arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles ;
- accident du travail, accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- exercice du droit de grève ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial.

En tout état de cause les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation. Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

b) En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congé sans solde, congé parental), le régime de prévoyance pourra être maintenu à la demande du salarié dès la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien du régime de prévoyance à l'organisme assureur.

Les salariés ayant opté pour un congé parental peuvent conserver le bénéfice de la garantie décès s'ils en font la demande auprès de l'organisme assureur.

c) Dans les cas décrits au b) et dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Ces salariés pourraient bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place par l'article 13 du présent chapitre.

Article 12 | *Portabilité du régime de prévoyance et cessation des garanties*

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité du régime de prévoyance pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de 12 mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables aux salariés actifs, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4 du régime de prévoyance.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

La commission paritaire santé et prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 13 | Action sociale

Article 13.1 | Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est mis en place pour l'ensemble des entreprises dans la branche professionnelle, destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité. Le financement s'effectue à hauteur de 2 % du montant de la cotisation.

Article 13.2. | Gestion du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation et après validation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 13.3. | Prestation du fonds de solidarité

Les partenaires sociaux décideront des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du fonds de solidarité, en fonction des besoins des salariés affiliés au régime mutualisé qui seront identifiés en relation avec les organismes recommandés, ainsi qu'en fonction du niveau des ressources allouées à ce fonds dédié au vu des cotisations versées. Ces actions peuvent prendre la forme suivante :

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale), bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, ainsi que ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;
- le financement d'actions collectives ;
- la prise en charge de prestations d'actions sociales au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesures peuvent être retenues. Les partenaires sociaux décident alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires, montant et périodes), des orientations des actions collectives, des règles de fonctionnement et modalités en matière d'action sociale.

Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. À cette fin, les organismes recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

Article 13.4 | Désignation d'un gestionnaire unique

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation décide de désigner un gestion-

naire unique pour le pilotage du fonds de solidarité en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix se fera à la suite d'une procédure dont les modalités seront décidées par les partenaires sociaux. La désignation sera effective au 1^{er} janvier 2022.

Le règlement du fonds est établi par la commission paritaire santé prévoyance, afin de déterminer les orientations des actions de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidés par les partenaires sociaux de la branche. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. À cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

Article 13.5 | Contrôle par la commission paritaire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire santé prévoyance contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique.

Article 14 | *Suivi du régime de prévoyance*

Le régime de prévoyance est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers, et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la commission paritaire santé et prévoyance, au plus tard au 30 août suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative. En tout état de cause, un suivi semestriel sera réalisé par les partenaires sociaux avec l'appui de l'actuaire de branche.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garanties et/ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 15 | *Révision des conditions de mutualisations et de recommandation*

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter 5 février 2021. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 13 du présent chapitre.

Article 16 | *Organismes recommandés*

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable conforme aux articles L. 912-1, D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer le régime de prévoyance, les organismes suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale.
SIREN : 333 232 270, siège social : 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;

- APICIL Prévoyance, institut de prévoyance, assureur et gestionnaire, régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, siège social : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire.
- MUTUEX, entreprise régie par le code des assurances, RCS Nanterre n° 529 219 040, siège social : 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex
- OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, assureur recommandé pour la garantie rente éducation. APICIL et MUTUEX agissent au nom et pour le compte de l'OCIRP pour la gestion de la garantie pour laquelle il est recommandé.
- Prévoyance AESIO MACIF, entreprise régie par le code des assurances, RCS Paris n° 841 505 787, siège social : 25, place de la Madeleine, 75008 Paris. »

Article 4 | Révision

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où le « Contrat de garanties collectives » serait résilié à l'initiative de tous les organismes recommandés ou des partenaires sociaux, ces derniers se réuniront pour trouver une solution de remplacement.

Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dans les conditions légales et réglementaires, le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 8 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Accord du 21 octobre 2020

relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

NOR : ASET2050969M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FGT CFTC ;

FNT CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics depuis la période de confinement a joué un rôle d'amortisseur social et permis le maintien des salariés dans leurs emplois, en particulier dans le secteur du transport touristique et occasionnel après le déconfinement.

Les conséquences économiques majeures sont de nature à empêcher la création ou menacer de destruction de plusieurs dizaines de milliers d'emplois dans le secteur. Cette situation inédite met en cause la pérennité des entreprises en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Les enquêtes réalisées auprès des entreprises sur le transport touristique et occasionnel démontrent que la reprise d'activité serait très lente jusqu'en 2021 voire 2022 et l'activité des entreprises durablement atteinte. En outre, la crise sanitaire n'étant pas résolue, de nouvelles mesures de restrictions (reconfinement, restrictions de déplacement, fermetures des écoles...), pouvant avoir un nouvel impact fort sur le transport routier interurbain, ne sont pas à exclure.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises du transport routier de voyageurs et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », ci-après « activité réduite », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises du transport routier interurbain de voyageurs.

Ils rappellent que le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème en entreprise, qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après dénommée « loi d'urgence ». Il permet le recours à l'activité réduite notamment par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, sur le fondement d'un accord de branche étendu.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 30 juin 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessitera la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Sans préjudice des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 4.6 en matière de formation professionnelle qui concernent l'ensemble des entreprises du secteur, le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 2 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 3 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 3 | Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

1° Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite.

2° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite.

- 3° Les engagements en matière d'emploi.
- 4° Les engagements en matière de formation professionnelle.
- 5° La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 4.7.
- 6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.
- 7° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.
- Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 4 | Précisions relatives au contenu du document

4.1. Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 3.

4.2. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés (conducteurs et postes sédentaires) auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 *ter* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une activité, un atelier ou un service.

L'employeur utilise le dispositif d'activité réduite en cas de réduction de l'activité : comme par exemple, une suppression temporaire ou définitive de lignes, de circuits ou de services réguliers et occasionnels ou défaut de commande de services occasionnels.

Le dispositif ne sera pas utilisé en cas d'insuffisance horaire préexistante à la réduction d'activité.

4.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document en application de l'article 4.7. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 3, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

4.4. Disposition spécifique sur le 13^e mois

Les signataires conviennent, à titre dérogatoire, pour cette période exceptionnelle de crise sanitaire liée à la « Covid-19 », de prendre en compte les heures chômées au titre de l'activité réduite telle que prévue dans le présent accord, dans le calcul du 13^e mois conventionnel sans application du *pro rata temporis* prévu par l'article 26 de l'accord social du 18 avril 2002. Le versement s'effectuera dans les conditions posées par ledit article.

4.5. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 4.1.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 4.7.

4.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises du transport routier de voyageurs.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension ou en forte mutation, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions pré-

vues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la transition écologique, énergétique et numérique.

À ces fins, les signataires affirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO Mobilités) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

4.7. Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

4.8. Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations détaillées transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur transmet ces informations détaillées sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite, à chaque réunion du comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e), lorsqu'il existe.

Article 5 | Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le jour de la parution de son arrêté d'extension.

Article 6 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au I, 5° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNI sectorielle du transport routier de voyageurs. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans visés à l'article 4.8 des documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent le secrétariat de la CPPNI.

Un bilan intermédiaire de l'application du présent accord est réalisé au 30 juin 2021, puis tous les ans en CPPNI sectorielle TRV. Un bilan final est réalisé à son échéance.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'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 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 24 septembre 2020
relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

NOR : ASET2050980M

IDCC : 1710

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

Entreprises du voyage ;

SETO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord entendent rappeler l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité femmes-hommes.

Ils affirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue, un facteur de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Ils reconnaissent la valeur, tant au niveau économique que social, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, lorsque cela est pertinent, les signataires rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en considération dans toutes les négociations de branche et d'entreprise.

À la suite d'une étude réalisée par la branche, il apparaît que 81 % des emplois de la branche sont féminins. Ce taux s'élève à 86 % pour les emplois spécifiques du tourisme et à 65 % pour les autres emplois.

Cependant, le taux de féminisation de la population cadres n'est que de 63 % et l'indice de parité salariale varie de 84,2 pour le groupe G à 98,8 pour le groupe D.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord conviennent d'agir sur les thèmes suivants :

- conditions d'accès à l'emploi ;
- conditions d'accès à la formation ;
- conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
- rémunération ;
- prévention de la discrimination et du harcèlement ;
- articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre I^{er} Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

Article 1^{er} | *Conditions d'accès à l'emploi*

Article 1.1 | *Offres d'emploi sans distinction de sexe*

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Par ailleurs, il sera demandé aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement. Les entreprises inséreront, dans leurs contrats-cadres avec les prestataires extérieurs pour le recrutement, une clause d'engagement au respect de ces principes.

Article 1.2 | *Processus de recrutement*

Le processus de recrutement des entreprises (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration), qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, afin d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à ces postes.

Ce processus de recrutement repose sur des critères objectifs, identiques pour les femmes et les hommes, sans discrimination.

Ces critères objectifs se fondent principalement sur :

- les compétences requises pour le poste ;
- les compétences acquises par le candidat ou la candidate ;
- l'expérience professionnelle du candidat ou de la candidate ;
- la nature du ou des diplômes dont le candidat ou la candidate est titulaire et/ou son niveau d'étude.

Lors de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne pourra demander au (à la) candidat(e) que des informations lui permettant d'évaluer ses capacités à occuper le poste à pourvoir.

Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne pourra être demandée lors de l'entretien.

Article 1.3 | *Traitement des candidatures*

Toutes les candidatures, pour des compétences et/ou des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Le sexe du (de la) candidat(e) et/ou sa situation de famille ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit externe ou relève d'une mutation interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation de famille d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne constituent en aucun cas un critère permettant de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son positionnement dans la grille de classification.

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai. La candidate à un emploi n'a pas l'obligation d'informer le recruteur de son état de grossesse.

Article 1.4 | *Mixité dans le recrutement*

À profil égal, en termes de compétence, d'expérience et/ou de diplômes, les entreprises doivent favoriser la mixité dans le traitement des candidatures et veiller à l'équilibre des recrutements entre les hommes et les femmes.

Ce principe est également recherché lors du recrutement de stagiaires et d'alternants.

De même, à profil comparable en termes de compétence, d'expérience et de diplômes, tous les emplois dans les entreprises sont accessibles aux femmes et aux hommes, quel que soit le niveau hiérarchique de ces emplois.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine.

De ce fait, lorsqu'une entreprise constate un déséquilibre entre les effectifs féminins et masculins sur une catégorie professionnelle ou sur un métier, cette dernière peut privilégier, dans le cadre de sa politique de recrutement, l'embauche d'hommes ou de femmes, à profil égal (en termes de compétence, d'expérience, de qualification...), et cela dans le but d'améliorer la parité au sein de cette catégorie professionnelle ou de ce métier.

Plus généralement, la branche s'attachera à lutter contre les stéréotypes qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant à certains métiers et à ces métiers eux-mêmes.

Article 2 | *Conditions d'accès à la formation*

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, et des recommandations des organisations signataires de l'accord de branche du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle (art. 22), l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement les dispositifs prévus par l'accord de branche, et qu'il ne soit pas exercé de discrimination.

Article 2.1 | Mixité dans l'accès à la formation

La formation est un des facteurs permettant d'assurer un égal développement de compétences et de carrière pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre et le respect des besoins de formation de chaque entreprise, les hommes et les femmes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent donc bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi.

Ainsi, la part des salarié(e)s formés doit refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce soit :

- en nombre de stages suivis ;
- selon la nature des stages, que ces derniers portent sur le développement professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences et/ou qualifications ou sur l'adaptation aux évolutions de l'entreprise ;
- les thèmes et les niveaux de formation ;
- la durée des stages.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

Article 2.2 | Mesures visant à faciliter l'accès à la formation

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes et des hommes, en leur permettant de mieux concilier le départ en formation et leurs responsabilités familiales, les entreprises :

- développeront les offres de formations à distance ;
- favoriseront l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail, et/ou au niveau local ou régional, afin de réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation ;
- étudieront les possibilités de recours à des formations de durées adaptées afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés

La date du stage de formation sera communiquée aux salariés concernés le plus tôt possible afin de leur permettre de s'organiser, notamment dans le cadre de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

Article 3 | Conditions d'accès à la promotion professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les promotions reposent sur des critères objectifs, notamment les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à un(e) salarié(e) ne pourra se prendre sur la base du sexe ou de la situation familiale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires et disposant de compétences, connaissances et aptitudes professionnelles similaires doivent donc disposer des mêmes possibilités d'évolution, et ce quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui ont été accordés à l'ensemble de leurs salarié(e)s, notamment dans le but d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fasse pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce soit en termes de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

Article 3.1 | Mixité des emplois

Considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance d'équipe et commerciale, les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois et s'assureront que l'accès des femmes aux postes à responsabilité n'est pas bloqué.

Sur la base des résultats de l'enquête menée en 2017, les parties constatent que les femmes sont sous-représentées dans les postes de cadres, et plus particulièrement de cadres supérieurs (groupe G).

Ainsi, dans la branche, 3 % des femmes contre 12 % des hommes étaient classés dans le groupe G, et 14 % des femmes pour 27 % des hommes dans le groupe F. Soit un taux de féminisation de la population cadre de 63 %.

Cinq ans après la date d'extension de ce présent accord, les entreprises de la branche s'engagent à atteindre un objectif de taux de féminisation de la population cadres de 70 %.

Article 3.2 | Mobilité interne

La performance des entreprises implique de faire émerger toutes les compétences internes, et de mettre en place, sans discrimination aucune, de réelles possibilités d'évolution professionnelle.

Les postes vacants sont portés obligatoirement à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s, et leur description détaillée est facilement accessible à tous. Une bonne connaissance des emplois ouverts doit en effet permettre à chacun(e) de postuler en fonction de ses compétences ou potentiel.

Les entreprises veillent à ce que tous les salariés, y compris ceux qui sont temporairement hors de l'entreprise (temps partiels, congés parentaux, congés payés longues maladies, activité syndicale etc.), puissent avoir accès à cette information.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts et publiés dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une quelconque discrimination femmes-hommes.

Article 3.3 | Évaluation des compétences

Les entreprises assurent à tous les salariés d'égales possibilités d'évolution professionnelle, et une égalité de traitement dans l'accès à des postes de responsabilité.

Elles font en sorte, en particulier, que les processus d'évaluation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne laissent aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, ni ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte.

Titre II Conditions de travail et d'emploi

Article 4 | Rémunération

Article 4.1 | Principe

La branche affirme son attachement au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Conformément à la rédaction de l'actuel article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique profession-

nelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

L'article L. 3221-3 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, dispose que « constitue une rémunération au sens du présent chapitre (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes), le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

La mise en place l'index d'égalité salariale prévu par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et précisé par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 doit permettre aux entreprises de la branche d'identifier et de supprimer les écarts injustifiés de rémunération.

Les catégories et les critères de classification et de promotion ainsi que les niveaux de rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial.

Les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doivent donc s'expliquer par des critères objectifs.

Par ailleurs, les effectifs des salariés à temps partiel de la branche étant majoritairement constitués de femmes, les entreprises devront apporter une vigilance particulière, lors de la négociation annuelle sur les salaires, à l'évolution des rémunérations entre les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein, afin de garantir une évolution des rémunérations des femmes et des hommes sur les mêmes critères. Les salariés à temps partiel ne doivent pas avoir de frein à l'évolution de leur rémunération.

Article 4.2 | Bilan des écarts de rémunération

Les entreprises doivent s'assurer que des écarts n'existent pas ou ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, les entreprises doivent notamment effectuer tous les ans, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel, dans ce cadre, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise selon la méthodologie définie par les dispositions légales en vigueur.

Dans l'hypothèse où des écarts seraient mis en évidence à l'occasion de ce bilan, il appartient aux entreprises de corriger les écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences et ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Pour ce faire, les entreprises veilleront à dégager une enveloppe budgétaire spécifique leur permettant de corriger ces écarts de rémunération.

Article 4.3 | Rémunération à l'issue du congé de maternité

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 5 | Prévention de la discrimination et du harcèlement

Article 5.1 | Discrimination

La branche affirme son attachement au respect des dispositions relatives au principe de non-discrimination, telles que prévues aux articles L. 132-1 à L. 1132-4 du code du travail.

Article 5.2 | Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes

Soucieuse de préserver le respect de la dignité des salariés, la branche affirme son attachement au respect des principes énoncés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement (notamment les articles L. 1152-1 à L. 1152-6 et L. 1153-1 à L. 1153-6), ainsi que par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 (notamment les articles 105 et 106).

Les entreprises de la branche s'engagent à communiquer auprès de leurs salariés sur la conduite à tenir dans de telles situations, et à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de harcèlement a été porté à leur connaissance, par l'application des procédures qu'elles ont définies.

Article 6 | Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Article 6.1 | Congé de maternité, d'adoption et congé parental d'éducation

Dans le but de faciliter le retour du salarié à son poste, les entreprises devront mettre en place certaines mesures, notamment un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou d'adoption ou en congé parental d'éducation (s'il ne fait pas suite directement à un congé de maternité ou à un congé d'adoption).

Cet entretien aura pour but de déterminer, si besoin est :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé ;
- la date prévisible du retour, et éventuellement, les conditions de reprise d'activité.

Dans ce cadre, l'intéressé(e) bénéficiera, s'il (elle) le souhaite, au cours de son congé, d'une information (institutionnelle ou professionnelle) communiquée par l'entreprise.

À son retour de congé de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le (la) salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Il lui sera également proposé la réalisation d'un entretien professionnel, tel que défini à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il bénéficiera, à l'issue du congé, des formations liées à son poste nécessaires à sa reprise d'activité.

Article 6.2 | Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le/la salarié(e) prenant son congé de paternité dans les conditions fixées aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, bénéficie du maintien de son salaire net de base par l'employeur pendant la durée du congé, dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Du salaire maintenu pendant le congé de paternité sont déduites les prestations en espèces de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé(e) a droit pour la même période ainsi que les éventuelles indemnités versées par les organismes collectifs de prévoyance auxquels l'entreprise a adhéré.

Il est précisé que le complément de rémunération est subordonné au versement effectif de l'allocation minimale par la sécurité sociale.

Article 6.3 | *Abondement du compte personnel de formation pendant les congés*

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits à inscrire chaque année dans le compte personnel de formation (CPF).

Article 6.4 | *Équilibre vie privée et vie professionnelle*

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à améliorer les conditions de prise de congé, pour les femmes et les hommes, en cas de maladie des enfants.

Les entreprises veilleront à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des déplacements professionnels.

Ainsi, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale, en étudiant les possibilités d'éviter les réunions tardives ou trop matinales.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale seront systématiquement étudiées selon des modalités définies en entreprise.

Enfin, les entreprises assurent une égalité d'accès au télétravail et, dans la mesure du possible, elles accueilleront favorablement les demandes de télétravail, qu'il soit occasionnel ou régulier si le salarié et/ou son poste y est éligible.

Article 7 | *Sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les entreprises ainsi que les organisations syndicales de la branche sont sensibilisées au thème de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication en continu, afin de sensibiliser les salariés à ce sujet et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la mixité.

Pour ce faire, les entreprises informeront notamment l'ensemble de leurs salariés sur les dispositions qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles les sensibiliseront également sur les stéréotypes sexistes et les représentations que les femmes et les hommes peuvent avoir de certains métiers.

Elles s'assureront également de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que :

- dans les entreprises dotées d'un CSE, est désigné parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- dans les entreprises d'au moins 250 salariés, est nommé un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, différent du référent désigné au sein du CSE ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique.

Les signataires recommandent aux entreprises de la branche de définir des modalités de formation spécifique, ou d'accompagnement, du référent CSE harcèlement sexuel, agissements sexistes.

Ces modalités pourront être mises en œuvre en début de mandat.

Le coût de ces actions de formation ou d'accompagnement sera pris en charge par l'entreprise.

Titre III Dispositions finales

Article 8 | Rapport de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en complément du rapport annuel de branche, est étudié tous les ans par les délégations patronales et salariales.

Il comprend un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De même, chaque employeur communiquera au secrétariat de la CPPNI l'index égalité professionnelle (pour les entreprises de plus de 50 salariés).

Le bilan des index sera ajouté au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Tous les 2 ans, ce rapport est complété avec différents indicateurs, repris en annexe du présent accord.

Article 9 | Commission de suivi

Une commission nationale de suivi est instituée par le présent accord. Elle se réunit au moins une fois par an.

Quatre ans après la signature de présent accord, il sera procédé à un bilan d'étape permettant l'ajustement si nécessaire des objectifs du présent accord, ceci afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle des entreprises de la branche.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 11 | Champ d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme.

Des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas nécessaires, le texte peut leur être également directement applicable.

Article 12 | Dénonciation et révisions

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

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager dans les 2 mois qui suivent.

Article 13 | Dépôt légal et extension

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 24 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

1. Indicateurs du bilan bisannuel

Sources : questionnaire entreprise et données DADS.

Proportions de femmes et d'hommes dans la branche avec une répartition par :

- taille d'entreprise ;
- tranche d'âge ;
- durée de travail ;
- catégories professionnelles ;
- type de contrat ;
- ancienneté et ancienneté dans le poste.

Taux de promotions hommes/femmes.

Salaire moyen hommes/femmes par catégories professionnelles.

Proportion de femmes et d'hommes dans les 10 hautes rémunérations.

Index égalité professionnelle.

2. Calendrier

2^e trimestre N – 1 > Communication et envoi du questionnaire aux entreprises.

3^e trimestre N – 1 > Recueil des données.

4^e trimestre N – 1 > Établissement du rapport de branche.

1^{er} trimestre N > Communication du rapport et réunion de la commission de suivi.

Accord du 13 octobre 2020

relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2050981M

IDCC : 1710

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

Entreprises du voyage ;

SETO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (art. L. 2232-9 du code du travail).

Afin de permettre aux partenaires sociaux de négocier et de signer une nouvelle convention collective de branche unifiée et tous les accords de branche qui ont vocation à être étendus, une CPPNI transitoire a été mise en place par accord du 12 février 2018 dans l'attente de la reconnaissance administrative de la branche unifiée.

Conformément à l'article 8 de l'accord du 12 février 2018, ce dernier était conclu jusqu'à la mise en place de la CPPNI définitive dans l'attente d'une décision de fusion de la part du ministère du travail de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social.

Par arrêté en date du 5 janvier 2017, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a procédé à la fusion de la convention collective des guides interprètes de la région parisienne (IDCC 349) dans celle des agences de voyages et de tourisme (IDCC 1710), puis, par arrêté en date du 23 janvier 2019, à la fusion de la convention collective nationale des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme (IDCC 412) dans celle des agences de voyages et de tourisme (IDCC 1710).

Article 1^{er} | Mise en place de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définitive pour la branche regroupant les agences de voyages et de tourisme, les guides accompagnateurs et accompagnateurs et les guides interprètes de la région parisienne.

Ainsi le présent accord annule et remplace l'accord du 12 février 2018.

Article 2 | Composition de la CPPNI

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche.

■ Pour les organisations syndicales représentatives : trois représentants maximum par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

La désignation est notifiée au président de la CPPNI et dans le même temps à l'employeur.

Elle est limitée à la durée d'application du présent accord, telle que définie à l'article 8.

À tout moment, l'organisation syndicale peut révoquer cette désignation par notification au président du changement de son représentant.

La perte de représentativité de l'organisation syndicale entraînera la perte de la faculté de signature des accords de branche, mais celle-ci pourra, tout de même, continuer à participer aux discussions relatives aux négociations.

■ Pour les organisations patronales représentatives : d'un nombre total de représentants au maximum égal à celui des organisations syndicales représentatives au niveau des branches.

La désignation se fait au prorata du taux de représentativité de chaque organisation patronale. Si le calcul n'aboutit pas sur un nombre entier, le siège restant reviendra à l'organisation patronale la plus représentative sans que cette règle puisse priver une organisation patronale de sa possibilité de désigner au moins un représentant titulaire.

La perte de représentativité de l'organisation syndicale entraînera la perte de la faculté de signature des accords de branche, mais celle-ci pourra, tout de même, continuer à participer aux discussions relatives aux négociations.

La commission est présidée par un représentant des employeurs issu de l'organisation patronale la plus représentative. Le secrétariat est assuré par cette même organisation patronale.

Un vice-président est désigné par les organisations syndicales, avec lequel sera établi conjointement l'ordre du jour.

Article 3 | Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions prévues à l'article L. 2232-9, II, du code du travail, notamment :

- elle représente la branche des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l’emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d’activité qu’elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l’article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d’entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie, en particulier de l’impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d’une juridiction sur l’interprétation de la convention collective nationale des agences de voyages dans les conditions mentionnées à l’article L. 441-1 du code de l’organisation judiciaire ;
- elle peut également exercer les missions de l’observatoire paritaire prévu à l’article L. 2232-10 du code du travail.

Cet avis est diffusé à chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective.

Les parties décident que la CPPNI a également les missions suivantes :

■ Elle peut rendre son avis à la demande des salariés ou d’un groupe de salariés ou d’un employeur sur les revendications professionnelles, ainsi que celles qui sont formulées à l’occasion d’une grève dans l’entreprise. À cette occasion, elle joue un rôle de conciliation.

Elle peut également rendre son avis à la demande d’un salarié sur son évolution dans la grille de classification dans les conditions posées dans la convention collective de branche des agences de voyages et de tourisme.

Article 4 | Transmission des conventions et accords d’entreprise à la CPPNI

Conformément à l’article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne doivent transmettre à la CPPNI, leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l’adresse numérique ou postale indiquée dans l’accord mettant en place la CPPNI.

À ce jour, l’adresse de la CPPNI est la suivante : les entreprises du voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

L’adresse mail est à ce jour la suivante : cppni@entreprisesduvoyage.org.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d’entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CPPNI se positionne en tant que régulateur de la branche et peut formuler toute recommandation sur ces accords.

Le rapport d’activité pourra consigner les recommandations rendues et la synthèse des accords qui lui ont été transmis.

Article 5.1 | Fréquence des réunions et convocation

■ Rôle de négociation : la CPPNI se réunit au moins quatre fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle se réunit par ailleurs, autant que de besoin.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Elle se réunit notamment pour :

- la négociation annuelle sur les salaires : chaque année, au minimum 2 réunions sont prévues sur la discussion du rapport de branche et des salaires ;
- les négociations triennales relatives :
 - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés.
- les négociations quinquennales relatives :
 - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - à la mise en place de plans d'épargne inter-entreprises, quand il n'y a pas déjà un accord conclu dans cette matière ;
 - en vue de la négociation et de la conclusion d'accords de branche soumis à l'extension sur tous les thèmes entrant dans les missions générales de la branche ou pertinents pour celle-ci.

■ Rôle de conciliation ordinaire ou en cas de grève : lorsqu'elle est saisie par un salarié ou par un groupe de salariés d'une même entreprise ou par un employeur d'un différend portant sur une revendication professionnelle, elle se réunit d'urgence et au plus tard dans un délai maximum de 8 jours ouvrables (articles 7 et 62.1 de la convention collective nationale).

■ Rôle de conciliation en matière de positionnement sur la grille de classification : lorsqu'elle est saisie par un salarié ou par un employeur d'un différend portant sur l'avancement du salarié dans la grille de classification, la CCPNI examine ce point à la première réunion suivant sa saisine.

■ Rôle d'interprétation : elle se réunit dans un délai maximum de 3 semaines. (art. 62.2 de la convention collective nationale) ;

■ Lorsqu'elle se saisit elle-même d'une question posée par l'une des parties la composant, elle fixe la date de sa réunion dans un délai qui ne peut excéder 1 mois (art. 63.2 de la convention collective nationale).

L'ordre du jour de la réunion ainsi que les documents utiles à la négociation sont envoyés aux organisations au moins 7 jours calendaires avant la date de la réunion.

Article 5.2 | Décisions

La CPPNI rend sa décision ou donne son avis dans les conditions suivantes :

- dans un délai maximum de 8 jours ouvrables dans le cas où elle intervient en conciliation ordinaire ou en cas de grève ;
- dans un délai maximum de 3 semaines quand la CPPNI est saisie d'une demande d'interprétation de la convention collective de branche ;

- dans un délai maximum de 1 mois quand elle se saisit elle-même d’une question ou qu’elle doit rendre son avis sur la demande d’un salarié ou d’un employeur portant sur le positionnement du salarié dans la grille de classification.

Lorsque la CPPNI est amenée à prendre une décision ou à rendre un avis, dans le cadre de l’article 3, cette décision est prise à la majorité des voix des présents, étant rappelé que chaque organisation syndicale représentative dispose d’une voix et que les organisations patronales disposent d’autant de voix que les organisations syndicales présentes.

La décision de la commission sera donc rendue sur le principe que chaque organisation syndicale dispose d’une voix avec une répartition à l’identique à due proportion pour les organisations patronales sans tenir compte de la représentativité.

À la demande de l’une des parties, le vote peut être exprimé à bulletin secret.

En cas de partage des voix, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation mentionnant les arguments des membres de la commission.

Article 5.3 | Modalités de saisine

La CPPNI devra, dans tous les cas être saisie par lettre recommandée, avec avis de réception, adressée au président de la commission, au siège de celle-ci située à ce jour, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

En cas de grève, la saisine pourra se faire tout d’abord par mail avec la mention « Grève-officiel et urgent », ce mail devra en tout état de cause être doublé par un courrier avec avis de réception de saisine.

Dans tous les cas, cette lettre recommandée devra exposer l’essentiel des motifs et être accompagnée de tous documents pouvant éclairer la commission. Le dossier complet sera transmis aux membres de la commission, par mail.

La commission convoquera et entendra les parties en cause, séparément ou contradictoirement, ainsi que toute personne dont l’audition serait requise par l’une ou l’autre d’entre elles, ou toute autre personne qu’elle jugera utile de consulter.

En cas de conflit ou de différend individuel, les parties peuvent se faire assister par une personne de leur choix.

Les procédures ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour les parties de porter ultérieurement le litige devant les tribunaux. Dans ce cas, elles en aviseront la commission.

Article 5.4 | Carence de la partie demanderesse

La non-comparution ou la non-représentation de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure dûment justifié.

Article 6 | Autorisation d’absence. Maintien de rémunération et remboursement des frais des organisations syndicales participant à la CPPNI

Article 6.1 | Autorisation d’absences

Les membres des délégations bénéficient, pour se rendre aux réunions visées à l’article 1^{er} et aux réunions de la CPPNI, d’une autorisation d’absence sur présentation de la convocation y afférente.

Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions de la CPPNI, ils sont tenus d’informer leur employeur de leur participation

à ces commissions dès qu'ils ont eu connaissance des dates de réunions afin de permettre à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles.

Le temps consacré aux réunions de la CPPNI n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son entreprise.

■ Pour préparer les réunions, chaque représentant de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche, bénéficiera de 2 heures de temps de préparation par réunion (soit donc un maximum de 6 heures par réunion et par OS).

Pour les négociations spécifiques, les conditions d'indemnisation feront éventuellement l'objet d'un accord préalable propre à ladite négociation.

Article 6.2 | *Maintien de rémunération*

Le temps consacré à la participation aux réunions de la CPPNI ne doit entraîner pour les salariés ni gain ni perte de rémunération.

Article 6.3 | *Remboursement des frais*

Les frais inhérents aux réunions de la CPPNI seront remboursés par l'employeur au regard de la feuille de présence à la réunion, et de la feuille de remboursement de frais prévue à cet effet accompagné des justificatifs et dûment signée par l'intéressé.

L'organisation de réunions préparatoires ne pourra donner lieu à une indemnisation différente ou complémentaire de celle effectuée pour les réunions paritaires ou groupes de travail paritaires correspondants.

Conditions et limites des remboursements de frais

L'employeur fournira aux intéressés un titre de transport ou bien leur remboursera les frais de transport sur la base du prix du billet RATP/SNCF 2^e classe.

Lorsque le lieu de la réunion et sa durée justifient un déplacement prolongé des intéressés en dehors de leur lieu de travail, leur frais de repas et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans le cadre de la politique voyage de l'entreprise ou, à défaut, il leur sera alloué, par l'employeur, une indemnité de repas et d'hébergement sur la base des barèmes fiscaux en vigueur (Urssaf).

Usage de la voiture personnelle : dans le cas d'usage de la voiture personnelle le remboursement sera effectué sur la base d'un billet aller-retour SNCF 2^e classe, quel que soit le kilométrage parcouru à partir du domicile principal (ou du lieu où l'intéressé se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle), et remise d'une attestation sur l'honneur de l'intéressé.

Les frais seront remboursés sur la base des frais réels effectivement engagés, plafonnés aux limites respectivement indiquées pour les frais d'hébergement, de restauration, et sur remise de tous les justificatifs : originaux du billet de transport, note de restauration et d'hébergement.

Le remboursement des frais sera effectué au plus tard 1 mois après la remise ou la date de réception de la note de frais dûment accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

Article 7 | *Protection des représentants des organisations syndicales participant à la CPPNI*

Les salariés désignés par une organisation syndicale représentative pour participer à la CPPNI bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail pour la durée de la désignation.

La protection cesse au bout des 12 mois suivants le terme du mandat si le mandaté a exercé ces fonctions pendant au moins 1 an, sinon la protection cessera au terme du mandat.

Il appartient au salarié ou à l'organisation syndicale d'aviser l'employeur de sa désignation pour participer à la CPPNI.

Cette information doit se faire par tous moyens permettant de conférer date certaine à cette désignation.

L'information de l'employeur doit être renouvelée en cas de renouvellement de la désignation du salarié par son organisation syndicale.

Pour bénéficier de la protection spécifique en cas de licenciement, le salarié doit en avoir informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable de licenciement.

Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés

Des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas nécessaires, le texte peut leur être également directement applicable.

Article 9 | Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature pour une durée indéterminée.

Article 10 | Champ d'application. Publication. Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 | Dénonciation. Révision

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

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 13 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-48 du 12 décembre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : accord du 5 novembre 2019 relatif à la classification des emplois dans la « V Branches ».....	159
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 129 du 5 novembre 2019 relatif à la création d'une nouvelle grille de rémunération annuelle garantie.....	200
Exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, pépinières, arboriculture, production de fruits et champignons (Calvados) : avenant n° 6 du 23 janvier 2020.....	202
Exploitations forestières et scieries agricoles : accord du 15 septembre 2020 relatif aux classifications et aux salaires minimaux du personnel	206

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : **7002** | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL
ET D'OLÉAGINEUX**

Accord du 5 novembre 2019

relatif à la classification des emplois dans la « V Branches »

NOR : AGRS2097191M

IDCC : 7002

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

COOP de France, métiers du grain ;

COOP de France, nutrition animale,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FGTA FO ;**

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

S'inscrivant dans le cadre de la révision de la classification prévue par l'article L. 2241-1, 6° du code du travail et sur la base d'un constat partagé, les partenaires sociaux constatent :

- l'obsolescence de l'accord du 27 mars 2007 qui doit être modernisé compte tenu des différentes évolutions intervenues dans le secteur professionnel depuis la conclusion du dernier accord ;
- la nécessité de conserver une méthode à critères classant en simplifiant et actualisant les critères classant ainsi que leur pondération.

En concluant le présent accord, les signataires confirment leur volonté de :

- simplifier la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance et faciliter sa lecture ;
- pouvoir peser les emplois au plus près des entreprises en n'utilisant plus d'emplois repères mais une notion d'emploi exemple ;
- adapter la grille à l'évolution des métiers ;
- modifier le contenu des critères classant.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une nouvelle classification à critères classant appelée à se substituer à la grille de classification telle qu'issue de l'accord du 27 mars 2007.

Article 1^{er} | *Objet*

La méthode retenue à critères classant permet de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Par ailleurs, elle tient compte de la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer la mise en place de parcours professionnels en favorisant une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers de la « V branches ».

La présente classification doit inciter la mise en œuvre d'une GPEC au niveau des entreprises.

Article 2 | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002). Il s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Une disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés est prévue en matière de formation des salariés participants à la négociation paritaire de l'accord dans les entreprises (art. 5).

Article 3 | *Contenu de l'accord de classification*

Cette nouvelle classification dénommée « Classification 2020 » comporte :

- un glossaire ;
- la grille des critères classant ;
- la grille de pondération des 8 critères classant ;
- la grille de transposition ;
- la grille de classification composée de 10 classes et 26 échelons ;
- un guide méthodologique d'aide au déploiement rédigé paritairement qui doit permettre de faciliter la mise en œuvre et l'appropriation de cette nouvelle classification par les salariés et les employeurs.

Ce guide prévoit notamment :

- la définition d'un emploi exemple ;
- la pesée de cet emploi exemple.

Article 4 | *Date d'application et mise en œuvre de la présente classification*

Le présent accord de classification entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 et abroge l'accord de classification du 27 mars 2007.

La mise en œuvre de la présente classification, au niveau de l'entreprise, se traduit par la négociation d'un accord collectif. Cette négociation doit se faire paritairement.

À cet effet, conformément aux dispositions légales en vigueur, une négociation entre la direction et les délégués syndicaux, ou à défaut, les instances représentatives du personnel, ou à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales ou dans les TPE par

référendum à l'initiative de l'employeur, devra s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 ans, à compter de la date de mise en vigueur du présent accord.

Toutefois, les entreprises qui ont conclu un accord de classification depuis le 1^{er} janvier 2018 doivent ouvrir des négociations dans un délai de 4 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

En l'absence d'interlocuteur salarié pour négocier un accord de classification ou en cas de procès-verbal de désaccord ou en l'absence de ratification en cas de référendum, l'employeur reste tenu de mettre en œuvre le présent accord de façon unilatérale.

Un suivi de l'application du présent accord sera réalisé par une commission de suivi réunissant l'ensemble des organisations signataires du présent accord, dans les 2 ans de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Pour ce faire, les entreprises visées à l'article 2, sont invitées à transmettre leur accord signé et déposé au secrétariat de la « V branches » par courriel à l'adresse suivante : social.vbranches@coopdefrance.coop.

Par ailleurs, les partenaires sociaux incitent les entreprises à actualiser leur pesée et/ou leur accord de classification par le biais d'avenant en fonction de l'évolution de leurs emplois et de leur organisation.

Article 5 | Formation des salariés participant à la négociation paritaire de l'accord dans les entreprises

À défaut de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, les salariés appelés à négocier la classification, dans la limite de 2 salariés par organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou à défaut dans la limite de 2 représentants du personnel mandatés ou non, ou 2 salariés mandatés ou non, pourront bénéficier d'une formation de 1 jour, délivrée par un organisme de formation choisi par le(s) intéressé(s), notamment parmi la liste des centres et instituts de formation visés à l'article R. 3142-2 du code du travail.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le code général des impôts.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette formation pourra être inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 6 | Glossaire

Activités principales : synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

Complexité : critère classant qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Connaissance et expérience : critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition.

Critères classant : références ou Indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur...).

Emploi exemple : emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises).

Filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

Grille de transposition : grille qui permet de traduire le nombre de points issu de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.

Latitude et champ d'action : critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour :

- préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;
- adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

Mission : finalité des activités accomplies.

Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classant et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1^{er} échelon et 2^e échelon...).

Relations : critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes.

Responsabilité économique : critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique (CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...).

Responsabilité humaine : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

Responsabilité sécurité : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

Responsabilité technique et métier : critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Article 7 | Méthodologie

Le travail de classification dans les entreprises se traduit par un accord collectif, ou à défaut une décision unilatérale de l'employeur, qui suppose le respect des étapes suivantes :

- recenser les emplois existants ;

- décrire et analyser les missions contenues dans ces emplois : la description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités dans chaque entreprise. Cela suppose la rédaction de fiche emploi/poste reprenant l'ensemble des missions associées, en fonction de chaque entreprise ;
- les peser au regard des définitions des critères classant pour chaque pesée il convient pour l'entreprise de :
 - identifier et appliquer le degré des critères classant à l'emploi considéré ;
 - déterminer le nombre de points associés pour chacun d'eux ;
 - attribuer la classe et l'échelon en fonction de différentes tranches de points ;
- appliquer la grille de transposition : affecter le nombre de points obtenus pour déterminer la classe et l'échelon correspondants.

(Voir page suivante.)

Critères classant	Définition des critères classant	Précisions
Connaissances et expériences	Les connaissances et expériences se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.	Les connaissances résultent d'une instruction reconnue par : – un diplôme ; – une certification (VAE, CQP) ; – une habilitation par un organisme externe et professionnel ; – l'expérience et les pratiques professionnelles.
Complexité	La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)	Elle prend en compte : – l'expertise ; – la pluridisciplinarité définie par la combinaison de techniques ou technologies différentes ; – l'environnement de travail dans lequel les actions sont menées : – taille des organisations ; – taille des projets, des budgets
Latitude et champs d'action	Se définit par la marge de manœuvre pour : – préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ; – adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.	Elle prend en compte : – la nature des directives plus ou moins précises et définies dans le temps ; – l'appréhension des systèmes de gestion ou de production dans lesquels se réalise le travail ; – l'environnement plus ou moins soumis aux aléas et nécessitant des adaptations.
Responsabilité technique et métier	La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	Elle se mesure par : – la garantie du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ; – la nature des actions et leur impact sur le fonctionnement des activités ; – le périmètre plus ou moins large sur lequel les actions ont des effets ; – l'atteinte ou le développement des objectifs ou résultats requis par l'emploi.
Responsabilité économique	La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...	Elle se mesure par : – l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives en vue d'économie ou de développement/de croissance ; – le degré d'implication requis/l'impact dans les activités financières ; – le suivi et/ou développement de flux financiers.

Critères classant	Définition des critères classant	Précisions
Responsabilité sécurité	La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité : – des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ; – des locaux ; – des données ; – des matières, des produits, des biens, de l’environnement...	Elle se mesure par : – l’identification et la hiérarchisation d’actions préventives sur les risques liés à la sécurité ; – l’implication dans la gestion, le développement des dispositifs de sécurité.
Responsabilité humaine	La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur : – l’organisation et l’animation d’une équipe permanente ou projet ; – le développement des compétences des collaborateurs ; – la qualité de vie au travail.	Elle se mesure par : – la nature des actions impactant un groupe ou un individu ; – la diversité des sujets à prendre en compte ; – l’influence sur le travail d’un groupe ou d’un individu ; – le périmètre d’action.
Relations	Les relations se définissent par l’ensemble des échanges et traitement d’informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.	Elle se mesure par : – la complexité des interactions relationnelles en lien avec l’emploi ; – la diversité des relations.

Définitions par degré

Les connaissances et expériences qui se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l’exercice de la fonction	
1	Fin de scolarité obligatoire
2	CAP – BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 5 Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l’emploi
3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 4 Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée
4	BTS/DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 3
5	Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 2
6	Master 2/ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis VAE de niveau 1
7	Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis

La complexité qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)

1	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituel
2	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles
3	L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi exercées dans des situations diversifiées. En outre il nécessite d'analyser les situations et de proposer des solutions simples
4	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations, imbriquées/entremêlées nécessitant : – la maîtrise de plusieurs disciplines professionnelles ou plusieurs activités relevant de domaines différents (ex : mécanique et gestion des planning) ; – de poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour solutionner le problème.
5	L'emploi nécessite l'étude et la coordination d'activités diversifiées caractérisées par : – l'analyse et la hiérarchisation des risques ; – l'anticipation et la priorisation des actions à mener ; – la résolution dans les délais des problèmes complexes tenant compte des enjeux humains, techniques, organisationnels, économiques.
6	L'emploi implique : – l'organisation et l'optimisation du système global de son domaine d'activité (production, gestion, commercial...) à partir d'objectifs définis sur le moyen terme ; – l'anticipation de risques techniques, économiques, organisationnels...
7	L'emploi consiste à la conduite globale de son domaine d'activité ou de projets, caractérisée par : – le pilotage et la gestion de son activité en ligne avec la direction générale ; – la construction de solution ou modes d'action intégrant de fortes contraintes extérieures dans un cadre imposé et/ou irréversible (ex. : rapprochement de coopératives, gain d'un client majeur, création d'une unité industrielle...).

La latitude (ou champ d'action) se définit par la marge de manœuvre pour :

- **préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;**
- **adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.**

1	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes Alerte en cas d'anomalies
2	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité
3	L'emploi nécessite l'exécution de son travail dans le cadre de bonnes pratiques définies et qui précisent les limites, moyens et méthodes (ex. : procédures, plan de travail [sécurité, maintenance...], référentiel métier...), pour assurer un bon fonctionnement et faire face aux dysfonctionnements connus
4	Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail : – les procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis ; – recherche et propose des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif.
5	Le salarié participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité : – les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes ; – organise les moyens pour gérer, optimiser et atteindre les résultats de son activité.

6	Le salarié assure le pilotage d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale : – fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats ; – participe à l'élaboration des axes stratégiques.
7	L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : il propose et fait valider par la direction générale la politique à moyen et long terme de son activité)

**La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions
ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats**

1	L'emploi nécessite la réalisation d'activités n'impactant pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien nécessitant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations
3	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant des impacts sur un ensemble d'opérations relevant de différents emplois, nécessitant des adaptations ou des choix garantissant la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles
4	L'emploi nécessite la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une équipe, d'un projet, ou d'un processus clé garantissant une qualité et une efficacité constante : respect des normes professionnelles, des délais et des degrés d'urgence...
5	L'emploi nécessite pilotage et prises de décisions garantissant des résultats techniques et des performances satisfaisantes : – sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents ; – sur l'image interne et externe.
6	L'emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sûrs : – l'organisation ou le développement d'une activité globale ; – ou un processus transverse ; – ou les représentations à l'externe : acteurs métiers, clients, prestataires, fournisseurs...
7	L'emploi nécessite la prise de décisions stratégiques ayant des impacts : – sur l'organisation du travail, l'activité, les moyens, les coûts, les résultats, les produits ; – sur le développement du métier sur un territoire.

La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

1	L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités : – ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de pièces détachées, de matières, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages, etc. ; – et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant.
3	L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs : – ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, remises magasin, ventes, etc. ; – nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques.
4	L'emploi nécessite l'application de processus économique/financier : – préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance ; – suivi et optimisation d'opération économiques ou financières : marges en entité commerciale.

5	L'emploi nécessite la construction, le suivi et l'optimisation : – d'un budget de fonctionnement d'une unité de travail ; – d'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires)
6	L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision : – de flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) ; – d'un équilibre financier et économique d'une entité.
7	L'emploi nécessite la préparation, évaluation préalable et suivi : – d'un programme d'investissement (prod, TN, SI, R et D...) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ; – garantissant l'équilibre économique à court et moyen terme d'une entité ou de l'entreprise.

La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

1	L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures, simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits
2	L'emploi nécessite des propositions de solutions d'amélioration ou d'ajustement des procédures techniques ou administratives en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou bien, l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevé
3	L'emploi exige la conception de procédure(s) ou de processus techniques dans des contextes d'influence sur d'autres emplois, des fournisseurs, des prestataires ou des clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité
4	L'emploi implique la supervision des processus sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail
5	L'emploi nécessite la conception et l'animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique de sécurité pérenne et conforme
6	L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue
7	L'emploi nécessite le pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité à la stratégie (ex. : responsabilité sociale et environnementale)

La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi
2	L'emploi requiert la coordination d'actions ou d'acteurs dans le cadre d'un collectif (ex. : activité de déploiement, de sous projet, entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers)
3	L'emploi requiert : – l'animation d'un petit groupe dans un objectif de développement ou de production ; – et/ou la coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions...).

4	<p>L'emploi requiert :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la coordination d'une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de formation ; – et/ou la gestion de projets simples : planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs.
5	<p>L'emploi requiert :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance, etc. ; – et/ou le management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue.
6	<p>L'emploi requiert un management hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l'équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes) caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'anticipation des évolutions impactant l'organisation, le projet et le collectif ; – le pilotage de démarche d'adaptation/de changement.
7	<p>L'emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> – développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail ; – arbitrages sur des solutions organisationnelles.

Les relations se définissent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale)

1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité.
2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité.
3	<p>L'emploi requiert la coordination d'informations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – échange d'informations combinées, auprès de multiples acteurs (clients, agriculteurs, fournisseurs...) ; – adaptation des échanges notamment en cas de litige.
4	<p>L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> – traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations ; – dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision ; – recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires).
5	<p>L'emploi implique des relations d'interface dans un environnement complexe et à forts enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none"> – centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs ; – recherche de solutions/d'accords sur des sujets (à enjeux quantifiables ?) ; – posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers.
6	<p>L'emploi requiert la mobilisation de techniques de négociation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ; – adaptation des solutions et recherche de performance ; – dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, des clients, élus locaux ou partenaires).
7	<p>L'emploi implique la représentation d'intérêts :</p> <p>Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise</p>

Article 9 | Grille de pondération des 8 critères classant

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances/expériences	30	40	50	80	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité économique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

Article 10 | Grille de classification/Transposition

Positionnement			Fourchette de points
Ouvriers et employés	1	1	240 à 263
		2	264 à 282
		3	283 à 301
	2	1	302 à 320
		2	321 à 339
		3	340 à 358
	3	1	359 à 382
		2	383 à 406
		3	407 à 430
TAM	4	1	431 à 459
		2	460 à 488
		3	489 à 517
	5	1	518 à 546
		2	547 à 575
		3	576 à 609
	6	1	610 à 643
		2	644 à 677
		3	678 à 711
Cadres	7	1	712 à 750
		2	751 à 800
	8	1	801 à 850
		2	851 à 900
	9	1	901 à 1 000
		2	1 001 à 1 100
	10	1	1 101 à 1 250
		2	1 251 à 1 360

Préambule

S'inscrivant dans le cadre de la révision de la classification prévue par l'article L. 2241-1, 6° du code du travail et sur la base d'un constat partagé, les partenaires sociaux constatent :

- l'obsolescence de l'accord du 27 mars 2007 qui doit être modernisé compte tenu des différentes évolutions intervenues dans le secteur professionnel depuis la conclusion du dernier accord ;
- la nécessité de conserver une méthode à critères classant en simplifiant et actualisant les critères classant ainsi que leur pondération.

En concluant l'accord du 1^{er} octobre 2019, les signataires ont confirmé leur volonté de :

- simplifier la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance et faciliter sa lecture ;
- pouvoir peser les emplois au plus près des entreprises en n'utilisant plus d'emplois repères mais une notion d'emploi exemple ;
- adapter la grille à l'évolution des métiers ;
- modifier le contenu des critères classant.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une nouvelle classification à critères classant appelée à se substituer à la grille de classification telle qu'issue de l'accord du 27 mars 2007.

Le présent guide méthodologique a été élaboré paritairement par le groupe de travail « classification V branches » puis validé par la commission permanente paritaire nationale d'interprétation et de conciliation de la « V branches ».

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises (salariés et employeurs) à mettre en œuvre le nouvel accord de branche de classification.

La classification est une démarche de classement des emplois, les uns par rapport aux autres.

Elle doit permettre de :

- positionner les emplois de manière objective et homogène ;
- déterminer un coefficient de classification pour chaque emploi et un salaire de qualification associé à chaque échelon ;
- garantir l'équité d'un système ainsi qu'une hiérarchie salariale correcte.

Elle s'établit grâce à :

- des définitions des emplois à classer ;
- une méthode d'évaluation ;
- une grille de classification.

La classification n'est ni une grille de salaire, ni un classement de personnes.

Le présent guide décrit les étapes nécessaires à la réussite de la démarche (cf. schéma page suivante) pour la mise en place de cette nouvelle classification. Les partenaires sociaux veillent au respect de chaque étape décrite.

Un mémo illustratif de l'ensemble des critères classant permet de bien comprendre les différents critères et leur déclinaison en degrés. Des questions, à titre indicatif, sont proposées.

Le guide donne un exemple concret d'emploi pour faciliter l'appropriation de la méthode de mise en œuvre. Il doit être adapté à la réalité de chaque entreprise.

Enjeux de la classification

Réaliser ce travail de classification revêt une importance primordiale pour le fonctionnement des entreprises et l'évolution des salariés.

Elle présente plusieurs objectifs pour les acteurs de l'entreprise :

- organiser et positionner les emplois en fonction de leur contenu dans une grille de classification ;
- établir une structuration (échelons/salaires de qualification) dans une approche de hiérarchie salariale objective ;
- donner de la visibilité aux salariés sur les moyens d'évolution.

Les enjeux sont les suivants :

- définir les emplois existants en cohérence avec l'organisation, le métier, le marché ;
- homogénéiser et objectiver les positionnements en assurant une équité interne ;
- articuler la classification avec les dispositifs RH en place ;
- imaginer des filières d'évolution permettant aux salariés d'identifier ses possibilités d'évolution : jalons de la progression, compétences techniques ou transverses, reconnaissance associée.

Pour la bonne réussite de cette démarche il est fortement recommandé de respecter les étapes suivantes :

Étapes et outils de la démarche

Étapes	Outils
1. Identification et description des métiers et emplois	1. Inventaire des métiers 1. Fiches emploi
2. Pesée brute = évaluation de l'emploi au regard de chaque critère + attribution d'un degré	2. Définition des critères classant
3. Pesée pondérée = calcul du nombre de point	3. Grille de pondération
4. Détermination du positionnement = Transposition de la pesée pondérée en classe-échelon dans la grille de classification	4. Grille de transposition 4. Grille de classification
5. Détermination de la rémunération annuelle garantie (RAG) associée	5. Grille de correspondance

1. Identification et description des métiers et des emplois

1.1. L'identification de la filière

La filière est un ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

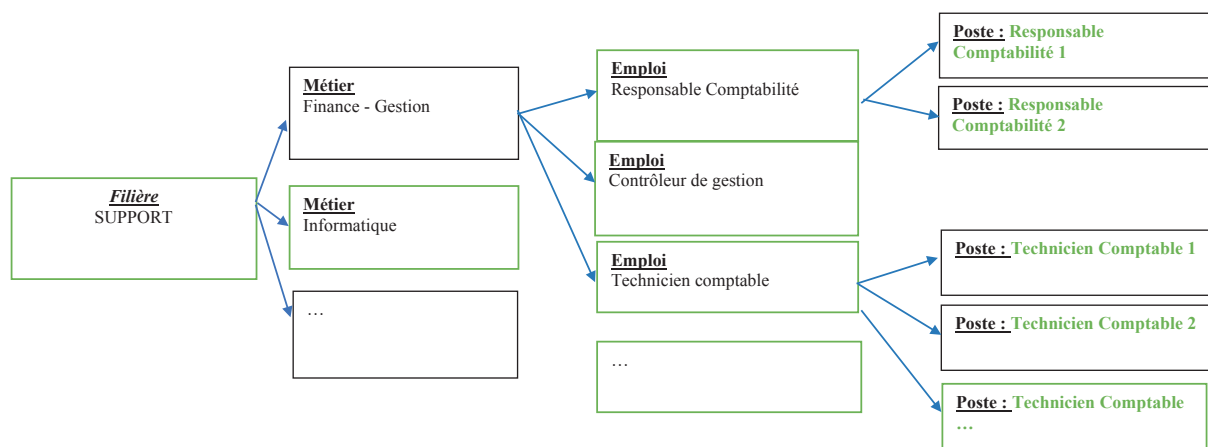
La définition préalable des filières facilite l'identification des métiers.

Dans le travail d'identification des emplois, une nomenclature se dessine : les filières représentent le niveau supérieur de l'arborescence, les métiers et les emplois constituent des mailles intermédiaires, les postes constituent quant à eux la base.

(Voir page suivante.)

L'exemple ci-dessous représente une nomenclature d'emploi :

Emploi exemple – Filière « Support » – Métier « Comptabilité »



Définition de la filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

Définition du métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

Définition de l'emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur...).

Définition du poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1^{er} échelon et 2^e échelon...).

1.2. L'identification des métiers

Le métier est un domaine d'activité au sein d'une entreprise. Il regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : métiers du transport, métiers de la logistique, métiers de la finance-gestion...).

1.3. L'identification des emplois

L'emploi est une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et des compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur...).

L'identification d'emplois permet le regroupement de postes suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Concrètement, l'emploi est obtenu en agrégeant des définitions de postes pour lesquels une proximité est identifiée. Cette proximité ne signifie pas une identité parfaite.

La description des emplois repose sur l'identification d'un « plus grand dénominateur commun » d'activités, de compétences et de contexte d'exercice (cf. matrice fiche emploi).

L'analyse des postes (ex : description de poste) est un procédé qui consiste à examiner les éléments concernant un emploi donné, afin d'en déterminer les caractéristiques essentielles et définir les activités, les compétences requises du titulaire pour qu'il puisse exercer de manière satisfaisante les fonctions inhérentes à cet emploi.

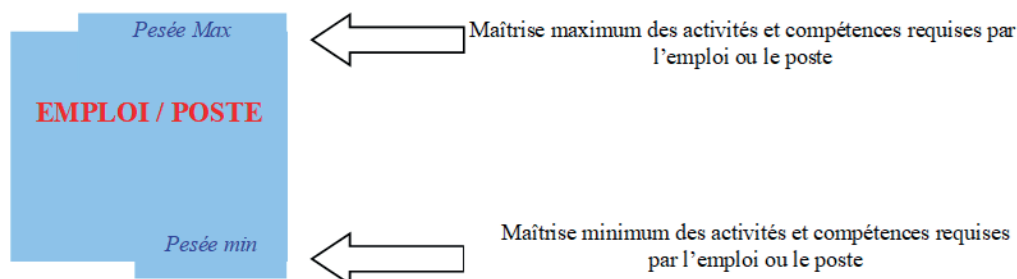
Il s'agit tout d'abord d'identifier les emplois : puis de rassembler les renseignements concernant le travail effectué par les intéressés : de décrire les missions, les responsabilités et tous les autres éléments nécessaires à l'évaluation.

1.4. Les profils d'emploi

Un emploi pour l'analyser au regard de la classification peut se décliner en un ou plusieurs profils (exemple : minimum et maximum).

Les profils s'apprécient en fonction des différents niveaux de maîtrise requis dans l'emploi : ainsi un emploi ou poste ne peut revêtir qu'un seul profil (exemple : agent d'entretien) ou peut s'étendre sur une fourchette de pesées mini et maxi (responsable comptable 1 et 2).

Illustration :



2. Description des emplois

2.1. Les principes de rédaction de la fiche emploi

Une fois identifié, l'emploi est décrit par le biais d'une fiche type comportant des rubriques qui mettent en évidence ses caractéristiques essentielles. Il est important de pouvoir garantir la lisibilité et de ne pas proposer un trop grand nombre de rubriques, ni une rédaction trop détaillée.

La rédaction de la fiche emploi doit être concise, précise et objective. Elle doit permettre de renseigner clairement les différentes rubriques afin de faciliter la compréhension de tous : salariés, managers, représentants du personnel, responsables ressources humaines, etc.

La fiche emploi doit donc viser une écriture simple et cohérente. Elle doit privilégier les textes courts et s'appuyer sur une représentation par items d'une ligne ou deux.

2.2. La description et la validation des fiches d'emplois

La description des emplois se fait à partir du modèle de la fiche emploi type et sollicite plusieurs sources d'information.

2.3. L'actualisation et l'évolution de la nomenclature et des descriptions d'emplois/postes

Les descriptions des emplois ou postes sont réalisées à un instant T et dans un contexte d'entreprise particulier. Or, l'environnement de l'entreprise évolue. Ces évolutions peuvent toucher plus ou moins les contenus ou les finalités des emplois nécessitant alors des ajustements.

Conformément au dernier alinéa de l'article 4 de l'accord du ..., les partenaires sociaux incitent les entreprises à actualiser leur pesée et/ou leur accord de classification par le biais d'avenant en fonction de l'évolution de leurs emplois et de leur organisation.

(Voir page suivante.)

2.4. La matrice d'une fiche emploi

Société XXXXX		<p>La filière est un ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).</p> <p>Le métier est un espace d'évolution professionnelle qui regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.</p> <p>Un emploi est une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste...) mobilisant des activités et des compétences de même nature.</p> <p>Un poste de travail est un ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires.</p> <p>Contexte : Éléments permettant d'appréhender les contraintes liées à l'emploi (liens hiérarchiques, relations avec d'autres acteurs ou d'autres métiers, rythme ou conditions de travail spécifiques, etc.).</p>																				
Filière : Intitulé du métier : Emploi Poste : Contexte :																						
Définition des missions :		Présentation résumée de l'emploi en quelques lignes, permettant de donner une indication générale sur la raison d'être de l'emploi.																				
Activités principales de l'emploi :																						
-		<p>Ensemble des actions ou des opérations correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé. L'accent est mis sur les activités qui déterminent les spécificités de l'emploi.</p> <p>Les activités sont rédigées sous la forme de verbes d'actions à l'infinitif.</p>																				
-																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Critères classants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">Connaissances et expérience</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Complexité</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Latitude et champ d'action</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Responsabilité :</td> </tr> <tr> <td colspan="2">→ Responsabilité technique et métier</td> </tr> <tr> <td colspan="2">→ Responsabilité économique</td> </tr> <tr> <td colspan="2">→ Responsabilité sécurité</td> </tr> <tr> <td colspan="2">→ Responsabilité humaine</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Relations</td> </tr> </tbody> </table>			Critères classants		Connaissances et expérience		Complexité		Latitude et champ d'action		Responsabilité :		→ Responsabilité technique et métier		→ Responsabilité économique		→ Responsabilité sécurité		→ Responsabilité humaine		Relations	
Critères classants																						
Connaissances et expérience																						
Complexité																						
Latitude et champ d'action																						
Responsabilité :																						
→ Responsabilité technique et métier																						
→ Responsabilité économique																						
→ Responsabilité sécurité																						
→ Responsabilité humaine																						
Relations																						

3. Principe de pesée des emplois ou postes

L'accord définit l'emploi comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois par critères classant est un système objectif qui repose sur l'évaluation des emplois à travers plusieurs caractéristiques et qui traduisent différentes dimensions de l'emploi, appelés « critères classant ».

Le positionnement de l'emploi n'est donc pas fonction de l'individu qui l'occupe. Autrement dit, l'opération de classification vise à peser des emplois et non des personnes !

3.1. Les principes généraux

Le système de classification est organisé en 10 classes. Chaque niveau se divise en 2 à 3 échelons. La grille de classification compte donc 26 échelons.

La grille de classification tient compte des 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et les employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

3.2. Les 8 critères classant. Mémo illustratif

La classification de la « V branches » repose sur les 8 critères classant suivants :

- connaissances et expériences ;
- complexité ;
- latitude et champs d'action ;
- responsabilité technique et métier ;
- responsabilité économique ;
- responsabilité sécurité ;
- responsabilité humaine ;
- relations.

L'accord définit ces critères classant de manière générale puis les décline pour chaque degré de la grille de classification.

Pour hiérarchiser les emplois ou les postes, il est nécessaire de procéder à une appréciation combinée des huit critères classant. Pour positionner un emploi ou un poste, chacun des critères doit être évalué.

Définition des critères classant par degré

1. Connaissances expériences

Définition générale

Les connaissances et expériences se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Explication

Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience.

Les connaissances résultent d'une instruction reconnue par :

- un diplôme ;
- une certification (VAE, CQP) ;

- une habilitation par un organisme externe et professionnel ;
- l'expérience et pratiques professionnelles.

Les connaissances servent à comprendre et résoudre les situations et problèmes qui se posent et à réagir de façon adaptée à l'évolution de l'environnement, à améliorer la perception des situations et la sélection des actes appropriés.

Ces connaissances peuvent être théoriques ou pratiques, spécifiques ou non à l'entreprise, scientifiques ou méthodologiques, mais leur acquisition est reconnue nécessaire et suffisante pour l'exercice de l'emploi.

Exemples

- Bac technique, bac professionnel agricole ou bac professionnel « Conduite et gestion de l'exploitation agricole »
- BTSA (agricole) BTSA ACSE
- Master professionnel en administration du personnel
- CQP « Agent de silo », titres...
- Caces, permis poids lourds, habilitations électriques...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

De quel diplôme d'entrée a-t-on besoin ? Quel est le diplôme ciblé ou expérience équivalente pour le recrutement ?

Quelles connaissances théoriques ou techniques à maîtriser pour tenir l'emploi ? (connaissances métier, spécialité...) ?

Est-ce qu'une expérience préalable est nécessaire (en interne/en externe) ?

Définitions par degré

Les connaissances et expériences qui se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction	
1	Fin de scolarité obligatoire.
2	CAP – BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 5 Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi
3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 4 Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée
4	BTS/DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 3
5	Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 2
6	Master 2/ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis VAE de niveau 1
7	Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis

2. Complexité

Définition générale

La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Explication

Ce critère prend en compte :

- l'expertise ;
- la pluridisciplinarité définie par la combinaison de techniques ou technologies différentes ;
- l'environnement de travail dans lequel les actions sont menées ;
- la taille des organisations ;
- la taille des projets, des budgets.

Elle se mesure par :

- la nature et le nombre d'opérations à réaliser/l'enchaînement simples ou entremêlés ;
- la nature de la solution à mettre en œuvre ;
- la maîtrise de disciplines professionnelles identifiables par leur spécificité et technicité ;
- la capacité à appréhender les risques (= interpréter et anticiper) pour assurer un bon déroulement des activités (mettre en œuvre, adapter et/ou résoudre) ;
- l'importance en termes d'impacts des actions menées, de budget à gérer.

Exemples

- Opérations élémentaires (maintenir la propreté du silo, opération d'agréage, accueil du public...)
- Opérations complexes (mise de chargement en cellule, conservation du grain...)
- Activités diversifiées
- Actions transverses
- Mécanique et gestion des plannings
- Suivi d'un chiffre d'affaires de magasin
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

L'activité requiert-elle l'utilisation de machines, outils, méthodes ou connaissances techniques spécifiques ?

Quel est le degré de choix des procédures et moyens à mobiliser pour atteindre les résultats ?

L'activité nécessite-t-elle d'anticiper et gérer des événements nouveaux et/ou perturbateurs ?

Définitions par degré

La complexité qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)

1

L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels

2	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles
3	L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi exercées dans des situations diversifiées. En outre il nécessite d'analyser les situations et de proposer des solutions simples
4	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations, imbriquées entremêlées nécessitant : – la maîtrise de plusieurs disciplines professionnelles ou plusieurs activités relevant de domaines différents (ex. : mécanique et gestion des plannings) ; – de poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour solutionner le problème.
5	L'emploi nécessite l'étude et la coordination d'activités diversifiées caractérisées par : – l'analyse et la hiérarchisation des risques ; – l'anticipation et la priorisation des actions à mener ; – la résolution dans les délais des problèmes complexes tenant compte des enjeux humains, techniques, organisationnels, économiques.
6	L'emploi implique : – l'organisation et l'optimisation du système global de son domaine d'activité (production, gestion, commercial...) à partir d'objectifs définis sur le moyen terme ; – l'anticipation de risques techniques, économiques, organisationnels...
7	L'emploi consiste à la conduite globale de son domaine d'activité ou de projets, caractérisée par : – le pilotage et la gestion de son activité en ligne avec la direction générale ; – la construction de solution ou modes d'action intégrant de fortes contraintes extérieures dans un cadre imposé et/ou irréversible (ex. : rapprochement de coopératives, gain d'un client majeur, création d'une unité industrielle...).

3. Latitude

Définition générale

La latitude se définit par la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ainsi qu'adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Explication

Elle prend en compte :

- la nature des directives plus ou moins précises et définies dans le temps ;
- l'appréhension des systèmes de gestion ou de production dans lequel se réalise le travail ;
- l'environnement plus ou moins soumis aux aléas et nécessitant des adaptations.

Elle se mesure par :

- le degré de précision des instructions et des résultats à atteindre ;
- la possibilité d'agir sur les activités à mettre en œuvre et sur les moyens associés ;
- le périmètre d'intervention, plus ou moins large et soumis à des facteurs externes.

Il s'agit de déterminer la part d'autonomie et de pouvoir d'élaboration propre de l'emploi sur la base des instructions reçues. Cette élaboration vise, à adapter les instructions et les informations de contrôle pour les transformer en actions, décisions ou consignes d'application.

À noter : La part d'autonomie (à quelque niveau que ce soit) est toujours plus ou moins limitée par des interventions de contrôle et de correction exercées par les structures hiérarchiques et/ou fonctionnelles.

Exemples

- Aucune autonomie = > organisation du temps de travail liée à la cadence de la machine
- Respect de procédure détaillée avec ou sans marge de manœuvre
- Autonome dans l'organisation de sa journée de travail
- Gestion des stocks (responsable de magasin)
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quels sont les problématiques auxquelles l'emploi est confronté ?

Dans quelles conditions, face à quel problème, un accord du hiérarchique ou d'un service extérieur est-il nécessaire ?

Qu'est-ce qui conditionne l'organisation de la journée de travail ?

Est-ce que le contrôle du travail se fait immédiatement ou *a posteriori* ?

Définitions par degré

La latitude (ou champ d'action) se définit par la marge de manœuvre pour :

- **préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;**
- **adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.**

1	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes Alerte en cas d'anomalies
2	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité
3	L'emploi nécessite l'exécution de son travail dans le cadre de bonnes pratiques définies et qui précisent les limites, moyens et méthodes (ex : procédures, plan de travail [sécurité, maintenance...], référentiel métier...), pour assurer un bon fonctionnement et faire face aux dysfonctionnements connus
4	Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail : – les procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis ; – recherche et propose des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif.
5	Le salarié participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité : – les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes ; – organise les moyens pour gérer, optimiser et atteindre les résultats de son activité.
6	Le salarié assure le pilotage d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale : – fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats ; – participe à l'élaboration des axes stratégiques.
7	L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : il propose et fait valider par la direction générale la politique moyen et long terme de son activité)

4. Responsabilité technique et métier

Définition générale

La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Explication

Ce critère se mesure par :

- la garantie du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ;
- la nature des actions et leur impact sur le fonctionnement des activités ;
- le périmètre plus ou moins large sur lequel les actions ont des effets ;
- l’atteinte ou le développement des objectifs ou résultats requis par l’emploi.

Exemples

- Informer, conseiller et présenter les produits correspondant aux besoins des clients en expliquant leur utilisation et en donnant des recommandations tout en concluant la vente
- Responsable de X comptes (relation et suivi client, volume des contrats...)
- Gérer les stocks de produits publicitaires (commander, réceptionner, saisir, dispatcher)
- Gérer le parc téléphonie (ex. : attribution, suivi, dépannage...)
- Assurer la gestion des flux bancaires en relation avec les banques
- Garantir le respect du cadre réglementaire dans le cas d’un juriste
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quel est l’impact de la décision sur l’activité ?

L’emploi nécessite-t-il la réalisation d’actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d’une entité interne ou externe à l’entreprise ?

Définitions par degré

La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	
1	L’emploi nécessite la réalisation d’activités n’impactant pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)
2	L’emploi nécessite la réalisation d’activités ayant une influence sur les emplois directement en lien nécessitant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations
3	L’emploi nécessite la réalisation d’activités ayant des impacts sur un ensemble d’opérations relevant de différents emplois, nécessitant des adaptations ou des choix garantissant la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles
4	L’emploi nécessite la réalisation d’actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d’une équipe, d’un projet, ou d’un processus clé garantissant une qualité et une efficacité constante : respect des normes professionnelles, des délais et des degrés d’urgence...
5	L’emploi nécessite pilotage et prises de décisions garantissant des résultats techniques et des performances satisfaisantes : <ul style="list-style-type: none">– sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents ;– sur l’image interne et externe.
6	L’emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sur : <ul style="list-style-type: none">– l’organisation ou le développement d’une activité globale ;– ou un processus transverse ;– ou les représentations à l’externe : acteurs métiers, clients, prestataires, fournisseurs...
7	L’emploi nécessite la prise de décisions stratégiques ayant des impacts : <ul style="list-style-type: none">– sur l’organisation du travail, l’activité, les moyens, les coûts, les résultats, les produits ;– sur le développement du métier sur un territoire.

5. Responsabilité économique

Définition générale

La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

Explication

Ce critère se mesure par :

- l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives en vue d'économie ou de développement/de croissance ;
- le degré d'implication requis/l'impact dans les activités financières ;
- le suivi et/ou développement de flux financiers.

Exemples

- Éviter le gaspillage
- Marges en entité commerciale
- Construction d'un budget de fonctionnement
- Argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires)
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quel est l'impact économique d'une décision ou d'une action ?

Et sur quel périmètre ?

Définitions par degré

La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...	
1	L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités : <ul style="list-style-type: none">– ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de pièces détachées, de matières, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages, etc. ;– et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant.
3	L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs : <ul style="list-style-type: none">– ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, remises magasin, ventes, etc. ;– nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques.
4	L'emploi nécessite l'application de processus économique/financier : <ul style="list-style-type: none">– préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance ;– suivi et optimisation d'opération économiques ou financières : marges en entité commerciale.

5	L'emploi nécessite la construction, le suivi et l'optimisation : – d'un budget de fonctionnement d'une unité de travail ; – d'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires).
6	L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision : – de flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) ; – d'un équilibre financier et économique d'une entité.
7	L'emploi nécessite la préparation, évaluation préalable et suivi : – d'un programme d'investissement (prod, TN, SI, RetD...) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ; – garantissant l'équilibre économique à court et moyen terme d'une entité ou de l'entreprise.

6. Responsabilité sécurité

Définition générale

La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

Explication

Ce critère se mesure par :

- l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives sur les risques liés à la sécurité ;
- l'implication dans la gestion, le développement des dispositifs de sécurité.

Exemples

- Application de mesures et procédures liées à la sécurité
- Anticipation des risques liés à la sécurité
- Élaboration de procédures liées à la sécurité
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quel est le risque potentiel d'une décision ou d'une action sur les personnes, l'environnement ou le domaine juridique... ?

Suppose-t-il la rédaction de procédure ? ou de plans d'action préventifs ou non ?

Définitions par degré

La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- **des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;**
- **des locaux ;**
- **des données ;**
- **des matières, des produits, des biens, de l'environnement...**

1	L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures, simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits
---	---

2	L'emploi nécessite des propositions de solutions d'amélioration ou d'ajustement des procédures techniques ou administratives en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevées
3	L'emploi exige la conception de procédure(s) ou de processus techniques dans des contextes d'influence sur d'autres emplois, des fournisseurs, des prestataires ou des clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité
4	L'emploi implique la supervision des processus sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail
5	L'emploi nécessite la conception et l'animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique de sécurité pérenne et conforme
6	L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue
7	L'emploi nécessite le pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité à la stratégie (ex : responsabilité sociale et environnementale)

7. Responsabilité humaine

Définition générale

- La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :
- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
 - le développement des compétences des collaborateurs ;
 - la qualité de vie au travail.

Explication

Ce critère se mesure par :

- la nature des actions impactant un groupe ou un individu ;
- la diversité des sujets à prendre en compte ;
- l'influence sur le travail d'un groupe ou d'un individu ;
- le périmètre d'action.

Exemples

- Nécessité uniquement d'un partage d'information (information délivrée en réunion de service)
- Coordination de groupe
- Encadrement hiérarchique qui se caractérise notamment par la fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance...
- Nombre de salariées à manager

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- L'emploi couvre-t-il une dimension de management ? ou de coordination d'équipe ?
- L'emploi suppose-t-il le suivi ou le management de projet ?

(Voir page suivante.)

La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l’organisation et l’animation d’une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l’emploi.
2	L’emploi requiert la coordination d’actions ou d’acteurs dans le cadre d’un collectif : Ex. : activité de déploiement, de sous projet, entraînement d’un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers
3	L’emploi requiert : – l’animation d’un petit groupe dans un objectif de développement ou de production ; – et/ou la coordination d’actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d’expérience, modifications des plans d’actions...).
4	L’emploi requiert : – la coordination d’une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de formation ; – et/ou la gestion de projets simples : planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs.
5	L’emploi requiert : – un encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance, etc. ; – et/ou le management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d’amélioration continue.
6	L’emploi requiert un management hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l’équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes) caractérisé par : – l’anticipation des évolutions impactant l’organisation, le projet et le collectif ; – le pilotage de démarche d’adaptation/de changement.
7	L’emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l’organisation et les conditions de travail : – développement de politique d’amélioration de qualité de vie au travail ; – arbitrages sur des solutions organisationnelles.

8. Relations

Définition générale

Le critère « relations » se définit par l’ensemble des échanges et traitement d’informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.

Explication

Ce critère se mesure par :

- la complexité des interactions relationnelles en lien avec l’emploi ;
- la diversité des relations.

Exemples

- Transmission d’information habituelle
- Informations variées
- Gestion de sous-traitants
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

L'emploi nécessite-t-il la mise en contact avec des adhérents de la coopérative ? des tierces ? des sous-traitants ?

Cela nécessite-t-il une simple transmission d'information ? ou une négociation ?

Les relations se définissent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale	
1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité
2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité
3	L'emploi requiert la coordination d'informations : <ul style="list-style-type: none">– échange d'informations combinées, auprès de multiples acteurs (clients, agriculteurs, fournisseurs...);– adaptation des échanges notamment en cas de litige.
4	L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe : <ul style="list-style-type: none">– traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations ;– dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision ;– recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires).
5	L'emploi implique des relations d'interface dans un environnement complexe et à forts enjeux : <ul style="list-style-type: none">– centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs ;– recherche de solutions/d'accords sur des sujets (à enjeux quantifiables ?) ;– posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers.
6	L'emploi requiert la mobilisation de techniques de négociation : <ul style="list-style-type: none">– recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ;– adaptation des solutions et recherche de performance ;– dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, des clients, élus locaux ou partenaires).
7	L'emploi implique la représentation d'intérêts : Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise.

4. Étapes de pesée

Objectif :

Il s'agit d'attribuer la classe et l'échelon de classification de la branche à chaque profil d'emploi en articulant le texte de l'accord de branche et les textes de l'entreprise.

Une définition d'un profil d'emploi ou de poste correspond à 1^{er} classe et à 1^{er} échelon.

Étapes	Outils
1. Identification et description des métiers et emplois	1. Inventaire des métiers 1. Fiches emploi
2. Pesée brute = Évaluation de l'emploi au regard de chaque critère + Attribution d'un degré	2. Définition des critères classant
3. Pesée pondérée = Calcul du nombre de point	3. Grille de pondération
4. Détermination du positionnement = Transposition de la pesée pondérée en classe-échelon dans la grille de classification	4. Grille de transposition 4. Grille de classification
5. Détermination du salaire de référence	5. Grille de correspondance

4.1. Analyse des éléments déterminants

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit d'établir la grille d'analyse des éléments déterminants à prendre en compte pour peser chaque profil d'emploi.

■ Fiche emploi

Société XXXXX

Filière :

Intitulé du métier :

Emploi :

Poste :

Contexte :

Lieu :

Définition des missions :

Activités principales de l'emploi :

Grille d'analyse des éléments déterminants

Critère	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi ou de poste (un emploi ou poste peut faire l'objet d'un ou de plusieurs niveaux de pesée)		
	Pesée mini	Pesée intermédiaire	Pesée maxi
Connaissance/expérience			
Complexité			
Latitude			
Responsabilité technique et métier			
Responsabilité économique			
Responsabilité sécurité			
Responsabilité humaine			
Relations			

4.2. Sélection du degré de chaque critère

1. Lire la grille d'analyse des éléments déterminants et le mémo illustratif des critères classant déclinés en degrés.

2. Pour chaque profil d'emploi (si cela s'avère nécessaire une pesée maxi ou une pesée mini voire le cas échéant une pesée intermédiaire), choisir le degré de maîtrise le plus approprié de chaque critère classant en mettant en évidence la correspondance entre le texte de la grille d'analyse des éléments déterminants et la définition du degré.

4.3. Pesée

Définition

L'élaboration d'une grille de pondération des critères qui a pour but de quantifier les degrés de chacun des critères classant défini par l'accord de branche.

Les principes de construction de la grille sont les suivants :

- la règle de progression d'un degré à l'autre est linéaire. Ce choix a été fait afin de construire une courbe de progression du nombre de points qui soit similaire à l'évolution des rémunérations ;
- chaque critère a la même valeur. Ainsi, le critère « Connaissances/expérience » est aussi important que le critère « Latitude/champ d'action », qui est lui-même aussi important que le critère « Responsabilité technique »...

Mécanisme de pondération

Il s'agit d'établir la valeur du profil de l'emploi ou du poste à partir de la grille de pondération des critères suivante :

Grille de pondération des critères classant

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances/expériences	30	40	50	80	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité économique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

4.4. Identification classe/échelon

Il s'agit de positionner le total de la pesée de l'emploi ou du poste dans la grille de classification.

Grille de classification

Positionnement			Fourchette de points
Ouvriers et employés	1	1	240 à 263
		2	264 à 282
		3	283 à 301
	2	1	302 à 320
		2	321 à 339
		3	340 à 358
	3	1	359 à 382
		2	383 à 406
		3	407 à 430

Positionnement			Fourchette de points
TAM	4	1	431 à 459
		2	460 à 488
		3	489 à 517
	5	1	518 à 546
		2	547 à 575
		3	576 à 609
	6	1	610 à 643
		2	644 à 677
		3	678 à 711
Cadres	7	1	712 à 750
		2	751 à 800
	8	1	801 à 850
		2	851 à 900
	9	1	901 à 1 000
		2	1 001 à 1 100
	10	1	1 101 à 1 250
		2	1 251 à 1 400

4.5. L'exemple détaillé de résultat de pesée : responsable-comptable ?

Il s'agit d'une coopérative de 500 salariés avec 3 activités différentes et deux filiales. La direction financière est sous la responsabilité d'un(e) DAF et composée de 2 responsables comptables (1 pour la coopérative et 1 pour les filiales).

Le responsable comptable de la coopérative est amené à encadrer hiérarchiquement une équipe et est responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe, contrairement au responsable comptable des filiales.

1. Identification des filières au sein de l'entreprise

5 filières ont été identifiées pour l'entreprise X.

Filière de l'entreprise
Production agricole
Distribution
Qualité
Logistique
Support

2. Identification des emplois

La nomenclature des métiers et emplois comprend l'emploi de responsable comptable qui regroupe 2 postes.

Métiers	Emplois	Postes
Finance – gestion	Directeur des affaires financières (DAF)	Directeur des affaires financières (DAF)
	Responsable comptabilité	Responsable comptable « opérationnel » Responsable comptable « confirmé »
	Technicien comptable	Technicien comptable « opérationnel » Technicien comptable « intermédiaire » Technicien comptable « confirmé »

3. Identification des profils d'emploi

Emploi	Pesée mini	Pesée maxi
Responsable comptable	Responsable comptable « Opérationnel »	Responsable comptable « Confirmé »
	Responsable comptable filiale	Responsable comptable coopérative qui, outre les missions du responsable comptable filiale, encadre hiérarchiquement une équipe et est responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe

Des intitulés et des définitions de profil sont proposés.

(Voir page suivante.)

4. Description de la fiche emploi

Société XXXXX

Filière : Support

Intitulé du métier : Comptabilité

Emploi : Responsable Comptabilité

Poste : Responsable comptabilité 1 / Responsable comptabilité 2

Contexte : Le titulaire exerce au sein d'une coopérative de 500 salariés avec 3 activités différentes et deux filiales. La direction financière est sous la responsabilité d'un(e) DAF est composée de 2 responsables comptables (1 pour la Coopérative et 1 pour les filiales). Le responsable comptable de la Coopérative est amené à encadrer hiérarchiquement une équipe et est responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe, contrairement au responsable comptable des filiales.

Lieu :

Finalité de l'emploi :

Superviser la production et la révision des états comptables de l'entreprise. Traiter et justifier tout ou partie des différentes opérations comptables relatives aux mouvements financiers et à l'activité administrative de l'entreprise (comptabilité générale, analytique, tiers, immobilisations, trésorerie...) et en analyser les résultats. Encadrer hiérarchiquement une équipe et responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe.

Activités principales de l'emploi

- Élaborer, analyser, interpréter un bilan, un compte d'exploitation, les comptes / soldes :
 - Préparer, établir des documents et résultats comptables internes et légaux (déclarations fiscales et légales)
 - Tenir des comptes de la comptabilité générale et/ou budgétaire et/ou analytique
 - Collecter, exécuter et vérifier des données et documents comptables
 - Établir des déclarations fiscales, justifier l'assiette de ces déclarations
 - Rédiger des procédures comptables, des documents de synthèse
 - Justifier, expliquer et argumenter sur les positions comptables auprès d'interlocuteurs internes / externes
- Encadrer une équipe comptable
- Établir / actualiser et mettre en œuvre de procédures, protocoles, consignes, spécifiques à son domaine
- Assurer le suivi des relations avec les organismes externes concernant le domaine administratif et financier
- Éventuellement, élaborer, mettre en place et exploiter les tableaux de bord spécifiques au domaine d'activité

5. Analyse des éléments déterminants

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit d'établir la grille d'analyse des éléments déterminants à prendre en compte pour peser chaque profil d'emploi.

Grille d'analyse des éléments déterminants des 2 profils du responsable comptable

Critère	Pesée Mini	Pesée Maxi
Connaissances et expériences	Formation de master professionnelle finance/contrôle de gestion/DSCG	Formation de master professionnelle finance/contrôle de gestion/DSCG
Complexité	Nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi Élaborer, analyser, interpréter un bilan, un compte d'exploitation, les comptes/soldes : – préparer, établir des documents et résultats comptables internes et légaux (déclarations fiscales et légales) ; – tenir des comptes de la comptabilité générale et/ou budgétaire et/ou analytique ; – collecter, exécuter et vérifier des données et documents comptables.	Nécessite la mise en œuvre d'opérations imbriquées : – rédiger des procédures comptables, des documents de synthèse ; – justifier, expliquer et argumenter sur les positions comptables auprès d'interlocuteurs internes/externes.
Latitude	Planifier et faire réaliser la production Mettre en œuvre les plans d'actions	Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par la remise en cause et ou mise en place de nouveaux procédés ou organisations
Responsabilité technique et métier	Établir des déclarations fiscales, justifier l'assiette de ces déclarations	Consolidation des résultats
Responsabilité économique	Préparer, établir des documents et résultats comptables internes et légaux (déclarations fiscales et légales)	Consolidation des résultats
Responsabilité sécurité	Sécurité des données	Sécurité des données
Responsabilité humaine	Pas d'encadrement	Encadrement hiérarchique
Relations	N'assure pas le suivi des relations externes	Assurer le suivi des relations avec les organismes externes concernant le domaine administratif et financier

6. Choix du degré de chaque critère déterminant

1. Lire la grille d'analyse des éléments déterminants et le mémo illustratif des critères classant déclinés en degrés (page 10 du guide méthodologique).

2. Pour chaque profil d'emploi (pesée maxi ou pesée mini ou pesée intermédiaire si création de profil supplémentaire), choisir le degré de maîtrise le plus approprié de chaque critère classant en mettant en évidence la correspondance entre le texte de la grille des éléments déterminants et la définition du degré.

Critère	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi		Choix du degré	
	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée max
Connaissances/expériences			D6	D6
Complexité			D3	D4
Latitude			D4	D5
Responsabilité technique et métier			D4	D5
Responsabilité économique			D4	D5
Responsabilité sécurité			D2	D2
Responsabilité humaine			D4	D5
Relations			D4	D5

7. Pesée

Il s'agit d'établir la valeur du profil de l'emploi à partir de la grille de pesée des critères.

(Voir page suivante.)

Critère	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi		Choix du degré		Pesée		Classe échelon	
	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi
Connaissances/expériences			D6	D6	140	140		
Complexité			D3	D4	50	80		
Latitude/champ d'action			D4	D5	80	110		
Responsabilité technique			D4	D5	80	110		
Responsabilité économique			D4	D5	80	110		
Responsabilité Sécurité			D2	D2	40	40		
Responsabilité humaine			D4	D5	80	110		
Relations			D4	D5	80	110		
					630	810	Classe 5/échelon 3	Classe 8/échelon 1

Grille de pondération des critères classant

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances/expériences	30	40	50	80	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité économique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité Sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

(Voir page suivante.)

8. Identification de la classe et de l'échelon

Critères	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi			Choix du degré			Pesée			Classe échelon		
	Pesé mini	Pesée intermédiaire	Pesée maximum	P mini	P Int.	P max	P mini	P Int.	P max	P mini	P Int.	P max
Connaissances/expériences				D6		D6	140		140			
Complexité				D3		D4	50		80			
Latitudo/champ d'action				D4		D5	80		110			
Responsabilité technique				D4		D5	80		110			
Responsabilité économique				D4		D5	80		110			
Responsabilité sécurité				D2		D2	40		40			
Relations				D4		D5	80		110			

Total points		Classe/échelon	
630	810	Classe 5/échelon 3	Classe 8/échelon 1

Grille de classification

Positionnement		Fourchette de points	
Ouvriers et employés	1	1	240 à 263
		2	264 à 282
		3	283 à 301
	2	1	302 à 320
		2	321 à 339
		3	340 à 358
	3	1	359 à 382
		2	383 à 406
		3	407 à 430
TAM	4	1	431 à 459
		2	460 à 488
		3	489 à 517
	5	1	518 à 546
		2	547 à 575
		3	576 à 609
	6	1	610 à 643
		2	644 à 677
		3	678 à 711
Cadres	7	1	712 à 750
		2	751 à 800
	8	1	801 à 850
		2	851 à 900
	9	1	901 à 1 000
		2	1 001 à 1 100
	10	1	1 101 à 1 250
		2	1 251 à 1 360

En synthèse, dans cette entreprise X, l'emploi de responsable comptable se décline en 2 profils d'emplois et correspond à une fourchette de classification allant de :

- profil mini = profil « Opérationnel » : classe 5/échelon 3 ;
- profil maximum = profil « Confirmé » : classe 8/échelon 1.

5. Résultats de pesée des profils d'emplois

Objectif :

Pour s'assurer de la cohérence des pesées, un tableau récapitulatif de tous les emplois est construit.

Exemple de résultat de pesée :

Emplois	Pesée	Classe	Échelon
Emploi A profil minimum		C1	E1
Emploi A profil maximum		C2	E1
Emploi B profil minimum		C5	E2
Emploi B profil maximum		C6	E2

6. Glossaire non exhaustif

Activités principales : synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

Complexité : critère classant qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Connaissance et expérience : critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition.

Critères classant : références ou Indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur...).

Emploi exemple : emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises).

Filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

Grille de transposition : grille qui permet de traduire le nombre de points issu de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.

Latitude et champ d'action : critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour :

- préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;
- adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

Mission : finalité des activités accomplies.

Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classant et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1^{er} échelon et 2^e échelon ; ...).

Relations : critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes.

Responsabilité économique : critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

Responsabilité humaine : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

Responsabilité sécurité : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

Responsabilité technique et métier : critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Article 12 | Durée. Révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 13 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 14 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : 7002 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL
ET D'OLÉAGINEUX**

Avenant n° 129 du 5 novembre 2019

relatif à la création d'une nouvelle grille de rémunération annuelle garantie

NOR : AGRS2097194M

IDCC : 7002

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

COOP de France, métiers du grain ;

COOP de France, nutrition animale,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FGTA FO ;**

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

S'inscrivant dans le prolongement des dispositions prévues par l'accord du 1^{er} octobre 2019 portant classification des emplois dans la « V branches », les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une nouvelle grille de rémunération annuelle garantie qui a vocation à entrer en vigueur lors de la mise en œuvre, dans les entreprises, de l'accord du 1^{er} octobre susvisé.

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Objet. Portée

Une grille de rémunération annuelle garantie composée de 10 classes et 26 échelons est mise en place dans le prolongement de la nouvelle classification des emplois dans la « V branches » prévue par l'accord du 1^{er} octobre 2019.

Dès la mise en œuvre de l'accord classification du 1^{er} octobre 2019 par l'entreprise, cette grille remplace celle prévue par les articles 2 et 3 de « l'avenant n° 120 abrogeant et remplaçant les avenants n°s 91 et 109 ».

Article 2 | Grille de rémunération annuelle garantie

À la date de mise en œuvre de l'accord du 1^{er} octobre 2019 portant classification des emplois dans la V branches, et conformément à son article 4 relatif à la « date d'application et mise en œuvre de la présente classification », la grille de rémunération annuelle garantie est la suivante :

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2019
Ouvriers et employés	1	1	19 882,10
		2	20 016,22
		3	20 150,33
	2	1	20 916,39
		2	21 632,67
		3	22 326,60
	3	1	23 679,91
		2	24 356,57
		3	25 033,22
TAM	4	1	26 416,00
		2	27 113,99
		3	27 824,18
	5	1	29 217,11
		2	29 930,34
		3	30 640,53
	6	1	31 961,33
		2	32 669,48
		3	33 378,65
Cadres	7	1	34 097,98
		2	36 208,21
	8	1	37 626,54
		2	39 038,78
	9	1	41 165,27
		2	43 287,70
	10	1	45 408,09
		2	47 529,50

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

(Voir page suivante.)

Article 4 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9142 | EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
DE L'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES, ARBORICULTURE, PRODUCTION
DE FRUITS ET DE CHAMPIGNONS**

(Calvados)

(17 janvier 1991)

(Étendue par arrêté du 19 mai 1992,

Journal officiel du 2 juin 1992)

Avenant n° 6 du 23 janvier 2020

NOR : AGRS2097193M

IDCC : 9142

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA ;

Fédération départementale des CUMA du Calvados,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire du Calvados SGA CFDT ;

Fédération CFTC-Agri de Normandie ;

Union départementale des syndicats force ouvrière du Calvados FO ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet l'intégration d'une garantie frais d'obsèques au sein du présent accord.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les très petites entreprises, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

En conséquence, l'accord départemental prévoyance du 25 septembre 2009 est modifié comme suit :

L'article 4 « Garantie décès » est réécrit ainsi dans sa totalité :

« Article 4 | Garantie décès »

Tous les salariés bénéficient de cette garantie sans condition d'ancienneté.

Cette couverture décès comprend un capital décès de base avec une majoration par enfant à charge, une rente éducation et une garantie frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, autre que le suicide.

I. Capital décès

a) Montant

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse à la demande du ou des bénéficiaires (bénéficiaires désignés ou en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la réglementation applicable) :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % du salaire annuel brut du salarié ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond au salaire brut des 12 derniers mois précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital).
2. En l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, cette majoration est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie), constatée par le régime de base de sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

II. Rente éducation

En cas de décès d'un salarié, il est versé à chaque enfant à charge une rente annuelle d'éducation variable selon l'âge de l'enfant, égale à :

- 4 % du plafond annuel de sécurité sociale de 0 à 10 ans révolus ;
- 8 % du plafond annuel de sécurité sociale de 11 à 17 ans révolus ;
- 11 % du plafond annuel de sécurité sociale de 18 à 26 ans révolus.

Cette rente est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

III. Garantie frais d'obsèques

En cas de décès d'un salarié ou de ses ayants droit (enfants à charge et ou conjoint), il est versé à la personne ayant supporté les frais d'obsèques une indemnité funéraire appelée « Garantie frais d'obsèques », égale à 100 % du PMSS.

IV. Définitions

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration) et de la garantie frais d'obsèques, on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou non divorcé par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou le cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire, et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, de la garantie frais d'obsèques et de la rente éducation.

Sont considérés comme "enfants" :

Les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin tels que définis ci-dessus sous réserve de remplir l'une des conditions suivantes :

- l'enfant du salarié, né ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

Sont considérés comme "enfant à charge" :

Les enfants à la charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin tels que définis ci-dessus sous réserve de remplir l'une des conditions suivantes :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge. »

Article 2

Les autres clauses de l'accord et de son annexe demeurent inchangées.

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} juillet 2020.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent accord à l'unité départementale du Calvados de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Fait à Caen, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES

Accord du 15 septembre 2020

relatif aux classifications et aux salaires minimaux du personnel

NOR : AGRS2097192M

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

Fédération nationale du bois FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des secteurs d'activité des scieries agricoles et des exploitations forestières signataires :

- de l'accord national de travail du 28 avril 1988 concernant les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier des scieries agricoles ;
- de l'accord national du 12 juillet 1989 concernant les classifications et les salaires minimaux des personnels administratif, technique, commercial, agent de maîtrise et cadre des scieries agricoles.

Ont convenu de faciliter la lecture des différents accords de classifications professionnelles applicables aux entreprises et aux salariés desdits secteurs d'activité.

Dans le cadre de l'examen des accords existants, elles ont retenu le principe d'assurer une harmonisation et une coordination des accords de classification applicables au personnel ouvrier, administratif, commercial, technique, agents de maîtrise et cadres en procédant à la fusion des deux accords visés ci-dessus.

Le présent accord relatif aux secteurs d'activité figurant dans le champ d'application professionnel défini ci-après a pour objectif d'assurer une meilleure lisibilité des accords de classification visant notamment à faciliter le passage d'une catégorie à l'autre et une évolution professionnelle des salariés concernés.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans les scieries agricoles et les exploitations forestières du fait des nouvelles technologies, des nouveaux systèmes d'organisation.

Les partenaires sociaux entendent reconnaître et promouvoir les qualifications.

Le présent accord annule et remplace tous les accords nationaux antérieurs ayant le même objet pour les secteurs d'activités inclus dans le champ d'application du présent accord. Il constitue à ce titre la synthèse de l'harmonisation des accords de classification applicables aux secteurs des scieries agricoles et des exploitations forestières.

Champ d'application

a) Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux salariés au temps et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, représentés par la fédération nationale du bois, à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers, ainsi référencés :

	Référence NAPE/ NAFE	
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

Ces entreprises sont référencées sous les codes accident du travail 330 et 340 auprès de la mutualité sociale agricole.

b) Champ d'application territorial

Le présent accord de classification et l'annexe relative aux salaires minima conventionnels concernent le personnel des scieries agricoles et le personnel au temps des exploitations forestières des régions et départements qui ne disposent pas au sein de leur convention collective locale de barèmes de salaires minima conventionnels spécifiques.

Les partenaires sociaux conviennent cependant que dans le cadre de la restructuration des conventions collectives et des négociations conduites par la CPPNI de la branche, le présent accord constituera l'accord de référence qui devra être appliqué par les départements et régions concernées en application et selon les modalités des dispositions contenues dans l'accord du 18 septembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des exploitations forestières et scieries agricoles, modifié par ses avenants ultérieurs.

En effet, lorsque les conventions collectives agricoles prévoient des salaires minima conventionnels pour les scieries agricoles et/ou les exploitations forestières qui relèvent de leur champ d'application territorial et professionnel, ce sont ces barèmes locaux que les entreprises doivent appliquer. Les partenaires sociaux devront examiner les conditions et les adaptations nécessaires tant au niveau des accords de classification spécifiques qu'aux évolutions de ces barèmes locaux pour intégration à terme dans le présent accord national.

Ces questions seront abordées dans l'ensemble des départements et régions concernés, en vue d'une possible intégration dans le présent accord national dans un délai maximum de 5 ans.

L'accord national ne vise donc à sa date d'entrée en vigueur que les régions et les départements où les scieries agricoles et les exploitations forestières ne relèvent d'aucune convention collective localement applicable pour elles.

La CPPNI de la branche actera périodiquement les régions et départements qui relèveront progressivement des présentes classifications et salaires minima conventionnels.

Article 1^{er} | Classification

Les classifications sont annexées au présent accord.

- annexe I : classifications du personnel ouvrier ;
- annexe II : classifications du personnel administratif, technique et commercial ;
- annexe III : classifications du personnel agent de maîtrise ;
- annexe IV : classifications du personnel cadre.

Chaque salarié au temps concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions ou activités exercées.

Les nouvelles classifications comportent des définitions de niveaux et échelons.

Article 2 | Coordination des différentes classifications

L'ensemble des grilles (classifications et minima) ouvriers, ACT/AM/cadres de classifications constitue un ensemble cohérent déterminé de façon identique qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

Article 3 | Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 4 | Clause de révision de la classification d'un salarié

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 5 | Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur de 1 point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement, elle correspond pour un temps complet au nombre de point multiplié par la valeur du point. Elle suit les variations de la valeur du point. Elle figure séparément sur le bulletin de paie.

La valeur du point correspondant à la prime d'ancienneté est fixée à 5,85 € en application des accords du 12 mars 2020.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation. En cas de travail à temps partiel, la prime est calculée au prorata de l'horaire prévu au contrat de travail.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

Cette prime se substitue dans le cadre du présent accord de classification à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Article 6 | Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront au titre d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté.

Article 7 | Clause de sauvegarde

Si au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 % de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de 3 ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 % d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé ;
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;
- les étapes intermédiaires retenues.

Article 8 | Date d'application

L'accord entrera en vigueur le lendemain de sa publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 9 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 10 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 11 | Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 12 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en place des classifications sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 15 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Classification ouvrier (O)

Niveau 1

Personnel effectuant des travaux élémentaires.

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissance particulière.

AB : sans participation directe à la production.

AB (coef. 100) : sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

Niveau 2

Personnel effectuant des travaux simples.

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

C (coef. 105) : sans incidence sur la qualité du produit.

Notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple.

D (coef. 110) : où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.

Niveau 3

Personnel effectuant des travaux combinés.

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

E (coef. 115) : requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture.

F (coef. 125) : nécessitant des connaissances techniques.

G (coef. 135) : autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.

Niveau 4

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes.

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

H (coef. 150) : dont il définit le mode opératoire.

I (coef. 170) : dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.

J (coef. 200) : et délicats – supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

Annexe II Classification du personnel administratif, commercial, technique (ACT)

ACT 1 (coef. 100)

Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé.

ACT 2

Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.

1^{er} échelon (coef. 110) : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas.

2^e échelon (coef. 120) : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.

ACT 3

Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.

1^{er} échelon (coef. 135) : mise en œuvre de procédures définies et combinées.

2^e échelon (Coef. 150) : mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.

ACT 4 (coef. 170)

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.

ACT 5

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles en fonction de ses connaissances professionnelles il détermine le mode de réalisation.

1^{er} échelon (coef. 190) : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt.

2^e échelon (coef. 210) : sur l'efficacité de l'organisation interne.

ACT 6

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure.

1^{er} échelon (coef. 240) : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.

2^e échelon (coef. 270) : de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.

ACT 7

Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions.

1^{er} échelon (coef. 320) : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique.

2^e échelon (coef. 370) : il assure l'élaboration et la mise en œuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique.

Annexe III Classification agent de maîtrise (AM)

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

À son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

AM I (coef. 190)

Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usinage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

AM II

Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

1^{er} échelon (coef. 230) : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées.

2^e échelon (coef. 270) : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.

AM III

Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et/ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.

1^{er} échelon (coef. 320) : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production.

2^e échelon (coef. 370) : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

Annexe IV Classification cadre (C)

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise : chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. À son niveau des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C1 (coef. 280) : personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les 2 années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.

C2 (coef. 360) : personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise.

ou

Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminée ou d'une fonction précise.

C 3 (coef. 420) : personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 4 (coef. 460) : personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

C 5 (coef. 480) : personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

C 6 (coef. 510) : personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 7 (coef. 550) : personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

C 8 (coef. 600) : personnel assurant la direction de l'entreprise.

Annexe V Salaires minima

En application des accords du 12 mars 2020, la grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} avril 2020			
Niveau 1	AB	100	10,15 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	10,21 €
	2 ^e échelon D	110	10,24 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	10,28 €
	2 ^e échelon F	125	10,30 €
	3 ^e échelon G	135	10,33 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	10,44 €
	2 ^e échelon I	170	11,14 €
	3 ^e échelon J	200	12,33 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

Personnel administratif, commercial et technique.

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} avril 2020			
ACT 1		100	10,15 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	10,24 €
	2 ^e échelon	120	10,26 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	10,33 €
	2 ^e échelon	150	10,44 €
ACT 4		170	11,14 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	11,93 €
	2 ^e échelon	210	12,66 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	13,80 €
	2 ^e échelon	270	14,94 €

Agents de maîtrise

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} avril 2020			
AM 1		190	11,93 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	13,46 €
	2 ^e échelon	270	14,94 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	16,88 €
	2 ^e échelon	370	18,75 €

Cadres

Appointements : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} avril 2020		
C 1	280	15,32 €
C 2	360	18,38 €
C 3	420	20,65 €
C 4	460	22,17 €
C 5	480	22,93 €
C 6	510	24,06 €
C 7	550	25,57 €
C 8	600	27,50 €

Directeur de la publication : Pierre Romain

165200480-001220

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
