



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2020-49

19 décembre 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-49 du 19 décembre 2020

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2020-49.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-49 du 19 décembre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Aide et services à domicile : avenant n° 44-2020 du 30 avril 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2020	5
Ameublement (négoce) : avenant n° 10 du 1 ^{er} septembre 2020 relatif au régime de prévoyance	7
Assurances : accord du 15 septembre 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie	9
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant n° 51 du 15 octobre 2020 à l'avenant n° 44 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »	41
Boucherie, boucherie-charcuterie : accord du 14 octobre 2020 relatif à la mise en place du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance dite « Pro-A »	43
Bureaux d'études techniques : avenant n° 4 du 3 novembre 2020 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé.....	49
Cancer (centres de lutte) : avenant n° 2020-11 du 9 octobre 2020 relatif aux modalités de révision de la convention collective (modification de l'article 1.3.2)	61
Chaussure (industrie) : accord du 16 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.....	63
Golf : avenant n° 80 du 2 octobre 2020 relatif au contrat de professionnalisation et à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A).....	68
Habillement (succursales) : avenant n° 2 du 6 octobre 2020 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).....	73
Hospitalisation privée : accord du 16 octobre 2020 relatif à la revalorisation salariale dans le cadre du « Ségur de la santé ».....	76
Hospitalisation privée - Thermalisme : accord du 14 octobre 2020 relatif à la prévention de la grippe saisonnière	80
Imprimerie (labeur et industries graphiques) - Sérigraphie et procédés d'impression numérique connexes : accord paritaire du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi et construire les industries graphiques de demain	83
Maroquinerie, cuir et peaux (industries) : accord du 28 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	97

Nautiques (industrie et services) : convention collective nationale du 13 octobre 2020 de l'industrie et des services nautiques.....	102
Nautiques (industrie et services) : accord du 13 octobre 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine	157
Poissonnerie : avenant du 23 octobre 2020 relatif à la suspension de la garantie dépendance	162
Radiodiffusion : accord du 30 octobre 2020 relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).....	165
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 6 octobre 2020 relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail	178
Transports urbains de voyageurs (réseaux) : accord du 21 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	185
Travail temporaire (entreprises) : avenant n° 1 du 9 octobre 2020 à l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications.....	193

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 44-2020 du 30 avril 2020

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050991M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires du présent texte décident de consacrer l'intégralité du taux d'évolution de la masse salariale de l'année 2020 à une évolution de la valeur du point afin d'améliorer l'attractivité de la branche et le pouvoir d'achat des salariés.

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

L'article III.6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

« La valeur du point est portée, à compter du 1^{er} janvier 2020, à 5,50 €. »

Article 2 | Autres dispositions du titre III

Les autres dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Date d'entrée en vigueur. Agrément*

L'avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2020, sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5 | *Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 30 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 10 du 1^{er} septembre 2020

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2051003M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour finalité de réajuster les taux de cotisations afin de garantir le maintien des prestations telles que définies par l'accord du 29 mai 1989 et ses avenants modificatifs.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux employeurs et salariés du champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 2 | Taux de cotisation

L'article 2 de l'avenant n° 9 du 9 janvier 2019 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :

« À compter du 1^{er} janvier 2021, le taux de cotisation global du régime de prévoyance est fixé à 1,69 % de la masse salariale brute totale ainsi réparti :

- garanties décès, incapacité, invalidité : 1,54 % de la masse salariale brute totale ;
- garanties rentes de conjoint et éducation : 0,15 % de la masse salariale brute totale. »

Article 3 | Répartition de la cotisation

L'article 3 de l'avenant n° 9 du 9 janvier 2019 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :

« Taux et répartition à effet du 1^{er} janvier 2021

Garanties	Part employeur (en pourcentage)	Part salarié (en pourcentage)	Total (en pourcentage)
Décès	0,24 %	0,04 %	0,28 %
Incapacité	–	0,61 %	0,61 %
Invalidité	0,53 %	0,12 %	0,65 %
Rente de conjoint	0,08 %	0,02 %	0,10 %
Rente d'éducation	0,04 %	0,01 %	0,05 %
Total	0,89 %	0,80 %	1,69 %

La cotisation globale de 1,69 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,89 % à la charge de l'employeur et 0,80 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié. »

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Dispositions finales

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Publicité et formalités de dépôt

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

Révision et dénonciation

Les organisations syndicales peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

Accord du 15 septembre 2020

relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
et à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2051010M

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA banques et assurances ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

Préambule

En protégeant les personnes, les biens, les activités, l'environnement, les sociétés d'assurances sont en prise directe avec les évolutions de la société. En corollaire, les produits et services d'assurances, les organisations et les modes de distribution se transforment rapidement. Par ailleurs, les sociétés d'assurances sont particulièrement concernées par l'évolution des normes de régulation du marché, par l'innovation, par les mutations technologiques et en particulier par les enjeux sociétaux et culturels liés à la digitalisation des activités et des métiers.

Ces évolutions nécessitent une adaptation rapide de toutes les générations de salariés. À la spécialisation métier s'ajoute le besoin en compétences transversales, en capacité d'innovation et en créativité, face à des changements rapides et multiples. Dans un marché du travail lui-même en forte évolution, l'adaptation en continu des compétences des salariés en place et l'attractivité des métiers de l'assurance constituent des défis majeurs pour l'avenir du secteur.

Dans ce contexte, les entreprises continuent de se mobiliser pour anticiper les conséquences des évolutions de métiers. Elles mènent une politique volontariste de développement de compétences grâce à des actions de formation adaptées à tous les salariés.

Les réformes engagées au niveau national ont pour objet d'accompagner ces évolutions et de dynamiser le marché du travail. Les parties signataires entendent participer activement aux objectifs d'insertion dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels, en prenant

en compte les dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Conscients de la responsabilité qui leur incombe, les signataires soulignent le rôle des partenaires sociaux en matière de diagnostic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques d'insertion et de développement des compétences. Ils entendent, par le présent accord, définir les orientations et moyens de la politique de branche en matière d'emploi et de formation, ainsi que les conditions de sa mise en œuvre par les différents outils et mesures mis à leur disposition, qu'ils ont contribué à créer ou à faire évoluer. Ils soulignent le rôle fondamental joué par la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE) des sociétés d'assurances dans la mise en œuvre des dispositions du présent accord, en lien étroit avec les organismes paritaires concernés, dans le respect des rôles et missions de chacun.

D'ores et déjà, les partenaires sociaux de la branche ont impulsé et participé activement à créer l'opérateur de compétences (OPCO) Atlas, en veillant à ce que la continuité de service au bénéfice des entreprises et des salariés soit assurée.

Ils se sont également saisis, dans le cadre de la CPNFPE des sociétés d'assurances, de leur nouvelle mission en matière d'apprentissage, en lien avec France compétences.

Enfin, s'inscrivant dans la dynamique du dialogue social mené depuis plus de 20 ans en matière d'anticipation d'évolution des métiers, les signataires rappellent l'importance des travaux réalisés par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), reconnus pour leur qualité et leur pertinence par de nombreux acteurs, bien au-delà de la profession de l'assurance.

Par le présent accord, les parties signataires :

- rappellent les dispositions relatives aux obligations de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la formation professionnelle, tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Ils soulignent l'importance d'anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et de mettre en place les mesures permettant l'acquisition, le développement et la transmission des compétences clés. Ces démarches permettent aux entreprises d'améliorer leurs performances au regard de leur stratégie, de renforcer leur compétitivité et de sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- considèrent que les mesures de développement des compétences, et notamment les actions relevant du champ de la formation professionnelle, constituent un moyen incontournable pour maintenir et accroître les compétences des salariés et leur accès à la culture générale, contribuer au développement économique sur tous les territoires et à l'insertion professionnelle, favoriser les passerelles entre les métiers. Elles rappellent leur attachement au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris certifiantes.

En conséquence, les axes prioritaires de la politique de la branche sont les suivants :

- anticiper et accompagner les évolutions des métiers, favoriser et développer l'employabilité des salariés, assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
- promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés et futurs salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier, aux dispositifs d'information et de formation ;
- favoriser l'insertion de nouveaux entrants, y compris par des expérimentations d'inclusion de publics éloignés de l'emploi, en particulier par le biais de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation ;
- insuffler une politique volontariste d'insertion et de maintien de l'emploi en matière de handicap ;

- porter une attention particulière aux conséquences pour l’entreprise et les salariés, de l’allongement de la durée de la vie professionnelle ;
- encourager la coconstruction de parcours professionnels en cohérence avec les besoins des entreprises et les attentes des salariés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés tout au long de leur vie active, en maintenant leur employabilité et leur capacité à occuper un emploi de qualité ;
- permettre aux salariés, quel que soit leur âge, d’être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle, avec comme objectif de progresser d’au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- améliorer le pilotage de l’offre de formation en assurance, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l’accès à l’emploi que pour le maintien dans l’emploi et les évolutions professionnelles ;
- garantir l’existence d’une offre de formation diversifiée et de qualité, sur l’ensemble du territoire ;
- optimiser les moyens existant au niveau des entreprises et de la branche au plus près du terrain pour atteindre ces objectifs.

En conséquence, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Titre I^{er} Cadre juridique de l’accord

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des sociétés d’assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l’inspection d’assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d’assurance (convention collective nationale des producteurs salariés de base élargie aux échelons intermédiaires au 1^{er} janvier 2021), et de l’accord des cadres de direction des sociétés d’assurances du 3 mars 1993.

Article 2 | Objet de l’accord

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la négociation relative à la GPEC, ainsi que dans le cadre de celle relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle.

Il prend en compte les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles récentes, issues notamment de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et de la création de l’opérateur de compétences (OPCO) Atlas, lequel a été agréé par arrêté ministériel à compter du 1^{er} avril 2019.

Cette négociation se fonde sur les résultats des travaux menés par les partenaires sociaux dans le domaine de l’emploi et de la formation, dans le cadre de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l’emploi (CPNFPE), ainsi que sur les travaux de l’observatoire de l’évolution des métiers de l’assurance (OEMA) et de l’OPCO dont relève la branche. Elle se fonde également sur le bilan de l’accord de branche relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d’assurances en date du 24 novembre 2014, réalisé préalablement à la négociation du présent accord.

Titre II Anticiper l'évolution des métiers et des compétences

Article 3 | *Contexte*

Dans ses travaux les plus récents, les principaux constats et tendances identifiés par l'OEMA concernant les métiers de l'assurance sont les suivants :

- des évolutions quantitatives mais surtout structurelles et qualitatives des métiers ;
- peu de métiers nouveaux, surtout des spécialisations et/ou hybridations ;
- la mise en œuvre d'organisations collaboratives et coopératives ;
- un traitement progressivement automatisé des tâches administratives et/ou répétitives ;
- une valeur ajoutée du salarié qui réside dans sa capacité à construire une réponse adaptée à chaque situation singulière.

Par ailleurs, les métiers se recomposent autour de trois groupes de compétences :

- des compétences spécifiques liées aux nouvelles technologies digitales ;
- des compétences techniques de métier, mises en œuvre dans un environnement digital, nouvelles dans leur contenu ou dans l'exigence de leur niveau de maîtrise ;
- des compétences dites transférables et contextualisées : relationnelles, pédagogiques, analytiques...

Article 4 | *Principes directeurs*

Dans ce contexte, les signataires soulignent l'importance, tant au niveau de la branche que des entreprises, d'anticiper les évolutions des métiers et des compétences. À ce titre, la GPEC, qui s'inscrit désormais dans le cadre plus large de la gestion des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers, a pour objectif d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques et technologiques ainsi qu'aux évolutions démographiques et environnementales.

La GPEC doit donc être abordée sous l'angle de l'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, en lien avec la stratégie de l'entreprise et ses conséquences en termes d'évolution attendue des compétences des salariés. Cette démarche implique de mobiliser des informations et d'engager des actions à différents niveaux, articulés et coordonnés dans un souci d'efficacité : les niveaux interprofessionnels, interbranches, branche, ainsi que celui des entreprises et des salariés.

Les informations ainsi mobilisées et les actions mises en œuvre visent à fournir aux entreprises et aux salariés les outils dont ils ont besoin pour s'inscrire dans une dynamique de coconstruction et de sécurisation des parcours professionnels.

Sous-titre II-1 GPEC au niveau de la branche

Les dispositions du présent accord relevant de la branche sont déclinées dans le cadre de la CPNFPE puis mises en œuvre et suivies en lien avec les organismes paritaires concernés, dans le respect des prérogatives qui leur sont dévolues.

Article 5 | *Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE)*

Les missions confiées à la CPNFPE, telles qu'elles sont définies dans le cadre des annexes III aux conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992, sont renforcées afin de prendre en compte le rôle central confié aux branches professionnelles par le droit positif, en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'annexe au présent accord, relative à la CPNFPE, actualise les annexes précitées afin de prendre en compte les évolutions survenues.

Article 6 | Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA)

6.1. Rôle et missions

L'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance est une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. Elle est dotée d'instances paritaires.

Les statuts de l'OEMA prévoient que par ses travaux d'analyse et ses préconisations, cet organisme a pour objet d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications au sein de l'assurance et, par voie de conséquence, les besoins en formation.

À cet effet, l'OEMA élabore et met en œuvre les outils nécessaires à la collecte et à l'analyse des informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers de l'assurance, ainsi que des compétences et formations nécessaires à leur exercice.

L'OEMA communique largement ses rapports et études, accessibles au grand public via son site internet. Il présente régulièrement ses travaux à de nombreux acteurs, en particulier dans les entreprises. Il publie également des données régionales.

Sur la base des demandes formulées par la CPNFPE ou proposées par l'OEMA, et validées par le conseil d'administration de cet organisme, celui-ci fait évoluer ses travaux afin d'accompagner le développement des analyses de GPEC menées au niveau de la branche, en lien, en tant que de besoin, avec d'autres observatoires de branche ou territoriaux. Il porte une attention particulière aux questions de mixité des métiers et aux mutations professionnelles liées à la digitalisation des activités et à l'évolution des normes de régulation du marché, ainsi qu'à celles affectant les filières et les métiers impactés par la transition écologique.

Les représentants de l'OEMA vérifient régulièrement l'adéquation entre leurs prévisions et les réalisations, et communiquent largement les résultats de ces travaux.

Ainsi, le rôle dévolu à l'OEMA par les partenaires sociaux de la branche s'inscrit parfaitement dans le cadre des dispositions légales relatives aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, qui constituent des outils techniques paritaires d'information, de connaissance et d'analyse des besoins prioritaires des entreprises permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi et de formation professionnelle. Ces observatoires permettent également d'anticiper les évolutions de l'emploi et des métiers, et d'alimenter les politiques nationales d'emploi et de formation.

Concernant les missions attribuées à l'OEMA, les signataires demandent que les statuts de cet organisme soient réexaminés dans le cadre de son conseil d'administration paritaire, afin de vérifier leur conformité avec les dispositions issues de la réforme et, le cas échéant, de les modifier en conséquence.

6.2. Articulation des travaux de l'OEMA avec ceux de la CPNFPE

Les signataires rappellent que l'OEMA est étroitement associé aux travaux de la CPNFPE.

L'OEMA assiste la CPNFPE à travers ses études sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle.

De même, les représentants de l'OEMA sont étroitement associés aux travaux menés par la CPNFPE, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant qu'experts aux réunions de cette commission.

Les résultats des travaux de l'OEMA sont présentés avant toute communication externe à la CPNFPE. Ils seront transmis à France compétences afin de permettre à ce dernier de consolider et rendre publics les travaux réalisés par les observatoires de branche conformément à la législation en vigueur.

6.3. Participation de l'OEMA aux travaux de l'OPCO Atlas

Les travaux de l'OEMA permettent d'alimenter les réflexions et productions de la commission paritaire transversale (CPT) « Prospective et transformation des métiers » de l'OPCO Atlas, notamment, dans le respect de l'accord de branche et des décisions de la CPNFPE. Figurent parmi les missions de cette commission, l'élaboration des études ou des travaux en complémentarité avec ceux menés par les observatoires des différentes branches adhérentes, ainsi que la mutualisation de projets envisagés dans l'interbranche tels que l'étude des impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

L'OEMA peut ainsi être mis à contribution pour la réalisation d'études communes à plusieurs branches ou secteurs économiques, ou l'appui à des actions menées dans le cadre d'autres CPT.

6.4. Financement

Tout en soulignant l'intérêt de s'inscrire dans la dynamique collective insufflée par la création de l'OPCO Atlas, les signataires s'accordent sur l'importance de conserver les moyens humains et matériels nécessaires pour continuer de disposer des rapports et études, quantitatives et qualitatives, produits par l'OEMA. En conséquence, les signataires demandent que les dépenses relatives au fonctionnement de l'OEMA, ainsi qu'aux études spécifiques à la branche des sociétés d'assurances continuent d'être financées dans le cadre des moyens obtenus au titre de la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue entre l'OPCO Atlas et l'État, conformément aux dispositions en vigueur.

Article 7 | *Information et orientation*

Depuis de nombreuses années, le secteur de l'assurance, parfois mal connu, s'emploie à renforcer l'attractivité de ses métiers auprès du public, et en particulier des jeunes.

Dans cet objet, les parties signataires entendent développer les actions d'information et de promotion des métiers et des formations de l'assurance auprès des jeunes, de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des professionnels de l'orientation, notamment, ceux appartenant aux différentes entités du service public de l'orientation au plan national et régional, et à favoriser les échanges entre le monde éducatif et les sociétés d'assurances.

Ils prennent en compte les évolutions récentes survenues en la matière et en particulier la possibilité de développer cette politique en s'appuyant sur les services de l'OPCO Atlas. Ces actions s'inscrivent dans le cadre de la convention-cadre de coopération pour la promotion des métiers et de l'apprentissage, négociée entre l'OPCO Atlas et l'État.

Ainsi, les signataires s'accordent pour recourir aux services de l'OPCO Atlas pour les accompagner dans la mise en œuvre d'actions concrètes de promotion des métiers et de l'alternance.

Un bilan annuel des actions réalisées sera effectué avec l'OPCO Atlas et présenté en CPNFPE.

Sous-titre II-2 GPEC au niveau des entreprises

La GPEC vise à mettre en œuvre – à court et moyen termes – des mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'adapter les emplois et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des évolutions économiques, technologiques, sociales et juridiques.

La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises et leurs salariés, les territoires et les actifs.

Article 8 | Négociation au niveau de l'entreprise

Les entreprises d'au moins 300 salariés sont soumises à l'obligation triennale de négociation sur la GPEC et la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) définie par l'article L. 2242-20 du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, les éléments prévus à l'article précité font l'objet d'une consultation du comité social et économique (CSE) de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 300 salariés sont incitées à négocier un accord sur la GPEC.

Article 9 | Information et consultation du CSE

Sont mises à disposition du comité social et économique dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. L. 2312-26 du code du travail), notamment les informations :

- sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;
- sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs prévus à l'article L. 6315-1.

Article 10 | Entretien professionnel

10.1. Organisation

L'entretien professionnel a principalement pour objet l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Afin d'accompagner au mieux le salarié dans sa démarche de développement des compétences, l'entretien professionnel se tient de telle sorte que pour chaque période de 6 années civiles à compter de son embauche, le salarié puisse bénéficier de trois entretiens professionnels. Il est convenu qu'il ne pourra être réalisé deux entretiens professionnels au cours de la même année.

Le salarié bénéficie d'un entretien professionnel de droit, à sa demande, dès lors que son dernier entretien date de plus de 24 mois.

Les entretiens professionnels réalisés dans le cadre des dispositions de l'article 10.3 sont comptabilisés dans ces trois entretiens.

Au terme de chaque période de 6 années civiles, l'entretien donne lieu à l'état récapitulatif du parcours du salarié indiqué à l'article 10.4 du présent accord.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir une périodicité des entretiens professionnels différente.

Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisation propres.

L'entreprise organise les entretiens et communique au salarié, au préalable, les informations et documents nécessaires.

Le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel sont communiqués par écrit à l'ensemble des salariés, après information du CSE.

L'entretien professionnel peut se tenir à la suite de l'entretien périodique d'évaluation. Il peut également avoir lieu à une autre date.

L'entretien professionnel peut être réalisé par toute personne qualifiée, le manager ou un membre de la direction des ressources humaines.

Les entreprises sont invitées à informer, et former en tant que de besoin, les personnels chargés de mener les entretiens professionnels.

10.2. Contenu

L'entretien professionnel permet d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien peut ainsi porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les années à venir ;
- la seconde partie de carrière du salarié lorsque celui-ci a plus de 20 ans d'activité professionnelle.

Il comporte des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ; et
- au conseil en évolution professionnelle.

L'entreprise informe également les salariés des éléments mis à leur disposition par la branche sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'OEMA (www.metiers-assurance.org).

Les besoins du salarié, identifiés grâce à l'entretien professionnel, font l'objet, par l'entreprise, de propositions d'orientation ou d'accompagnement, selon le projet professionnel du salarié, en lien avec la politique de GPEC au sein de l'entreprise. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation ou de la promotion par l'alternance.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié : il est distinct de l'entretien d'évaluation annuel, portant sur l'appréciation de la contribution du salarié à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

10.3. Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur, selon la périodicité décrite à l'article 10.1 ci-dessus, ou selon celle déterminée par accord d'entreprise ou de groupe.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;

- d'un congé de proche aidant ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- d'un congé de solidarité familiale ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste ou lors de :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- l'obtention d'un titre ou d'un diplôme inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié :

- est informé au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- dispose d'une copie du document rédigé de façon précise et personnalisée à la suite de l'entretien ;
- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou par un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

10.4. État des lieux récapitulatif

Au terme de chaque période de 6 années civiles, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Sauf accord d'entreprise ou de groupe prévoyant d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié, cet état des lieux, établi selon les mêmes modalités que celles définies ci-dessus, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels selon la périodicité qui leur est applicable et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une action de validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle.

Les entreprises de 50 salariés et plus, doivent justifier que chaque salarié a bénéficié au cours des six années, des entretiens professionnels selon la périodicité qui leur est applicable et d'au moins une formation non obligatoire, entendue comme une action de formation qui ne conditionne pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires.

Lorsque tel n'est pas le cas, le salarié bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

10.5. Guide de branche sur l'entretien professionnel

Le guide de l'entretien professionnel élaboré dans le cadre de la CPNFPE de la branche, conçu pour être décliné afin de tenir compte des besoins spécifiques des entreprises et des personnels, sera actualisé et diffusé aux entreprises au plus tard dans les six mois à compter de la conclusion du présent accord. La CPNFPE examinera l'opportunité de s'inscrire dans le cadre

d'une démarche interbranches proposée, le cas échéant, par l'OPCO Atlas. En tout état de cause, la CPNFPE veillera à ce que la version du guide destinée aux entreprises et aux salariés de la branche prenne en compte les dispositions du présent accord.

Quelles que soient les modalités retenues pour la réalisation du guide, l'OPCO Atlas le tiendra à la disposition des entreprises.

Article 11 | Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés peuvent bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un conseil en évolution professionnelle (CEP).

Dans le cadre de l'entretien professionnel, une information sur le CEP est fournie au salarié, (art. 10.2 du présent accord).

L'opérateur du CEP accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles. Il accompagne également les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Ce service est assuré gratuitement par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'État et les régions.

Les entreprises sont invitées à étudier, pour chaque salarié qui en fait la demande, la possibilité d'effectuer l'accompagnement CEP sur son temps de travail.

Pour favoriser une bonne connaissance du secteur de l'assurance en termes de métiers, formations et besoins, la branche met à la disposition des conseils en évolution professionnelle toute information utile, en lien avec l'OEMA et l'OPCO Atlas.

Article 12 | Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut notamment se dérouler dans le cadre du plan de développement des compétences. Il fait alors l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. Il peut également être réalisé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Dans tous les cas, le bilan est réalisé avec l'accord du salarié. Le bénéficiaire du bilan de compétences est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du CEP. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article 13 | Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Chaque titulaire du compte personnel de formation peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences grâce au site d'accès dédié au compte personnel de formation, géré par la Caisse des dépôts et consignations (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>).

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à chaque salarié de recenser les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, conformément aux modalités déterminées par les dispositions réglementaires.

Le passeport reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire qui seul peut en autoriser la consultation.

Afin de promouvoir cet outil, les parties signataires conviennent d'élaborer au sein de la CPNFPE une communication à destination des entreprises et des salariés.

Article 14 | *Parcours professionnel des représentants du personnel*

Les parties signataires invitent les entreprises à se référer aux dispositions de l'accord de branche relatif à la valorisation des parcours syndicaux dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2019.

Elles rappellent également les dispositions relatives aux permanents syndicaux du sous-titre II « valorisation des compétences et de l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale » du protocole d'accord « rénovation du dialogue social dans l'assurance » du 7 novembre 2017.

Titre III Insérer, développer les compétences

Article 15 | *Principes directeurs*

Les signataires soulignent l'importance d'une insertion professionnelle réussie suivie d'actions de développement de compétences adaptées, tant pour les entreprises que pour les salariés.

Conformément aux orientations stratégiques de la branche à trois ans sur le périmètre emploi/formation validées en CPNFPE le 13 novembre 2019, la branche compte poursuivre les actions favorisant l'égalité professionnelle en donnant accès à tous les salariés et futurs salariés aux dispositifs d'information et de formation, quel que soit leur âge, leur ancienneté, leur sexe, leur métier. Elle souhaite développer l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, de salariés atteints d'affections de longue durée, et favoriser des expérimentations et des actions d'inclusion de tout public éloigné de l'emploi.

Qu'il s'agisse d'insertion professionnelle ou de développement des compétences des salariés, les orientations de la politique de la branche portent sur :

- l'adéquation entre le niveau, l'action suivie et les débouchés professionnels ;
- l'acquisition et le développement des compétences en situation de travail, par la pratique professionnelle ;
- l'individualisation du parcours de développement des compétences ;
- la modularisation des certifications et la possibilité de les acquérir par étapes, dans le cadre d'un parcours de développement des compétences adapté ;
- la coconstruction de parcours de développement des compétences adapté ;
- l'accessibilité de l'offre de formation ;
- l'adaptation des formats et des supports aux modes de vie actuels ;
- la complémentarité entre les actions de formation, présentiels, distancielles, action de formation en situation de travail (AFEST), et toute autre action permettant d'acquérir les compétences visées ;
- le développement des actions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la transférabilité des compétences acquises afin de favoriser les mobilités professionnelles ;

- l’acquisition de compétences transversales attendues dans toutes les configurations de travail telles que la capacité à travailler en mode projet ;
- l’articulation des temps de travail et des temps de formation.

Sous-titre III-1 Insérer

Les signataires réaffirment leur engagement relatif à l’insertion des jeunes et des demandeurs d’emploi, l’importance de leur apporter un soutien actif et de les stabiliser dans l’emploi, en leur transmettant les compétences-clés, en organisant les processus d’intégration et de transmission des compétences.

Les signataires rappellent leur attachement à l’utilisation des dispositifs d’insertion et de formation en alternance, qui répondent notamment à l’enjeu de renouvellement des générations, et sont vecteurs de diversité dans les entreprises d’assurances.

Ils entendent accompagner dans le cadre de la politique de branche les évolutions récentes portées par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui ont pour objet de développer les dispositifs d’insertion, et tout particulièrement l’alternance.

Article 16 | Préparation opérationnelle à l’emploi (POE) et actions collectives d’insertion

Les signataires du présent accord encouragent le recours à la préparation opérationnelle à l’emploi individuelle (POEI) ou collective (POEC). Ce dispositif permet aux demandeurs d’emploi, aux bénéficiaires d’un contrat unique d’insertion (CUI), ainsi qu’aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d’insertion par l’activité économique, de bénéficier sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle d’une formation préalable à l’embauche, incluant une période d’immersion en entreprise. La POE permet aux bénéficiaires d’acquérir les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi (POEI) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POEC).

16.1. POEC

Les besoins en compétences permettant l’accès à la POEC dans les sociétés d’assurances sont identifiés par la CPNFPE. La formation correspondante peut être financée par l’OPCO Atlas selon les fonds disponibles et les règles de prise en charge en vigueur. L’État et Pôle emploi peuvent également financer la formation dans les conditions fixées, le cas échéant, dans une convention conclue avec l’OPCO Atlas.

Pour les demandeurs d’emploi âgés de moins de 30 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d’apprentis.

16.2. Embauche à l’issue de la POEC

Le contrat de travail qui peut être conclu à l’issue de la préparation opérationnelle à l’emploi collective est soit :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d’une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d’apprentissage d’une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat à durée déterminée d’une durée minimale de 12 mois.

Article 17 | Contrats en alternance

Qu’il s’agisse du contrat d’apprentissage ou du contrat de professionnalisation, ces dispositifs de formation sont adaptés aux besoins en qualification du secteur, aussi bien pour les métiers

spécifiques, que pour les métiers supports. Ils permettent d'insérer, notamment, des jeunes dont le niveau de formation initiale est inférieur au niveau requis pour occuper un emploi dans l'assurance.

Les entreprises doivent porter une attention particulière au recrutement des alternants, à leur accompagnement ainsi qu'à leur insertion professionnelle.

17.1. Contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance, délivrée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

17.1.1. Définition du niveau de prise en charge dans la branche

En janvier 2019, dans le cadre de la procédure mise en place par France compétences, la CPNFPE des sociétés d'assurances a déterminé pour une première durée de 2 ans les niveaux de prise en charge relatifs aux diplômes et titres à finalité professionnelle préparés dans la branche, selon la procédure définie par cette instance. Une procédure complémentaire telle que définie par les textes réglementaires permet à la CPNFPE de définir des niveaux de prise en charge pour des nouvelles certifications qui n'auraient pas été recensées en janvier 2019.

Les coûts validés par France compétences sont publiés et appliqués par l'OPCO Atlas. Ils sont disponibles sur le site internet de l'OPCO (www.opco-atlas.fr).

17.1.2. Autres mesures d'accompagnement

Les partenaires sociaux de la branche définissent, dans le cadre de la CPNFPE, leurs attentes vis-à-vis de l'OPCO Atlas ainsi que les actions portées par cet organisme en faveur du développement de l'apprentissage, qu'ils souhaitent mettre en œuvre ou auxquelles ils entendent s'associer.

17.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et permet d'acquérir une des qualifications professionnelles telle que définie par l'article L. 6314-1 du code du travail. À titre expérimental, et avec l'accord du salarié, il peut permettre d'acquérir des compétences définies par l'entreprise et l'OPCO Atlas.

17.2.1. Durée

Il est convenu que :

- la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 du code du travail, ainsi que lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visée l'exige ;
- les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont portés à une durée égale à 50 % maximum du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

La CPNFPE peut définir des publics ainsi que des qualifications et certifications prioritaires visés par ces mesures.

17.2.2. Prise en charge

La CPNFPE détermine chaque année les montants forfaitaires des contrats de professionnalisation pris en charge par l'OPCO Atlas. Ce forfait couvre tout ou partie des frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les rémunérations chargées.

La CPT « alternance » de l'OPCO Atlas examine ces propositions, dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, dans le cadre de sa mission d'élaboration de coûts cohérents par contrat.

17.2.3. Rupture du contrat de professionnalisation

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, d'un contrat de professionnalisation comportant une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, l'OPCO poursuit le financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements (hors rémunération).

17.3. Tuteurs et maîtres d'apprentissage. Accompagnement tutorial

Pour chaque salarié en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit le maître d'apprentissage ou le tuteur parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et volontaires, selon les dispositions fixées par la réglementation en vigueur.

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Les entreprises prennent en compte et valorisent la fonction tutorale exercée par les salariés, en particulier la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail ;
- dans les perspectives d'évolution professionnelle ;
- dans la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Par ailleurs, les entreprises mettent à disposition des tuteurs et des maîtres d'apprentissage les informations nécessaires à l'exercice de leur mission, ainsi que les moyens pour les exercer.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont consultés lors de l'appréciation des salariés qu'ils accompagnent, à l'issue de leur parcours de formation.

Un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation.

Une attestation d'activité est remise par l'entreprise au salarié ayant assuré la fonction de maître d'apprentissage pendant une durée supérieure ou égale à 6 mois afin de créditer son compte d'engagement citoyen.

Les actions de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage (frais pédagogiques) sont prises en charge par l'OPCO Atlas, selon le montant horaire et la durée maximale prévus par les dispositions réglementaires en vigueur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur engagés par les entreprises dans le cadre d'un contrat en alternance et de la reconversion peuvent être pris en charge sur décision du conseil d'administration de l'OPCO Atlas, sur la base du forfait et de la durée déterminés par la CPNFPE de la branche, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires en vigueur.

17.4. Certification digitale

Les partenaires sociaux veillent à ce que les salariés détiennent les compétences digitales nécessaires à l'exercice de leur métier via, notamment, le certificat digital assurance (CDA). Ainsi, les alternants sont inscrits au test en ligne sur la plateforme e-certif de l'OPCO Atlas afin de valider leurs compétences en lien avec le référentiel de certification, à savoir : l'« intégration de la digitalisation des activités et les apports des outils numériques dans la pratique professionnelle » et la « maîtrise des outils du poste de travail connecté ».

17.5. Parcours professionnel

Les entreprises de la branche des sociétés d'assurances mènent une politique active en faveur de l'insertion réussie des jeunes sur le marché du travail par l'alternance, notamment. Afin de renforcer les initiatives de ses adhérents, la fédération française de l'assurance (FFA) en lien avec l'association pour l'emploi des cadres (APEC), proposera aux entreprises de la branche, la mise en œuvre d'ateliers destinés aux jeunes diplômés. Ces ateliers auront pour objectifs d'informer les alternants sur les opportunités d'emploi, les outils et ressources à leur disposition et de les accompagner dans leurs démarches.

Article 18 | *Action en faveur de l'insertion professionnelle*

Tout salarié ayant préparé par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) une formation n'ayant pas permis la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle peut bénéficier à sa demande de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle (CQP) chargé de relation clientèle assurance, ainsi que d'autres CQP qui seraient développés ultérieurement par la branche, ou de CQP interbranches (CQPI).

Les modalités de délivrance d'un CQP dans ce cadre sont fixées par la procédure définie par la CPNFPE. Cette procédure peut être étendue à d'autres certificats.

Article 19 | *Rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage*

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par les conventions collectives nationales visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Sous-titre III-2 Développer les compétences tout au long de la vie professionnelle

La formation professionnelle est une source incontournable d'acquisition et de développement des compétences. Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, de permettre le maintien dans l'emploi des salariés, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Article 20 | Définition de l'action de formation

L' action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé. Elle vise le développement des compétences, en lien ou non avec le poste de travail.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Article 21 | Nouvelles modalités de formation professionnelle

21.1. Formation ouverte et à distance

Une « formation ouverte et/ou à distance » est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

21.2. Action de formation en situation de travail

Une action de formation peut être réalisée en situation de travail (art. D. 6313-3-2).

Pour être mise en œuvre, elle doit comprendre :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

Article 22 | Plan de développement des compétences

22.1. Principes généraux

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir tout ou partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il appartient à chacune d'elles de définir les orientations du plan de développement des compétences et les actions s'y rattachant, en fonction de sa stratégie et de ses spécificités.

Les actions définies dans le plan de développement des compétences sont établies en cohérence avec les politiques de gestion prévisionnelle des entreprises. Elles prennent en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires.

En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, une formation obligatoire se définit comme toute action qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Toute action de formation entrant dans ce cadre constitue un temps de travail effectif.

Afin de faciliter l'accès des salariés aux différents dispositifs existants, des modalités particulières d'articulation, entre le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation (CPF) ou le dispositif Pro-A peuvent être fixées par accord d'entreprise ou de groupe ou avec l'accord formalisé du salarié. De même, des modalités d'abondement du CPF peuvent être prévues par accord collectif ou individuel dans le cadre de la coconstruction de projets de développement des compétences.

Les entreprises portent une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution professionnelle des publics spécifiques (seniors, travailleurs handicapés, temps partiel...). Elles veillent à favoriser leur accès aux différentes actions de formation destinées au maintien et au développement des compétences, dans le format le plus adapté à leurs attentes et à leurs besoins.

22.2. Temps de formation

Par principe, le temps passé en formation se déroule pendant les horaires habituels de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

Cependant, les actions de formation non obligatoires, inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Un accord collectif d'entreprise peut déterminer des actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite d'un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année. L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations en dehors du temps de travail.

L'accord du salarié à suivre une action de formation, en tout ou partie, en dehors du temps de travail est formalisé par écrit.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord, dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 23 | *Compte personnel de formation (CPF)*

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, afin de suivre, à son initiative, une formation certifiante ou toute action éligible, inscrite à l'article L. 6323-6 du code du travail.

Le CPF est alimenté et mis en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible à ce dispositif.

Le choix de la formation parmi les formations éligibles, de l'organisme de formation et le déclenchement du financement se font via l'application « Mon compte formation ».

Le salarié souhaitant mobiliser son CPF, peut recourir, gratuitement, aux services des conseillers en évolution professionnelle, détaillés dans l'article 11 du présent accord (<https://www.mon-service-cep.fr>).

Il peut formaliser une demande de financement complémentaire selon les conditions applicables dans son entreprise, dans le cas où le montant disponible sur son CPF n'est pas suffisant pour financer l'action de formation certifiante.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir les actions de formation éligibles au CPF pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans des conditions définies par cet accord, des abondements lorsque le coût de la formation éligible au CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte du salarié.

Les actions suivies sur le temps de travail, après accord de l'entreprise, font l'objet d'un maintien de salaire.

Les parties signataires encouragent la coconstruction de parcours professionnels permettant le maintien ou l'évolution dans l'emploi par un abondement du CPF. Ce sujet peut être évoqué notamment, dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 24 | *CPF de transition*

Tout salarié, sous réserve du respect des conditions légales et réglementaires, peut entreprendre un projet de transition professionnelle, en vue de changer de métier ou de profession.

Sont éligibles à ce dispositif, les actions de formation certifiantes sanctionnées par :

- une certification enregistrée au RNCP ;
- l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Le salarié mobilise les droits inscrits à son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement de l'action de formation certifiante. Il bénéficie d'un congé spécial lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Dans le cadre de son projet de transition professionnelle le salarié peut bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle afin de préparer son projet, élaborer son plan de financement et le mettre en œuvre.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable prévu, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficiaire du projet de transition professionnelle a droit, au minimum à la rémunération déterminée par décret.

Article 25 | *Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)*

Les signataires conviennent d'engager les travaux en vue de déterminer les modalités de mise en œuvre du dispositif « Pro-A » par accord de branche négocié séparément, dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord.

Article 26 | *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

26.1. Principes généraux

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les parties signataires confirment leur volonté de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur. Les actions sont éligibles au CPF.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite.

26.2. Mise en œuvre

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures par session d'évaluation.

Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence, qui peut être reportée par l'employeur pour des raisons de service.

26.3. Promotion de la VAE

Les entreprises peuvent contribuer à développer la VAE :

- lorsque le sujet est abordé dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- par la formation des collaborateurs de la direction des ressources humaines et des managers, dont la mission est notamment d'informer les salariés de l'entreprise sur les questions liées à la formation et à la gestion des compétences ;
- par la mise en place d'interlocuteurs identifiés dans l'entreprise, assurant la promotion et l'accompagnement des salariés qui le souhaitent dans leur démarche de VAE.

Les parties signataires soulignent l'importance de promouvoir ce dispositif et d'en faciliter l'accès.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche examineront l'opportunité d'actualiser sous forme numérique la brochure relative à la VAE dans les sociétés d'assurances, dans les 6 mois à compter de la conclusion du présent accord. La CPNFPE examinera l'opportunité de

cette démarche au regard de l'information désormais accessible sur le portail national dédié, voire de s'inscrire dans le cadre d'une démarche interbranches proposée, le cas échéant, par l'OPCO Atlas.

Article 27 | Organisation des jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Les dépenses liées à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE sont à la charge de l'entreprise. Ces dépenses sont prises en charge selon les modalités définies au niveau de l'entreprise pour la participation des salariés à des actions de formation.

Les dépenses liées à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi des sociétés d'assurances, aux jurys de certification statuant sur la délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche ou de certificats de qualification professionnelle interbranches, sont prises en charge selon les modalités définies à l'article 21 du protocole d'accord « dialogue social dans la branche des sociétés d'assurances » du 7 novembre 2017.

Article 28 | Commission formation

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation.

Dans cette perspective, une action de formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit de la formation professionnelle est proposée aux membres du CSE et de la commission de formation, lorsqu'elle existe.

Les entreprises prévoient ainsi, au plan de développement des compétences, le stage de formation évoqué ci-dessus. Cette formation a lieu pendant le temps de travail.

Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 64 de la convention collective du 27 mai 1992 et l'article 42 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992 concernant la commission de formation.

Les entreprises mettent à la disposition du CSE et des membres de la commission formation les résultats des travaux de l'OEMA, ainsi que des informations relatives à la GPEC, selon des modalités à déterminer à leur niveau.

Article 29 | Gratification pour diplôme

29.1. Les salariés relevant de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les salariés relevant de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ainsi que les salariés relevant de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d'assurances (convention collective nationale des PSB élargie aux EI au 1^{er} janvier 2021) relèvent des dispositions de l'article 65 *b* de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

Il est rappelé que la gratification est calculée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle applicable aux salariés relevant des conventions collectives précitées. Son montant est égal à :

- 7 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles ;
- 14 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles ;

- 21 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles ou à un niveau supérieur.

Il est précisé que la gratification est due si la publication de l'inscription du titre ou du diplôme au RNCP est effective lors de l'inscription du salarié à la formation préparant à la certification concernée.

29.2. Les salariés relevant de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d'assurance (convention collective nationale des PSB élargie aux EI au 1^{er} janvier 2021) qui obtiennent un diplôme ou un titre répondant aux critères définis à l'article 29.1 ci-avant, bénéficient d'une gratification de montants identiques à ceux définis par ce même article.

La gratification est versée, en une seule fois, sur présentation du document justificatif, dans les 2 mois qui suivent la première date anniversaire de l'obtention de la certification visée, à condition que le salarié soit toujours présent dans l'entreprise à cette date.

29.3. Les salariés qui obtiennent un diplôme ou un titre, inscrit au RNCP à l'issue d'une démarche de VAE, bénéficient d'une gratification, à condition que cette action de VAE soit expressément inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Les salariés concernés bénéficient de cette gratification selon les modalités prévues aux articles 29.1 et 29.2 ci-avant, en fonction de leur statut.

29.4. Il est rappelé que la gratification n'est pas applicable lorsque la préparation du diplôme ou du titre est l'objet même du contrat de travail (contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

Titre IV Orienter l'offre de formation professionnelle et accompagner l'évolution des certifications

Sous-titre IV-1 Orienter l'offre de formation professionnelle

Article 30 | Résultats attendus de l'offre de formation

L'offre de formation en assurance est le reflet des priorités de la politique de la branche en matière de formation professionnelle. Elle émane de nombreux acteurs, publics et privés. Répartie sur tout le territoire, elle s'est constituée en réponse aux besoins exprimés par la profession et par les entreprises. Elle répond également aux attentes des salariés, en termes de sécurisation de leur parcours et de leur évolution professionnelle.

La responsabilité de la branche est de veiller à ce que les entreprises et les salariés trouvent sur le marché de la formation les réponses à la diversité des besoins en compétences, à l'évolution des normes de régulation du marché, à la digitalisation des métiers, à l'élévation du niveau de qualification et au recours aux formations en alternance.

Les parties signataires réaffirment l'intérêt pour la profession de l'assurance, dans le cadre de la commission paritaire de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE), d'être attentive à l'évolution de l'offre de formation initiale et continue en assurance. Elles veillent à ce que les formations s'adaptent en permanence aux besoins en compétences des entreprises de la profession, permettant ainsi à chaque salarié ou futur salarié de disposer d'une offre de services favorisant son intégration ou son évolution professionnelle, ainsi que son employabilité.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche incitent les organismes de formation à adapter leur offre de services pour répondre aux évolutions induites par la réforme de la formation profes-

sionnelle en cours de mise en œuvre, et à s'inscrire dans le cadre des orientations définies par le préambule du présent accord.

Sous-titre IV-2 Accompagner l'évolution des certifications professionnelles

Article 31 | Développement du dispositif professionnel de qualifications de la branche

Dans le cadre du dispositif paritaire de certification professionnelle propre à la branche, instauré par l'accord du 14 octobre 2004, ont été créés le CQP chargé(e) de relation clientèle assurance (CRCA), et plus récemment, le certificat digital assurance (CDA).

Le certificat de qualification professionnelle chargé(e) de relation clientèle assurance (CQP CRCA), construit paritairement, a pour objet de reconnaître les compétences acquises des salariés en matière de relation-client dans les domaines de la souscription et/ou de l'indemnisation de risques standards. Il s'adresse aussi bien aux salariés en poste qu'aux nouveaux entrants.

Afin de prendre en compte les évolutions importantes introduites par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les partenaires sociaux de la branche ont engagé récemment, dans le cadre de la CPNFPE, la rénovation du référentiel du CQP CRCA.

Le certificat digital assurance (CDA) est également une construction entièrement paritaire, de la conception à la mise en œuvre, traduisant l'investissement des partenaires sociaux de la branche pour accompagner les salariés de l'assurance dans la transition digitale des activités du secteur.

Cette certification inscrite au répertoire spécifique bénéficie d'une visibilité nationale. La création du CDA a fait de ce certificat le « pilote » qui conduit à la mise en place de la plate-forme de certifications administrée par l'OPCO Atlas, @certif. Cette plate-forme gère aujourd'hui plusieurs certifications, de l'inscription des candidats à la délivrance des certificats par le jury paritaire.

Les parties signataires rappellent l'importance qu'ils attachent à ce certificat et souhaitent que celui-ci soit promu afin que tous les salariés de la branche puissent en bénéficier.

Les signataires s'engagent à examiner, dans les 6 mois qui suivent la mise en œuvre de l'accord l'opportunité de créer de nouvelles certifications de branche, de s'associer à des certifications existantes ou encore à la création de certifications interbranches.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche participent activement aux travaux de la commission paritaire transversale (CPT) « certification » de l'OPCO Atlas.

Ces travaux seront menés ou feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la CPNFPE, sur la base des travaux confiés au comité de pilotage paritaire de la certification professionnelle issu de cette commission.

Les certifications de la branche font l'objet de données statistiques présentées en CPNFPE.

Article 32 | Délivrance d'une certification aux salariés ayant préparé un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dans le cadre de la formation continue

Le dispositif prévu à l'article 18 du présent accord est également applicable aux salariés ayant préparé un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dans le cadre de la formation continue.

Titre V Investir dans les actions d'acquisition et de développement des compétences

Article 33 | *Nouveau paysage des acteurs du financement*

La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage de 2018 a profondément transformé le rôle des acteurs ainsi que les règles du financement de la formation professionnelle.

Les entreprises participent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage via :

- le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) ;
- le versement éventuel de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ;
- le versement de la contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

D'une façon globale, les circuits de collecte et d'affectation des contributions formations sont également modifiés en profondeur. À terme, les URSSAF recouvreront les fonds et les reverseront à France compétences qui se chargera de leur répartition entre les différents acteurs, dont l'OPCO Atlas.

Article 34 | *Investissement en faveur de l'acquisition et du développement des compétences par les sociétés d'assurances*

Les entreprises concourent à l'acquisition et au développement des compétences de leurs salariés en participant, chaque année, au financement de leurs actions de formation, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel.

Au niveau de la branche, l'enquête ROFA menée annuellement par l'OEMA permet de connaître le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, la nature des formations et les dispositifs utilisés, la durée moyenne des actions de formation, et de recueillir des données sur les caractéristiques des personnels formés.

L'exploitation des données concernant la branche, réalisée par l'OPCO Atlas, fait également l'objet d'une présentation régulière aux membres de la CPNFPE.

Article 35 | *Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCO Atlas*

L'OPCO Atlas prend en charge, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et par les décisions de ses instances, les actions relevant :

- du contrat d'apprentissage ;
- du contrat de professionnalisation ;
- du dispositif « Pro-A » ;
- de la validation des acquis de l'expérience ;
- de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- du plan de développement des compétences pour les entreprises concernées, en particulier les entreprises de moins de 50 salariés ;
- pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés par les entreprises pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les fonds de l'OPCO Atlas sont affectés au financement d'actions relevant des dispositifs visés ci-dessus, répondant à des besoins identifiés au niveau de la branche, dans une logique de GPEC, dans le respect des dispositions du présent accord, des modalités de prise en charge des actions de formation définies par la CPNFPE, ainsi que des règles de fonctionnement et des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCO Atlas.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par l'OPCO Atlas, il est demandé à cet organisme, via ses instances, d'élaborer chaque année des statistiques détaillées de nature à alimenter les travaux de la CPNFPE de la branche et de l'OEMA. Ces statistiques, présentées à l'occasion des SPP assurance assistance feront apparaître, selon les données disponibles :

- le nombre de bénéficiaires par dispositif de formation, leur typologie (répartition femme/homme, catégorie socio-professionnelle, tranche d'âge, niveau de qualification) ;
- les spécificités de la formation suivie (nature, durée, qualification visée, coût, modalité pédagogique, formation interne, externe, intra ou inter entreprise).

Titre VI Recourir aux services de l'OPCO Atlas

Les partenaires sociaux de la branche ont impulsé et participé activement à créer l'opérateur de compétences (OPCO) Atlas, en veillant à ce que la continuité de service au bénéfice des entreprises et des salariés soit assurée. Ils participent activement à ses instances.

L'OPCO Atlas est l'opérateur compétent pour décliner la politique de branche auprès des entreprises, des salariés et des territoires, dans le cadre des actions qui relèvent de ses compétences.

En application des dispositions du présent accord et des orientations stratégiques déterminées par la CPNFPE des sociétés d'assurances sur le périmètre emploi-formation, les partenaires sociaux de la branche veillent à la mise en œuvre des actions correspondant aux besoins qu'ils ont identifiés :

Article 36 | Observation et prospective métiers

Tant au niveau de la branche que des entreprises, dans le cadre de la gestion des métiers et des parcours professionnels, les informations issues des travaux de l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance sont largement mobilisées afin d'anticiper les évolutions des métiers et les besoins en compétences.

Besoins spécifiques de la branche

Afin de maintenir les capacités de l'OEMA à produire des études de qualité et actualisées, les partenaires sociaux réaffirment la nécessité pour l'OEMA de disposer des financements prévus à l'article R. 6332-17 du code du travail, à savoir : des dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, des frais d'études et de recherche intéressant la formation.

Chaque année, l'OEMA :

- actualise le rapport de l'observatoire sur les métiers et les formations de l'assurance (ROMA), à partir des données socioprofessionnelles consolidées de l'ensemble des adhérents de la fédération française de l'assurance et en extrait les données régionales ;
- produit un baromètre prospectif destiné à apporter une vision à 5 ans des grandes tendances d'évolution du secteur de l'assurance et de ses conséquences sur les métiers et les compétences ;
- réalise des études thématiques, des focus et des rapports thématiques.

D'autre part, la visibilité des travaux réalisés apparaît essentielle, aussi, l'appui de l'OPCO à leur promotion auprès des entreprises, des salariés, des futurs salariés et des acteurs de l'orientation et des CEP, est souhaitée.

Besoins pouvant faire l'objet d'actions communes/transversales menées par l'OPCO

Des études et actions multibranches peuvent être favorisées au sein de l'OPCO, notamment sur des projets transverses portant par exemple sur les métiers en tension, les passerelles inter-branches. Dans ce cadre, les équipes de l'OEMA pourront participer à la réalisation des travaux et proposer des thèmes d'études.

Article 37 | *Alternance*

Besoins spécifiques de la branche

Les dispositifs d'insertion en alternance sont fortement mobilisés par les sociétés d'assurances et contribuent à renouveler et rajeunir les populations. Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la politique de développement et de soutien de l'alternance menée par la branche.

L'assurance souffre d'un défaut d'attractivité et de méconnaissance des nombreuses opportunités d'emploi offertes par les sociétés. Un des enjeux fort de la profession est de faire connaître la pluralité des métiers auprès des publics jeunes et de valoriser le secteur au travers de ses missions économiques et sociétales.

Les partenaires sociaux entendent développer des actions ambitieuses de valorisation du secteur, de promotion des métiers et s'appuyer sur les services de l'OPCO Atlas pour développer des outils, des animations à destination des jeunes, de leur famille, du monde éducatif et des acteurs de l'orientation professionnelle.

Afin d'assurer pleinement son rôle de pilotage de l'alternance, la branche des sociétés d'assurances souhaite disposer d'une étude qualitative et quantitative annuelle des contrats et des formations en alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, « Pro-A ») dans la branche, réalisée par l'OPCO. Cette étude fera l'objet d'une présentation en CPNFPE.

Convaincus de l'importance de l'accompagnement des alternants dans leur intégration en entreprise et dans le développement de leurs compétences professionnelles, les signataires de l'accord s'accordent à actualiser les modules de formation de tuteur existants et les élargir aux fonctions de maître d'apprentissage. Cette formation pourra être mutualisée au sein de l'OPCO avec les autres branches professionnelles.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment la nécessité d'opérer un suivi des alternants à l'issue de leur contrat et de disposer, notamment, du taux de placement en emploi. Une enquête annuelle pilotée par les équipes de l'OPCO fera l'objet d'une présentation en CPNFPE.

Besoins pouvant faire l'objet d'actions communes/transversales menées par l'OPCO

Le développement de l'alternance est largement partagé par toutes les branches constitutives de l'OPCO Atlas, aussi des actions communes et mutualisées peuvent être engagées et développées :

- la mise à disposition d'une information générale relative à l'alternance pour les entreprises et les salariés via le site de l'OPCO, notamment ;
- l'information et la promotion de la mobilité internationale ;
- l'identification des aires de mobilité et des passerelles possibles, à partir des travaux d'études prospectives menés par les observatoires ;

- la communication sur les certifications relatives à la fonction de tuteur, de maître d'apprentissage et d'accompagnateur en entreprise ainsi que l'identification des formations y préparant via les actions collectives nationales.

Article 38 | Promotion des métiers et territorialité

Depuis plusieurs années, tant au niveau national qu'en régions, la branche a mis en place des actions visant à promouvoir le secteur et les métiers, notamment via les ambassadeurs des métiers de l'assurance.

Dans ce cadre, plusieurs projets pourraient être développés, notamment dans le cadre de conventions de coopération avec des ministères (Éducation nationale, enseignement supérieur, ministère du travail) et auprès de structures locales (maisons de l'emploi, missions locales, régions...) :

- site internet dédié à la promotion des métiers et de l'alternance : site attractif sur les métiers et les formations de l'assurance, mettant à la disposition du public des supports de communication variés (cf. outils développés ci-après) ;
- vidéos métiers : présentation des métiers cœurs, et des métiers en évolution ou en émergence, qui contribuent fortement à l'attractivité du secteur de l'assurance ;
- supports numériques de communication (brochures, flyers, affiches) téléchargeables en vue de leur utilisation à l'occasion de forums ou salons ;
- kit découverte des activités de l'assurance : séquences et outils pédagogiques permettant différents niveaux d'intervention, notamment auprès de collégiens, de lycéens, et d'étudiants ;
- salons métiers – rassemblement régionaux des ambassadeurs métiers (type « Salon de l'étudiant »).

S'il est essentiel de promouvoir cette démarche, celle-ci pourrait être menée en transversalité avec d'autres secteurs proches (assistance, agents généraux, courtiers).

Article 39 | Certification

Besoins spécifiques de la branche

Les partenaires sociaux sont attachés aux certifications créées paritairement : le CQP chargé(e) de relation clientèle assurance et le certificat digital assurance comme rappelé dans l'article 30 du présent accord.

Afin de garantir leur parfaite adéquation avec les évolutions des métiers, les attendus des entreprises et des salariés, la réglementation en vigueur, il convient de maintenir les financements de l'OPCO permettant d'actualiser autant que de besoin, les référentiels et modalités de certification y afférents. Un appui technique pourra être sollicité auprès des équipes de l'OPCO, notamment pour leur réinscription au registre national des certifications professionnelles (RNCP), et/ou, au registre spécifique (RS).

Les parties signataires réaffirment l'importance de conserver la gestion et/ou la certification dématérialisée de ces deux certifications via la plateforme @certif administrée par l'OPCO Atlas. Il s'agit d'un réel outil de pilotage des certifications au service des entreprises, des salariés et des partenaires sociaux qu'il conviendra de pouvoir faire évoluer, le cas échéant.

En référence également à l'article 30 du présent accord, une étude d'opportunité sur la création de nouvelles certifications sera initiée par les partenaires sociaux. Aussi, les services de l'OPCO pourront être mobilisés pour accompagner le comité de pilotage paritaire des certifications professionnelles (C2PCP) des sociétés d'assurances, tant au niveau technique que financier.

Toutes les modalités d'acquisition de certification doivent être valorisées et notamment la validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif peu mobilisé, doit être promu auprès des entreprises et des salariés afin de le rendre plus visible et plus accessible. L'OPCO Atlas est invité par les partenaires sociaux à le faire connaître voire à le développer au sein des entreprises de la branche par des actions innovantes telle que la création de parcours collectifs.

Besoins pouvant faire l'objet d'actions communes/transversales menées par l'OPCO

La branche des sociétés d'assurances est favorable à la création de certifications interbranches voire de s'associer à des certifications existantes. Elle contribue en ce sens aux projets et travaux menés dans le cadre de la CPT « certification ».

Article 40 | Publics spécifiques

Besoins spécifiques de la branche

Conformément à l'article 15 du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent développer l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, de salariés atteints d'affections de longue durée, et favoriser les expérimentations en faveur de tout public éloigné de l'emploi.

Il sera rappelé dans les supports de promotion des métiers, réalisés avec le soutien de l'OPCO Atlas, que l'ensemble des métiers de l'assurance est accessible aux travailleurs handicapés.

Une vidéo spécifique sera consacrée aux travailleurs handicapés dans l'assurance et diffusée au plus grand nombre. De même, les actions menées par la branche à destination de ces publics seront relayées par l'OPCO par tout moyen de communication approprié.

Des actions spécifiques en faveur de ces publics pourront être proposées par cet organisme.

Il lui sera demandé de veiller à ce que les prestataires sélectionnés pour figurer dans le catalogue d'actions de formation collectives nationales veillent à l'accessibilité de leurs formations aux travailleurs handicapés.

Afin de développer le nombre de bénéficiaires de préparations opérationnelles à l'emploi (POE) et répondre aux besoins en recrutement des sociétés d'assurances, l'OPCO Atlas pourra contribuer à l'identification des besoins en compétences au niveau régional et promouvoir les actions initiées par la branche auprès des entreprises et des acteurs publics. Il veillera au maintien voire au développement des financements des préparations opérationnelles à l'emploi collectives. Il assurera un suivi des groupes concernés et établira un bilan qualitatif et quantitatif des actions faisant état, entre autres, du taux de placement en emploi.

Besoins pouvant faire l'objet d'actions communes/transversales menées par l'OPCO

Afin de renforcer voire développer les actions en faveur des publics spécifiques, les partenaires sociaux sont favorables à l'échange et la mutualisation de projets innovants avec les autres branches constitutives de l'OPCO Atlas, à l'occasion de la CPT « publics spécifiques ». À titre d'exemple, il pourrait s'agir :

- d'identifier les bonnes pratiques des branches ;
- de développer des actions communes.

Article 41 | Catalogue d'actions de formation collective

Afin d'optimiser le référencement d'actions de formation et d'en faciliter l'accès pour les entreprises et les salariés, la branche des sociétés d'assurances souhaite élargir le catalogue d'actions de formation collectives de l'OPCO Atlas. Et ce, en fonction des besoins des branches, des évolutions technologiques, économiques, réglementaires, sociétales...

Article 42 | Financements liés à des situations particulières

En vue d'accompagner la politique de branche en faveur du développement des compétences des salariés, des alternants et des publics spécifiques, l'OPCO Atlas identifie et met en œuvre des partenariats financiers avec des acteurs de l'emploi et de la formation.

Il prend en charge pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements, en cas de rupture d'un contrat de professionnalisation à l'initiative de l'employeur (art. 172.3 ci-avant).

Il finance les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques et conjoncturelles (art. 35 ci-avant).

Titre VII Dispositions diverses

Article 43 | Suivi de l'accord

La CPNFPE a pour mission de suivre l'application du présent accord.

Article 44 | Portée juridique

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 24 novembre 2014 relatif à la GPEC et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

Article 45 | Entreprises de moins de 50 salariés

La branche des sociétés d'assurances est composée en quasi-totalité d'entreprises de 50 salariés et plus, les entreprises de moins de 50 salariés appartenant majoritairement à des groupes. En conséquence, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail. En tout état de cause, ils veilleront à ce que les services et outils mis à disposition soient adaptés à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Article 46 | Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature, les signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à son dépôt légal.

Article 47 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le 31 décembre 2022 pour procéder à l'évaluation de sa mise en œuvre et pour compléter, le cas échéant, le présent accord par de nouvelles dispositions après examen des orientations stratégiques de la branche sur le périmètre emploi/formation.

Par la suite, cette évaluation et les éventuelles modifications de cet accord seront réalisées à l'issue de la rédaction triennale de la note d'orientations stratégiques de la Branche en matière de formation professionnelle.

Fait à Paris, le 15 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Cette annexe actualise les dispositions des annexes III des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 comme indiqué à l'article 3 du présent accord.

La commission paritaire est au plan national l'instance d'information réciproque, d'étude et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. À ce titre, et conformément à la définition générale de ses attributions telle qu'elle figure à l'article 60 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 38 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, elle exerce les missions suivantes :

I. Missions

I-1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Sur ce sujet, les membres de la commission :

- étudient périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;
- examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de l'assurance ;
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés d'assurances, ainsi que sur les travaux transversaux à plusieurs branches menés dans le cadre des instances de l'OPCO Atlas ;
- formulent sur cette base, des demandes, des propositions et recommandations à l'attention du conseil d'administration de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

I-2. Développement des compétences et formation professionnelle

La commission participe à l'étude et au suivi des formations en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins.

À cette fin, les membres de la commission :

- exercent un suivi annuel de l'offre de formations en assurance sur la base de la cartographie mentionnée à l'article II-2 ci-dessous ;
- examinent régulièrement les données relatives à l'alternance et aux actions de développement des compétences dans la branche ;
- suivent les travaux menés dans le cadre des instances ministérielles en charge des certifications diplômantes intéressant le secteur ;
- font évoluer les certifications de branche existantes ;
- étudient l'opportunité de créer de nouvelles certifications de branche, de s'associer à des certifications existantes ou encore à la création de certifications interbranches ;
- proposent à des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage selon la méthodologie qu'ils définissent.

I-3. Préparation et suivi des travaux menés dans le cadre de l'OPCO Atlas

À ce titre, les membres de la commission, dans le cadre des interactions avec les instances de l'OPCO Atlas rappellent le rôle politique de la CPNFPE en matière de formation professionnelle et d'emploi et :

- communiquent aux instances de l'OPCO Atlas les conditions de prise en charge des différents dispositifs financés par cet organisme, dans le respect des priorités de la branche et des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- impulsent des actions transversales, examinent et émettent un avis sur les projets d'actions transversales initiés par d'autres secteurs membres de l'OPCO Atlas, traités par les commissions paritaires transversales (CPT) de cet organisme, et visant en particulier : l'alternance, la promotion des métiers et des formations, la prospective métiers, la politique de communication et de proximité, la certification, les publics spécifiques ;
- suivent la mise en œuvre et prennent connaissance des résultats de ces actions.

I-4. Examen des cas de licenciement collectif envisagés dans la profession

La commission est informée par le secrétariat visé au IV ci-après des cas de licenciement collectif pour motif économique portant sur au moins 10 salariés d'un même établissement sur une même période de 30 jours.

Un dossier d'information est établi à l'intention des membres de la commission. Il leur est adressé dans toute la mesure du possible avant la réunion au cours de laquelle les cas seront examinés.

Les entreprises concernées communiquent à cet effet au secrétariat visé au IV :

- dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité social et économique (CSE) où celui-ci reçoit ces informations :
 - les motifs économiques des suppressions d'emploi projetées ou décidées ;
 - le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;
 - le calendrier des licenciements ;
 - les mesures examinées au niveau de l'entreprise pour réduire autant que possible les conséquences de ces décisions sur l'emploi ;
- aussitôt que possible, l'avis du CSE.

I-5. Recommandations en matière d'emploi et de formation

En tant qu'instance de prévention et d'alerte, la commission peut formuler des recommandations, propositions ou mises en garde en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des entreprises ou des organismes de la profession.

II. Moyens

II-1. Organisation

La commission se réunit au moins quatre fois par an. Sur proposition des partenaires sociaux et sur décision de la commission, une ou plusieurs de ces quatre réunions peuvent être consacrées au traitement de thèmes tels que la formation professionnelle ou encore les publics spécifiques.

En outre, une réunion *ad hoc* portant sur l'environnement économique et réglementaire du secteur de l'assurance est organisée chaque année.

II-2. Communication

Les membres de la commission disposent :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l’OEMA, ainsi que les résultats d’enquêtes menées par les organisations d’employeurs ou par toute autre source pertinente, au niveau régional, national, et européen, et portant sur l’évolution des métiers et sur la formation professionnelle ; sont ainsi communiqués à la commission, sauf exception de confidentialité, tous les travaux d’intérêt général susceptibles d’éclairer sa réflexion sur les perspectives d’évolution de l’emploi et de la formation dans la profession ;
- d’une cartographie des formations initiales diplômantes à l’assurance en France, mise à jour régulièrement ;
- de tous éléments fournis par l’OPCO Atlas, dont ceux relatifs au suivi de l’alternance.

Les réflexions et échanges au sein de la commission pourront être alimentés par des retours d’expériences d’entreprises.

III. Composition

La commission est composée de représentants des employeurs et de représentants des salariés.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales nationales représentatives sur le plan professionnel selon les modalités suivantes :

- 4 membres titulaires par confédération représentative ;
- 4 autres membres titulaires à raison d’un nombre de sièges par confédération, fixé d’après l’audience des organisations syndicales mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu’elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE dans l’ensemble des entreprises de la branche (arrêté ministériel fixant la liste des syndicats représentatifs dans la branche des sociétés d’assurances).

Le nombre des représentants de la FFA est au plus égal à celui des représentants des salariés.

Les organisations syndicales peuvent désigner des représentants suppléants dans les conditions suivantes :

- 2 membres suppléants par confédération représentative ;
- 2 autres membres suppléants à raison d’un nombre de sièges par confédération fixé d’après l’audience des organisations syndicales mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu’elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE dans l’ensemble des entreprises de la branche (arrêté ministériel fixant la liste des syndicats représentatifs dans la branche des sociétés d’assurances).

Le nombre des représentants de la fédération française de l’assurance (FFA) est au plus égal à celui des représentants des salariés.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions de la commission mais en tant qu’observateurs tant qu’ils ne représentent pas un titulaire absent. Ils sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Les représentants salariés et des employeurs sont désignés pour une durée de 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

IV. Fonctionnement

Outre les cinq réunions mentionnées au II de la présente annexe, des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motifs économiques d’une importance particulière.

Les membres de la commission peuvent, en cas de nécessité, rendre certains avis ou décisions après consultation et échanges par voie électronique. Cette procédure d'urgence peut être déclenchée à l'initiative de toute délégation membre de la commission.

Le calendrier des réunions de la commission est fixé annuellement.

Le secrétariat de la commission est assuré par la FFA.

La convocation comporte un ordre du jour prévisionnel. Elle est adressée aux membres de la commission au moins 10 jours avant la tenue de la réunion. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite ajouter un point à l'ordre du jour en informe par écrit l'ensemble des autres organisations syndicales, ainsi que la FFA. Le point dont l'ajout est demandé doit s'inscrire dans le cadre des missions de la commission, être motivé et communiqué au plus tard dans les 5 jours qui suivent l'envoi de la convocation.

Les décisions et avis adoptés par la commission sont adressés à ses membres après chaque réunion. Ils sont communiqués aux entreprises. Ces décisions et avis font en outre l'objet d'un relevé annuel.

La commission peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Les dispositions de l'article 12 *d* de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et de l'article 12 *b* de la convention collective nationale du 27 juillet 1992 sont applicables aux représentants du personnel désignés conformément au III ci-avant.

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 51 du 15 octobre 2020

à l'avenant n° 44 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »

NOR : ASET2051005M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'assurer la pérennité du régime de prévoyance, les partenaires sociaux décident de réviser les termes de l'avenant n° 44 du 15 juin 2016 comme suit :

Article 1^{er} | Modification du texte conventionnel

Le premier alinéa de l'article 7 du titre V « Prévoyance » de la convention collective tel que rédigé à l'article 2 de l'avenant n° 44 du 15 juin 2016 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le taux global de la cotisation à l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rente de conjoint survivant (ou de partenaire lié par un Pacs ou de concubin) prévues aux articles 2, 3, 4 et 5 du titre V « Prévoyance » est fixé à 1,07 % du salaire annuel brut dont 0,14 % affecté à la garantie rente de conjoint survivant (ou de partenaire lié par un Pacs ou de concubin), à compter du 1^{er} janvier 2021. »

Article 2 | Durée et date d'effet

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Les organisations signataires peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

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

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

Article 4 | Dépôt. Extension

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

4.2. Extension

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 15 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : 992 | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Accord du 14 octobre 2020

relatif à la mise en place du dispositif de la promotion
ou reconversion par l'alternance dite « Pro-A »

NOR : ASET2051009M

IDCC : 992

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

CFBCT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail. Elle crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ».

Les partenaires sociaux sont convenus de se conformer aux dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et créent un dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance dit « Pro-A » pour les salariés en poste dépendant de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers.

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

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (IDCC 992).

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

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre d'un projet coconstruit entre un employeur et un salarié, pour permettre à celui-ci de :

- changer de métier ou de profession ;
- de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Et ce, par la réalisation d'actions de formation certifiantes ou diplômantes ou d'actions de validation d'acquis et de l'expérience (VAE) ou encore pour permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dit « CléA ».

Article 3 | *Salariés concernés par le dispositif*

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

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

dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence.

Article 4 | *Liste des certifications éligibles*

Les partenaires sociaux ont arrêté dans le cadre de la CPNE du 18 juin 2020 la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), qui sera annexée au présent accord.

Article 5 | *Durée de la « Pro-A »*

La durée de la « Pro-A » est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée au-delà des 12 mois et dans la limite de 24 mois qui peut être portée à 36 mois, pour certains publics prioritaires ou spécifiques et/ou lorsque le référentiel de formation l'exige.

Article 6 | *Durée de la formation*

Les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la « Pro-A » et au maximum jusqu'à 2 200 heures et dans tous les cas dans la limite maximale de la certification visée.

Les actions visant à l'obtention qu'une qualification par la VAE et la certification « CléA » ou « CléA numérique » bien qu'inférieures à 150 heures sont également éligibles à la « Pro-A ».

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

Le dispositif de la « Pro-A » peut être mis en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail devra faire l'objet de la signature d'un avenant. Cet avenant précisera notamment, la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance, si l'action de formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

Cet avenant sera déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

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

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, dans la limite de 70 heures par an, avec l'accord écrit du salarié et repos compensateur de même durée dont les modalités sont fixées dans l'avenant.

Article 8 | *Accompagnement par un tuteur*

Le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés et volontaires dans l'entreprise ; l'employeur peut lui aussi assumer cette fonction.

Le tuteur s'il est salarié, ne peut encadrer et ainsi exercer une fonction tutorale, auprès de 3 salariés au plus et s'il est employeur, encadrer 2 salariés au plus.

Le tuteur doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le dispositif de la « Pro-A ».

Le tuteur peut bénéficier d'une formation spécifique, en vue d'assumer ces nouvelles fonctions, financée par l'opérateur de compétences.

Article 9 | *Financement du dispositif de la « Pro-A »*

Le dispositif de la « Pro-A » est financé par l'opérateur de compétences. Les frais pouvant être financés sont, par ordre de priorité et en fonction des fonds disponibles :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure conformément au décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 ;
- les dépenses exposées par l'employeur lorsqu'il fait bénéficier un salarié d'une formation en vue d'exercer ses fonctions de tuteur, conformément aux dispositions de l'article 8 du présent accord.

La prise en charge ou le montant forfaitaire de ces frais est déterminé par la CPNE et validée par la SPP.

Article 10 | *Entreprise de moins de 50 salariés*

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 | *Égalité femme-homme*

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 12 | *Durée et effet de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 13 | Suivi de la liste des certifications éligibles et révision, dénonciation de l'accord

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

13.1. Suivi et réexamen de la liste en CPNE de la branche

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer cette liste autant que de besoin, en commission nationale paritaire pour l'emploi (CPNE) et *a minima* tous les 2 ans.

13.2. Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

Article 14 | Formalités

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 14 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications éligibles à la « Pro-A » dans la branche de la boucherie

CAP employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires
CAP agricole services aux personnes vente espace rural
CAP agricole opérateur IAA option transformation produits alimentaires
CAP charcutier traiteur
CAP boucher
CAP cuisine
CAP employé de commerce multi-spécialités
CAP pâtissier
CAP agent polyvalent de restauration
BEP boucher charcutier
Mention complémentaire employé traiteur
Mention complémentaire cuisinier en dessert de restaurant
Mention complémentaire employé traiteur MC5
Mention complémentaire organisation de réception MC4
Mention complémentaire pâtisserie glacerie chocolaterie confiserie spécialisé
CQP technicien boucher
CQP charcutier préparateur qualifié
CTM boucher charcutier traiteur
CTM préparateur vendeur option boucherie
BP charcutier traiteur
BP boucher
BP responsable d'entreprise agricole
BP arts de la cuisine
BPA transformations alimentaires transformations des viandes
Bac pro accueil relation clients et usagers
Bac pro commerce
Bac pro boucher charcutier traiteur
DUT techniques de commercialisation
BM boucher charcutier traiteur
BTM pâtissier
Titre vendeur conseiller commercial
Titre employé(e) polyvalent du commerce et de la distribution
Titre manager d'unité marchande MUM « parcours MUM boucher manager »

Titre manager du développement commercial
Titre vendeur conseil en magasin
BTS comptabilité gestion
BTS management hôtellerie restaurant option A
BTS négociation et digitalisation relation client NDRC
BTSA sciences et technologies des aliments option viande et produits de la pêche
BTS gestion de la PME
BTS management commercial opérationnel MCO
BTS management des unités commerciales MUC
Licence professionnelle contrôle et pilotage des performances CPP
Licence professionnelle qualité hygiène sécurité santé environnement
Licence professionnelle boucher manager
Licence professionnelle IAA gestion production valorisation

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Avenant n° 4 du 3 novembre 2020

à l'accord du 7 octobre 2015
relatif à la complémentaire santé

NOR : ASET2051012M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (et ses décrets d'application) et à l'article 1.2 de l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé, les partenaires sociaux ont procédé à un réexamen des modalités d'organisation de la recommandation.

Aux termes d'une procédure de mise en concurrence préalable réalisée dans le respect des textes applicables, les partenaires sociaux ont recommandé plusieurs organismes assureurs.

C'est dans ce contexte qu'entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires, il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé :

Article 1^{er} | Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

Les dispositions de l'annexe II de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé sont abrogées et remplacées par les stipulations suivantes :

« Annexe II

Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

Article 1^{er} | *Choix des organismes assureurs recommandés*

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils retient à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des organismes assureurs dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, au titre de la complémentaire frais de santé, les organismes assureurs suivants :

- Aésio ;
- Harmonie mutuelle ;
- Malakoff Humanis prévoyance.

Article 2 | *Société apéritrice*

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils choisit Malakoff Humanis prévoyance en qualité de société apéritrice pour une durée de trois (3) ans. Au terme de cette durée, l'apérition pourra être reconduite à l'identique jusqu'au terme de la recommandation ou confiée à l'un des deux autres organismes recommandés cités à l'article 1^{er}. »

Article 2 | *Tableaux des garanties*

Les partenaires sociaux ont souhaité améliorer les garanties, en prévoyant une option 3, en intégrant, dès la base conventionnelle, des garanties de type « médecine douce » et en créant une option destinée à couvrir le risque hospitalisation.

L'annexe I de l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé est complété par l'ajout d'une colonne « base optionnelle + option 3 » et modifié en ce qui concerne le poste « médecine douce » de la manière suivante (les modifications et insertions figurent en italique gras, le reste du tableau est inchangé mais reproduit ci-après afin d'en faciliter la lisibilité) :

« Les niveaux de garanties, présentés dans les tableaux ci-après, intègrent les remboursements opérés par l'assurance maladie obligatoire (sécurité sociale) lorsque celle-ci intervient ("Actes remboursés par la sécurité sociale"). À défaut, les remboursements sont uniquement opérés par l'organisme de complémentaire santé ("Actes non remboursés par la sécurité sociale").

Il est précisé que l'ensemble des garanties satisfait aux conditions des contrats responsables et qu'en tant que de besoin, la garantie se lit comme se conformant nécessairement auxdites conditions.

Il est précisé que les remboursements de l'assurance maladie pour les actes en secteur "non conventionné" sont opérés sur une base de tarifs réglementaires (tarif d'autorité), dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les actes opérés en secteur "conventionné".

(Voir tableaux pages suivantes.)

HOSPITALISATION EN ÉTABLISSEMENT CONVENTIONNÉ ¹					BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3 ²
Actes remboursés par la Sécurité sociale							
Frais de séjour					175% BR	200% BR	300% BR
Honoraires ²	Praticien adhérent DPTAM *				195% BR	220% BR	525% BR
	Praticien non adhérent DPTAM *				175% BR	200% BR	200% BR
Actes NON remboursés par la Sécurité sociale							
Forfait journalier hospitalier ³ - Par journée ou par nuitée					100% DE	100% DE	100% DE
Chambre particulière - Par journée ⁴ ou par nuitée					45 €	60 €	130 €
Lit d'accompagnant - Par nuitée					45 €	60 €	130 €
Allocation maternité ou adoption	En cas de naissance ou adoption						400 €
	En cas de naissance gémellaire						800 €

* DPTAM = Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maitrisées : en adhérant à ces dispositifs (OPTAM ou OPTAM-CO en Chirurgie et Obstétrique), les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies avec la Sécurité sociale dans la convention médicale. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, il est possible de consulter le site internet annuaire.sante.ameli.fr.

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale : il s'agit de la part qui est remboursée par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).

DE = Dépense Effective : il s'agit du montant total des dépenses engagées par l'assuré auquel est déduit le remboursement réalisé par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).

SOINS COURANTS ⁵					BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale							
Honoraires médicaux généraliste Consultation, consultation en ligne, visite	Praticien adhérent DPTAM *				100% BR	150% BR	220% BR
	Praticien non adhérent DPTAM *				100% BR	130% BR	200% BR
Honoraires médicaux spécialiste Consultation, consultation en ligne, visite	Praticien adhérent DPTAM *				195% BR	220% BR	300% BR
	Praticien non adhérent DPTAM *				175% BR	200% BR	200% BR
Actes techniques médicaux	Praticien adhérent DPTAM *				150% BR	170% BR	250% BR

¹ Sont uniquement concernés les frais de médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie (hors chirurgie esthétique) en établissement hospitalier conventionné. **En établissement hospitalier non conventionné, la prise en charge est limitée au remboursement du Ticket Modérateur (TM).**

² Y compris la participation forfaitaire sur les actes lourds.

³ Sans limitation de durée.

⁴ La chambre particulière par journée correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie avec admission et sortie le même jour (ambulatoire).

⁵ Après d'un professionnel conventionné ou non.

SOINS COURANTS ⁵		BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
	Praticien non adhérent DPTAM *	130% BR	150% BR	150% BR	200% BR
Actes d'imagerie médicale + actes d'échographie	Praticien adhérent DPTAM *	100% BR	145% BR	170% BR	350% BR
	Praticien non adhérent DPTAM *	100% BR	125% BR	150% BR	200% BR
	Honoraires paramédicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes.	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Analyses et examens de laboratoire		100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Matériel médical : appareillage et prothèses médicales (<i>Hors aides auditives et optique</i>)		175% BR	200% BR	200% BR	200% BR
Frais de transport sanitaire : ambulance, taxi conventionné (<i>Hors SMUR</i> ⁶)		100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Médicaments	Médicaments remboursés à 65%	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
	Médicaments remboursés à 30%	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
	Médicaments remboursés à 15%	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR

⁶ SMUR : Service Médical d'Urgence Régional : il s'agit d'une organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

SOINS COURANTS ⁷	Actes NON remboursés par la Sécurité sociale				BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3		
Médecines douces ⁸ : Acupuncteur, chiropracteur, diététicien, ostéopathe, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricien, tabacologue (Sur présentation d'une facture originale)	2 consultations plafonnées à 30 €	3 consultations plafonnées à 30 €	4 consultations plafonnées à 30 €	5 consultations plafonnées à 50 €		
Sevrage tabagique ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			50 €	100 €		
Vaccin antigrippal ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			Frais réels plafonnés à 15 €	Frais réels plafonnés à 70 €		
Contraception féminine ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			50 €	100 €		
Équilibre alimentaire et produits diététiques ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			60 €	60 €		
Ostéodensitométrie osseuse ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			50 €	100 €		
Autres vaccins ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			90 €	100 €		
Assistance Santé	Oui	Oui	Oui	Oui		

⁷ Après d'un professionnel conventionné ou non.

⁸ Par année civile et par bénéficiaire.

DENTAIRE ⁹		BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale					
Soins et prothèses « 100% Santé »	Équipements « 100% santé » *	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge
Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie (sans dépassement d'honoraire)	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie (avec dépassements d'honoraires)	150% BR	200% BR	200% BR	200% BR
	Inlay/onlay	150% BR	200% BR	200% BR	200% BR
	Dents du sourire ¹¹	250% BR	300% BR	450% BR	550% BR
Prothèses ¹⁰ Tarif maîtrisé	Dents de fond de bouche ¹²	175% BR	200% BR	350% BR	450% BR
	Inlays cores	150% BR	200% BR	200% BR	250% BR
Prothèses ¹⁰ Tarif libre	Dents du sourire ¹¹	250% BR	300% BR	450% BR	550% BR
	Dents de fond de bouche ¹²	175% BR	200% BR	350% BR	450% BR
	Inlays cores	150% BR	200% BR	200% BR	250% BR
Implantologie ¹³	Couronne sur implant : dents du sourire ¹¹	250% BR	300% BR	450% BR	550% BR
	Couronne sur implant : dents de fond de bouche ¹²	175% BR	200% BR	350% BR	450% BR
Orthodontie ¹⁴ - Par semestre de traitement et par bénéficiaire		250% BR	300% BR	350% BR	450% BR
Actes NON remboursés par la Sécurité sociale					
Parodontologie - Par an et par bénéficiaire			200 €	300 €	300 €
Prothèses	Couronne et pilier de bridge sur dents non délabrées (vivantes) - Par année et par bénéficiaire	150 €	200 €	300 €	300 €
Implantologie	Racine et pilier implantaire - Par année et par bénéficiaire	500 €	500 €	500 €	800 €
Orthodontie ¹⁴	Au-delà de 25 ans : sur avis du chirurgien-dentiste consultant de l'organisme assureur - Par semestre de traitement et par bénéficiaire		250% BR ¹⁵	250% BR ¹⁴	350% BR ¹⁵
* Dispositif « 100 % Santé » par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.					

⁹ Après d'un professionnel conventionné ou non.

¹⁰ Application d'un Plafond prothèse dentaire hors équipement « 100% Santé » : trois (3) prothèses, quelles que soient leurs natures, par an et par bénéficiaire. Au-delà de ce plafond, la prise en charge est limitée à 125% de la BR des frais de soins dentaires prothétiques (décret n° 2019-21 du 11/01/2019).

¹¹ Les dents du sourire correspondent aux dents n° 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43 et 44.

¹² Les dents de fond de bouche correspondent aux dents n° 15, 16, 17, 18, 25, 26, 27, 28, 35, 36, 37, 38, 45, 46, 47 et 48.

¹³ Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés dans la limite des prix limites de vente (PLV) et à tarifs libres.

¹⁴ Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base de la codification de la Sécurité sociale indiquée pour l'orthodontie et sur la Base de Remboursement de l'acte indiqué sur la ligne correspondant aux soins et prothèses. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.

¹⁵ Dans ce cas, le remboursement opéré par l'organisme de complémentaire santé est réalisé par référence à la Base de Remboursement reconstituée de la cote « TO90 ».

AIDES AUDITIVES ¹⁶					
Aides auditives de classe I ** (Équipements « 100 % Santé » *)		BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Aides auditives de classe II ** ¹⁷ - <i>Par oreille</i>	Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité ¹⁸	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge
	Bénéficiaire à compter du 21 ^{ème} anniversaire	450 €	600 €	1000 €	1000 €
Accessoires et fournitures		TM	TM	TM	TM
<p>* Dispositif « 100 % Santé » par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.</p> <p>** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B.</p> <p>BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.</p> <p>TM = Ticket Modérateur : il s'agit de la différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).</p>					

¹⁶ Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de quatre (4) ans dans les conditions précisées par la « Liste des produits et prestations » (LPP) de la nomenclature de la Sécurité sociale (accessible sur le site www.ameli.fr).

¹⁷ Dans la limite de 1700 € (hors accessoires) par aide auditive (Ticket Modérateur et remboursement par l'assurance maladie obligatoire compris). Au minimum, remboursement de 100% BR.

¹⁸ La cécité se définit comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction.

OPTIQUE ¹⁹		BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale					
Lunettes Monture + 2 verres ²⁰ de Classe A	Équipement « 100% Santé » * (Y compris examen de la vue par l'opticien)	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge
	Par verre	Voir tableau « Base conventionnelle »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 1 »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 2 »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 3 »
Lunettes Monture + 2 verres ¹⁹ de Classe B	Par monture				
Lentilles prescrites – Par année et par bénéficiaire		85 €	100 €	200 €	350 €
Actes NON remboursés par la Sécurité sociale					
Lentilles prescrites jetables ²¹ - Par année et par bénéficiaire		85 €	100 €	200 €	350 €
Chirurgie optique réfractive - Par œil		600 €	700 €	750 €	1000 €

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

¹⁹ Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de seize (16) ans révolus. Renouvellement tous les six (6) mois pour les enfants de moins de six (6) ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les deux (2) ans à compter du 16^{ème} anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres).
²⁰ Les verres sont définis par les codes « Liste des produits et prestations » (LPP) de la nomenclature de la Sécurité sociale (accessible sur le site www.ameli.fr).
²¹ Pour les lentilles jetables acceptées, au minimum remboursement du Ticket Modérateur (TM) qui est la différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

VERRES DE « CLASSE B » ET MONTURES (Montant total de la garantie, Sécurité sociale incluse)		BASE CONVENTIONNELLE		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3	
		Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)
Par verre Unifocal, Sphérique									
Sphère de -6 à +6		70 €	40 €	80 €	50 €	90 €	60 €	115 €	75 €
Sphère de -6,25 à -12 ou de +6,25 à +12		80 €	75 €	90 €	85 €	100 €	95 €	125 €	120 €
Sphère < -12 ou > +12		90 €	80 €	100 €	90 €	110 €	100 €	140 €	125 €
Par verre Unifocal, Sphérique-cylindrique									
Cylindre ≤ +4, sphère de -6 à 0		80 €	50 €	90 €	60 €	100 €	70 €	125 €	90 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6		80 €	50 €	90 €	60 €	100 €	70 €	125 €	90 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6		80 €	70 €	90 €	70 €	100 €	70 €	125 €	90 €
Cylindre ≤ +4, sphère < -6		90 €	80 €	100 €	90 €	110 €	100 €	140 €	125 €
Cylindre > +4, sphère de -6 à 0		100 €	90 €	110 €	100 €	120 €	110 €	150 €	140 €
Cylindre > +4, sphère < -6		110 €	100 €	120 €	110 €	130 €	120 €	165 €	150 €
Par verre Multifocal ou progressif sphérique									
Sphère de -4 à +4		130 €	105 €	140 €	115 €	160 €	125 €	200 €	155 €
Sphère de < -4 ou > +4		140 €	115 €	150 €	125 €	170 €	135 €	215 €	170 €
Par verre Multifocal ou Progressif Sphéro-cylindrique									
Cylindre ≤ +4, sphère de -8 à 0		150 €	125 €	160 €	135 €	180 €	145 €	225 €	180 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +8									
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8									
Cylindre > +4, sphère de -8 à 0									
Sphère < -8									
Par monture									
Monture		80 €	60 €	100 €	75 €	100 €	100 €	100 €	100 €

Article 3 | Montant des cotisations

Les dispositions de l'annexe II de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

L'annexe III de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé est modifiée de la manière suivante :

« Annexe III

Montant des cotisations

Article 1^{er} | Régime de base conventionnel

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils recommande pour les tableaux des garanties du régime de base conventionnel figurant à l'annexe I du présent accord un montant de cotisations pour le régime de base obligatoire (base conventionnelle) de 50 € par mois. Ce montant de cotisation s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2021 et restera inchangé en 2022.

Article 2 | Tableau détaillé des cotisations de base et des montants des options

	Garanties <u>obligatoires</u> et facultatives	Salarié + Enfant(s)	Conjoint
REGIME GENERAL (RG)	<u>Base</u>	50,00 €	43,50 €
	Option 1	12,00 €	10,50 €
	Option 2	27,50 €	23,50 €
	Option 3	52,50 €	46,50 €
	<u>Base + option 1 obligatoire</u>	60,00 €	54,00 €
	Option 2	15,50 €	13,00 €
	Option 3	40,50 €	36,00 €
	<u>Base + option 2 obligatoire</u>	73,50 €	67,00 €
	Option 3	25,00 €	23,00 €
	<u>Base + option 3 obligatoire</u>	98,50 €	90,00 €
REGIME LOCAL (ALSACE - MOSELLE)	<u>Base</u>	33,00 €	29,00 €
	Option 1	12,00 €	10,50 €
	Option 2	27,50 €	23,50 €
	Option 3	52,50 €	46,50 €
	<u>Base + option 1 obligatoire</u>	43,00 €	39,50 €
	Option 2	15,50 €	13,00 €
	Option 3	40,50 €	36,00 €
	<u>Base + option 2 obligatoire</u>	56,50 €	52,50 €
	Option 3	25,00 €	23,00 €
	<u>Base + option 3 obligatoire</u>	81,50 €	75,50 €

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 60 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 40,50 €, soit 100,50 €.

Article 4 | Option facultative « renfort hospitalisation »

Une option facultative « renfort hospitalisation » est proposée :

Option « renfort hospitalisation » *	Option « Non Responsable » (en complément du Socle ou des options)
HOSPITALISATION (médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique) En établissement conventionné ou non (En établissement non conventionné, la prise charge est limitée au ticket modérateur) ACTES REMBOURSÉS PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE Honoraires (y compris la participation forfaitaire sur les actes lourds)	
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	-
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	+ 200% BR

* Hors périmètre de mutualisation du régime.

Cotisation :

Option « Renfort hospitalisation »	Régime Général et Alsace-Moselle
Salariés + enfant(s) à charge	1,75 €/mois
Conjoint	1,50 €/mois

La cotisation est financée à 100 % par le salarié.

Article 5 | Stipulations pour les entreprises de moins de cinquante (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 de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 6 | Champ d'application. Durée. Entrée en vigueur. Formalités et extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1^{er} août 2019. Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Les dispositions du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention de branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021. Il s'incorpore à l'accord de branche du 7 octobre 2015 qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail.

Fait à Paris, le 3 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2020-11 du 9 octobre 2020
relatif aux modalités de révision de la convention collective
(modification de l'article 1.3.2)

NOR : ASET2051000M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CG,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet la mise à jour des modalités de demande de révision de la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999.

Les partenaires sociaux ont en effet souhaité prévoir des modalités claires et efficaces permettant d'apporter une certaine souplesse au dispositif.

À cette fin, l'article 1.3.2 de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifié.

Article 1^{er} | Modification de l'article 1.3.2 « Révision »

L'article 1.3.2 « Révision » est modifié comme suit :

« La présente convention collective est révisable à tout moment dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux mêmes dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit, dans la mesure du possible, être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

La demande est formulée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier, y compris par la voie d'une demande orale lors d'une réunion de la CPPNI. Dans ce dernier cas, la demande est formulée clairement puis est actée dans l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI, au plus tard dans les 3 mois suivants la demande.

Dans les 3 mois qui suivent la notification de la demande, les parties doivent se rencontrer en vue de débattre de la nouvelle rédaction proposée.

L'ancien texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci est constaté par avenant et le nouveau texte se substitue à l'ancien. À défaut d'accord, l'ancien texte continue de s'appliquer.

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

Article 2 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la fin du trimestre à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Article 3 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

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

Accord du 16 octobre 2020

relatif au dispositif spécifique d'activité partielle
en cas de réduction d'activité durable

NOR : ASET2050990M

IDCC : 1580

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

FFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNP FO ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties liées par la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580) se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

En effet, l'épidémie de « Covid-19 » a fragilisé et continue de fragiliser la situation des fabricants de chaussures au moins pour les 12 prochains mois.

Lors du confinement, la baisse de chiffre d'affaires a été très forte. Elle est estimée à 59 % sur mars, 97 % sur avril, soit 80 % pour les 2 mois. Le résultat du mois de mai est de – 15 %.

La situation s'améliore. Les différents indicateurs de chiffres d'affaires (production, export, import et ventes aux consommateurs) affichent des replis compris entre – 20 % et – 25 % en cumul depuis le début de l'année.

Les mesures de sauvegarde mises en place par le gouvernement ont permis de gagner du temps. Toutefois, le manque de chiffre d'affaires impactera les bilans 2020 et les conséquences du confinement vont se faire sentir au minimum jusqu'au milieu de l'année 2021.

Les entreprises sont, en effet, rythmées par le déroulement des saisons printemps-été (PE) et automne-hiver (AH). En raison de l'épidémie de « Covid-19 », les fabricants subissent déjà et vont encore subir au cours des prochains mois :

- une chute importante des commandes et une perte de clients ;
- des difficultés pour fabriquer les stocks à cause de la fermeture ou de la marche dégradée des usines de mi-mars à mi-mai au minimum ;
- des retards de livraison ;
- des perturbations dans le développement des modèles ;
- des difficultés à l'international qui représente 30 % de l'activité.

Les entreprises s'efforceront de préserver au mieux l'emploi malgré les perspectives d'activité plus réduites au moyen notamment des formations appropriées.

Conformément à la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 53 notamment) et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, les entreprises ont la possibilité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée :

- soit en concluant un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- soit en élaborant un document unilatéral.

Les entreprises ou les établissements décidant de faire application du présent accord de branche, dans le cadre des dispositions issues des textes précités, devront élaborer un document conforme au présent accord et le déposer à la préfecture pour homologation du document après avis du comité social et économique s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent accord et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article 1^{er} | Durée. Extension. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

Cet accord pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent accord fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de 50 salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

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

Article 2 | Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord devra indiquer les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et en particulier :

- un diagnostic sur la situation économique et financière du périmètre couvert par le document présentant les perspectives d'activités sur la période concernée et justifiant, à la date de son élaboration, de la nécessité de réduire de façon durable, l'activité pour assurer la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- 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.

Le document peut aussi prévoir les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

En outre, une attention sera apportée sur la modération des dividendes, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

Article 3 | Modalités de la réduction de la durée du travail

La réduction durable d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du travail dans la limite de 35 % de la durée légale. Cette limite peut toutefois être portée à 45 % dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document, sur décision de l'autorité administrative. La situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document est précisée dans le document visé à l'article 2 du présent accord, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 45 % de la durée légale.

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

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes ;
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

Le salaire mensuel est fonction tous les mois des heures chômées.

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Article 4 | Engagements sur l'emploi

Le document adopté par l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe, doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi pour une durée à mentionner

sur le document soumis à l'homologation du préfet du département où est implanté l'établissement concerné (ou à l'un des préfets concernés en cas de pluralité de départements).

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes notamment :

- le recours à la formation ;
- l'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 ;
- l'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le document correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

S'agissant du recours à la formation : Les employeurs utilisant le dispositif d'activité partielle de longue durée chercheront, dans la mesure du possible, à former les salariés concernés par l'APLD sur les thèmes suivants :

- préservation des compétences liées aux métiers très spécifiques de la chaussure ;
- innovation et adaptation aux dispositifs de fabrication par le biais du digital ;
- utilisation du digital pour interagir à distance avec les partenaires professionnels ;
- développement de la responsabilité sociétale des entreprises.

Les entreprises sont régulièrement informées des dispositifs financiers exceptionnels mis à leur disposition pendant cette période de crise sanitaire liée à la « Covid-19 » pour former les salariés (notamment dispositif du FNE-Formation mobilisé dans le cadre d'une convention conclue entre le préfet, par délégation la DIRECCTE, et une entreprise ou entre une entreprise et l'OPCO).

En outre, cette période de réduction du temps de travail liée à l'APLD peut être mise à profit pour que les salariés relevant du champ d'application de l'accord préparent les CQP de la branche. Ils sont, également encouragés à mobiliser leur compte personnel de formation pour suivre une formation durant cette période et leurs demandes seront examinées en priorité.

Les parcours de formation peuvent être coconstruits avec OPCO 2i.

Article 5 | Modalités de suivi

L'application du document fait l'objet d'une information au comité social et économique, s'il existe, tous les 2 mois.

À l'occasion des réunions du CSE, les représentants du personnel peuvent poser les questions relatives aux perspectives d'activité. En outre, lors de ces réunions, les conditions de travail des salariés non concernés par l'activité partielle de longue durée seront prises en compte.

En l'absence de CSE, l'entreprise communiquera cette information par tout moyen approprié à l'ensemble du personnel.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Article 6 | Durée d'application du document élaboré par l'employeur

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE s'il existe et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Fait à Paris, le 16 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 80 du 2 octobre 2020
relatif au contrat de professionnalisation
et à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2051011M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux du golf réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences et d'enrichissement personnel et constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, ils souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle plus simples et plus facilement mobilisables.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ».

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi du 5 septembre 2018 et le décret n° 2020-262 du 16 mars 2020, sont venus compléter ce dispositif.

Le présent accord modifie l'avenant n° 75 du 24 janvier 2019 et reprend l'ensemble des dispositions sur le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l'alternance

dite « Pro-A ». Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle.

Article 1^{er}

L'article 9.10 est modifié comme suit :

« Article 9.10 | *Contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)*

9.10.1. Contrat de professionnalisation

9.10.1.1. Objet

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

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

9.10.1.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

9.10.1.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

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

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

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

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

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de profes-

sionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

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

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

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

9.10.2. Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

9.10.2.1. Objet

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

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

9.10.2.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

9.10.2.3. Qualifications visées

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

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

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

9.10.2.4. Certifications professionnelles visées

La liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance est fixée en annexe du présent avenant. Elle tient compte des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

9.10.2.5. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

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

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi qu'aux validations des acquis de l'expérience.

9.10.2.6. Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14, la reconversion ou la promotion par alternance s'effectue selon les durées des actions de formation prévues pour le contrat de professionnalisation définies à l'article 9.10.1.5 du présent accord. »

Article 2

L'article 9.10 sur le tutorat tel que prévu par l'avenant n° 69 du 7 novembre 2017 devient l'article 9.10.1.6.

Article 3

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptations spécifiques ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 2 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Liste des certifications professionnelles éligibles

BTS management des unités commerciales.
BTS tourisme.
Masters commerce.
Titre professionnel de niveau II « Responsable de développement commercial ».
BP JEPS éducateur sportif mention golf.
DEJEPS perfectionnement sportif mention golf.
DES JEPS performance sportive mention golf.
Certificat de spécialisation de jardinier de golf et entretien des sols sportifs engazonnés.
Certification Intendant de terrain de golf.
CAPA jardinier paysagiste.
Bac pro aménagements paysagers.
BP aménagements paysagers.
BTSA aménagements paysagers.
BP agroéquipement conduite et maintenance des matériels.
Certificat de spécialisation option arrosage intégré.

Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

IDCC : 675 | **MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL
D'HABILLEMENT**

Avenant n° 2 du 6 octobre 2020

à l'accord du 9 décembre 2019
relatif à la mise en œuvre de la reconversion
ou promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2051001M

IDCC : 675

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

FEH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord le 9 décembre 2019 fixant la liste des certifications éligibles pour la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou de la reconversion par l'alternance (Pro-A).

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

Dans un contexte économique difficile où la crise sanitaire impacte fortement les entreprises et les salariés du secteur de l'habillement, le dispositif de la « Pro-A » participe à la sécurisation

du parcours professionnel des salariés et contribue à l'accompagnement de ceux qui souhaitent bénéficier, d'une promotion professionnelle ou changer de métier.

Afin de prendre en compte les spécificités de la branche, le présent avenant a pour objet :

- de préciser la durée de la « Pro-A », conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- de compléter la liste des certifications éligibles à ce dispositif, en insérant deux nouvelles certifications à celles prévues dans l'annexe à l'accord du 9 décembre 2019 ;
- de prévoir les modalités de réexamen et de suivi de la liste des certifications éligibles par les partenaires sociaux.

Article 1^{er} | Durée de la « Pro-A »

Les partenaires sociaux rappellent que l'objectif du dispositif de la « Pro-A » est de permettre l'acquisition d'une qualification par des salariés dont la qualification professionnelle est insuffisante, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise.

La durée de la reconversion ou de la promotion par l'alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de prendre en considération les spécificités de la branche, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif, lorsque l'objectif de certification et le niveau de compétence du bénéficiaire le justifient.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

Article 2 | Nouvelles certifications éligibles à la « Pro-A »

La liste des certifications éligibles à la « Pro-A » a été établie par les partenaires sociaux au regard des enjeux économiques, sociaux, sociétaux, technologiques, et environnementaux, qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche.

Cette liste est annexée à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la promotion ou de la reconversion par l'alternance, visant à accompagner :

- les salariés dans leur parcours professionnel et leur employabilité ;
- les entreprises dans leur adaptation et/ou leur transition.

Dans le cadre de ses travaux, la branche a pu identifier, dans l'annexe à l'accord du 9 décembre 2019, les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme, nécessitant une évolution des compétences les composant.

Le présent avenant complète la liste des certifications éligibles à la « Pro-A », afin de prendre en compte l'évolution des métiers de la logistique et de renforcer les compétences professionnelles des salariés.

Sont éligibles à la « Pro-A », les certifications suivantes :

- titre professionnel : cariste d'entrepôt, niveau 3, numéro RNCP 34857 ;
- titre professionnel : préparateur de commandes en entrepôt, niveau 3, numéro RNCP 34860.

Les partenaires sociaux renvoient à l'accord du 9 décembre 2019 pour la justification de ces deux certifications. Ils soulignent l'importance de ces certifications pour les salariés et les entreprises de la branche pour leur permettre de s'adapter aux évolutions du marché et aux mutations des métiers de la logistique.

Ils rappellent la nécessité de renforcer ces compétences pour optimiser la chaîne logistique et répondre aux enjeux socio-économiques et concurrentiels du secteur.

Article 3 | Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche

Les partenaires sociaux conviennent que les certifications complétées, renouvelées, réinscrites au RNCP ou nouvellement créées, y compris les éventuels CQP de la branche professionnelle ou CQPI, inscrits au RNCP, intégreront automatiquement la liste définie en annexe de l'accord du 9 décembre 2019 et les avenants s'y rapportant.

Ils rappellent que ces certifications devront être en lien avec les métiers identifiés par les partenaires sociaux, dans l'accord susvisé et/ou ses avenants.

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

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

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Date d'application et durée de validité

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Publicité et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 6 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 octobre 2020
relatif à la revalorisation salariale
dans le cadre du « Ségur de la santé »

NOR : ASET2050992M

IDCC : 2264

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

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La concertation menée avec les acteurs du système de santé dans le cadre du « Ségur de la santé », après une mobilisation des professionnels pour répondre à l'urgence de la crise sanitaire, a abouti à la décision de revaloriser les rémunérations des professionnels des secteurs sanitaires publics et privés.

Un accord relatif à la fonction publique hospitalière a été signé en ce sens par les partenaires sociaux le 13 juillet dernier. À la suite de cette signature, le présent accord a pour objet de transposer les engagements pris par le gouvernement pour permettre de revaloriser les salaires des professionnels du secteur privé à statut commercial et conformément à la demande du ministre de la santé, Olivier Véran, exprimée dans son courrier du 21 juillet 2020.

Cet accord prévoit une disposition complémentaire pour adapter cette revalorisation aux professionnels des établissements de santé privés.

Les parties au présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'Outre-

mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées et des établissements thermaux (voir note de la DGOS à venir).

Sont donc notamment visées par cet accord, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières.

Article 2 | Personnels concernés

Sont éligibles aux dispositions contenues dans le présent accord tous les salariés relevant des catégories suivantes : les personnels non médicaux et les sages-femmes (à l'exception des médecins, pharmaciens, odontologistes, apprentis et salariés sous contrats aidés, catégories de professionnels exclus de la transposition stricte du Ségur de la santé), quel que soit leur statut (CDI ou CDD) et leur durée du travail (temps plein ou temps partiel). Pour les salariés à temps partiel, le montant de la revalorisation salariale, dite « Ségur », sera calculé *pro rata temporis* selon l'horaire contractuel, hors heures complémentaires, constaté lors de chacun des mois couverts par la période de versement de la revalorisation salariale « Ségur ».

Article 3 | Montant de la revalorisation salariale « Ségur »

L'augmentation s'élève à 206 € bruts par mois pour un salarié à temps complet répartis comme suit :

- 103 € brut mensuels applicables à compter du 1^{er} septembre 2020 versés rétroactivement ;
- 103 € brut mensuels supplémentaires versés à compter du même mois que celui du 2^e versement effectué dans la fonction publique hospitalière.

Les versements de ces revalorisations aux salariés sont toutefois conditionnés à leur financement par les pouvoirs publics et ne pourront donc intervenir qu'une fois ces financements attribués aux établissements concernés. Ils sont ensuite également conditionnés à la pérennisation de ces financements.

Article 4 | Modalités d'application

La revalorisation salariale s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Elle donnera lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire. La mise en place de cette revalorisation ne pourra entraîner une baisse de rémunération de quelque nature que ce soit.

- la revalorisation salariale « Ségur » appartient aux minima conventionnels sans possibilité de dérogation défavorable par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- le montant de cette revalorisation « Ségur » est exclu des éléments de rémunération à intégrer dans les comparaisons prévues par l'article 75 de la convention collective. Plus précisément, « la revalorisation salariale "Ségur" » est donc ajoutée à la liste de l'article 75.3 de la convention collective, visant les éléments exclus des comparaisons prévues par les articles 75.1 et 75.2.
- au titre d'une contribution importante à la négociation salariale annuelle 2020, en complément de la transposition des mesures de revalorisations salariales « Ségur », la revalorisation salariale « Ségur », prévue à l'article 3 du présent accord, fera partie du taux horaire servant au calcul des différentes majorations ou indemnités assises sur le taux horaire du salarié prévues par la convention collective du 18 avril 2002 et du taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et des heures complémentaires ;
- la revalorisation salariale « Ségur » ne rentre pas dans le calcul du montant annuel de la RAG, telle que prévue par l'article 74 de la CCU. Cette mention est ajoutée à la fin de l'article 74 de la convention collective du 18 avril 2002 ;

- la revalorisation salariale « Ségur » s’ajoute à la rémunération effective du salarié. Cette dernière correspond *a minima* à un montant égal au Smic ;
- cette négociation ne se substitue pas aux négociations de branche ou d’entreprise portant sur les négociations salariales obligatoires ;
- le CSE, s’il existe, sera informé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, conditions de travail et l’emploi, des modalités d’application de la revalorisation salariale « Ségur » ;
- les partenaires sociaux s’engagent à saisir, dans les meilleurs délais, un actuaire et des organismes assureurs pour approfondir la question de l’application de la revalorisation salariale « Ségur » à certaines garanties de prévoyance pour les salariés en exercice et en situation d’invalidité ;
- les entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord s’engagent à mener auprès de leur organisme assureur au titre de la prévoyance les démarches nécessaires afin que le montant de la revalorisation « Ségur » n’ait pas pour effet de réduire le montant des rentes d’invalidité versées aux salariés en cours d’indemnisation au titre de la prévoyance à la date d’application du présent accord.

Article 5 | Revalorisation des carrières

Pour certaines catégories de salariés, une revalorisation spécifique de carrière sera mise en place par l’octroi d’un complément de rémunération s’ajoutant à celle prévue par l’accord du 23 septembre 2020.

Ce complément de rémunération et les salariés concernés seront définis dans le cadre d’un avenant au présent accord dès lors que ces catégories de salariés et les modalités de financement de cette revalorisation auront été précisées dans le prolongement de la mesure 2 de l’accord Ségur santé.

Dès que ces précisions seront connues, et dans le mois suivant, une négociation sera ouverte dans notre champ conventionnel à l’effet de définir les modalités de transposition de la revalorisation des carrières pour les métiers concernés.

Article 6 | Date d’effet

Le présent accord prend effet à la date d’allocations de crédits prévue par la disposition législative ou réglementaire prévoyant le financement de la mesure de revalorisation salariale Ségur, dans les conditions qu’elle prévoira, incluant la rétroactivité à compter du 1^{er} septembre 2020 pour l’ensemble de ses dispositions, à l’exception de la revalorisation salariale devant s’appliquer à compter de mars 2021, conformément à l’article 3 du présent accord.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s’applique sans dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Extension. Dépôt

L’extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires, plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Article 8 | Durée. Dénonciation. Révision

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions prévues au dernier paragraphe de l'article 3 de l'accord.

Fait à Paris, le 16 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298 | Convention collective nationale

IDCC : 2104 | **THERMALISME**

Brochure n° 3307 | Convention collective nationale

IDCC : 2264 | **HOSPITALISATION PRIVÉE**

Accord du 14 octobre 2020
relatif à la prévention de la grippe saisonnière

NOR : ASET2050993M

IDCC : 2104, 2264

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

SYNERPA ;

FHP ;

CNETH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte sanitaire particulièrement dégradé en raison de l'épidémie « Covid-19 » les partenaires sociaux ont souhaité favoriser les conditions permettant aux salariés des établissements compris dans le champ d'application du présent accord de se faire vacciner contre la grippe dite saisonnière. Protéger la santé des professionnels, des patients et des résidents est l'objectif assigné par les dispositions du présent accord.

Cette vaccination reste au libre choix du salarié et ne constitue en aucun cas une obligation.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), les établissements d'accueil

pour personnes handicapées et pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, privés, à caractère commercial, ainsi que des établissements thermaux sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'Outre-mer.

Sont donc notamment visées par cet accord, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées ;
- 96.04Z : entretien corporel.

Article 2 | Personnels concernés

Sont éligibles aux dispositions contenues dans le présent accord tous les salariés des établissements ci-dessus, quel que soit leur statut (CDI ou CDD) et leur durée du travail (temps plein ou temps partiel), sous réserve d'être présent pendant la campagne vaccinale.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés ayant conclu un contrat en alternance et les salariés titulaires d'un contrat aidé.

Article 3 | Prise en charge du coût de la vaccination

À la date d'effet du présent accord et pendant toute la durée de la période vaccinale contre la grippe saisonnière, soit jusqu'au 31 janvier 2021, les établissements tels que définis dans l'article 1^{er} relatif au champ d'application prendront en charge les vaccins, qu'ils mettront à disposition des salariés, tels que définis à l'article 2 ou à défaut sur justificatif du coût si la vaccination ne peut être réalisée au sein de l'établissement.

Article 4 | Prise en charge du temps de vaccination

Les salariés désireux de se faire vacciner en informeront la direction de l'établissement à l'effet que toutes les mesures soient prises pour que les salariés concernés puissent se rendre disponibles pour faire effectuer cette vaccination. Dans la mesure du possible, la vaccination sera réalisée sur le temps de travail du salarié. Si toutefois l'entreprise n'est pas en mesure de réaliser la vaccination du salarié sur son temps de travail, le temps nécessaire à sa réalisation sera rémunéré comme temps de travail effectif, sur présentation de justificatifs.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique sans dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Date d'effet

Le présent accord prend effet à la date de sa signature pour les entreprises adhérentes à la FHP, au SYNERPA et au CNETH et à la date d'extension pour les autres.

Article 7 | Extension. Dépôt

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires, plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Article 8 | Durée. Dénonciation. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 janvier 2021. Il pourra être révisé à tout moment, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138 | Convention collective nationale

IDCC : 184 | **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

IDCC : 614 | **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE ET DES PROCÉDÉS
D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

Accord paritaire du 16 novembre 2020

relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi
et construire les industries graphiques de demain

NOR : ASET2050994M

IDCC : 184, 614

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

GMI ;

UNIIC ;

FESPA France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche imprimerie et industries graphiques (IDCC n° 0184) élargie à la branche sérigraphie (IDCC : 0614) par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 est confrontée depuis plusieurs années à un ensemble de modes opératoires, mutations de marchés, ruptures dans l'offre technologique le tout associé à une redéfinition de ses modèles économiques et sociaux qui posent des enjeux de différentes natures.

Les principaux marchés du secteur sont structurellement en décroissance volumétrique, décroissance accélérée par la digitalisation de l'environnement économique et des échanges et

l'émergence d'une offre en impression numérique, offre positionnée sur des courtes séries et adossée à un modèle économique qui reste à repenser.

L'innovation est au cœur des stratégies de la branche et des positionnements des entreprises qui intègrent, chaque jour un peu plus, une part d'ennoblissement, de façonnage complexe, de supports autres que le papier. Il s'agit d'une offre globale avec comme objectif de devenir des architectes de solutions multiprocédés, multiprocess, multiservices et multimatériaux.

L'organisation des entreprises est modifiée par ces positionnements qui se traduisent notamment : par de nouveaux profils de collaborateurs, l'élargissement des compétences des salariés en poste, une optimisation des flux à chaque étape de la fabrication, l'apparition d'une exigence en termes de gestion de l'encadrement avec des adaptations qui varient en fonction de la taille des entreprises et des positionnements marchés.

C'est dans ce contexte structurel où les secteurs de la communication sont en recherche d'identité, qu'est survenue une crise sanitaire dont les conséquences sociales et économiques sont inédites.

Si tous les secteurs économiques ont été impactés à des degrés divers, le secteur de la communication en général et celui de la communication « physique » notamment, ont été sérieusement touchés compte tenu de la nature même de l'activité des entreprises du secteur qui, presse et emballage alimentaire mis à part, ne sont pas des producteurs de biens « dits essentiels ».

Nombre de « sous-secteurs de notre champ d'activité » qui marient les prestations intellectuelles, le conseil et la production, ont été durement et durablement affectés dans l'événementiel, la PLV, la publicité, la commande publique, les travaux administratifs et commerciaux, le luxe (cosmétique notamment).

Les mesures sanitaires ont provoqué un arrêt des activités liées à la culture, au tourisme (voyage, hôtellerie, etc.) à la publicité (adressée et non adressée) au catalogue etc. et ce sans que la fin du confinement se traduise par un redressement autre qu'éphémère tant la digitalisation des échanges a marqué le secteur des investissements en communication.

Le ministère du travail, d'une part, et l'INSEE et la Banque de France, d'autre part, ont établi un baromètre quantitatif et qualitatif se traduisant notamment par les constats suivants :

- un taux d'activité partielle dont le pic a été enregistré au mois de mai avec 28 000 salariés en activité partielle, le retour vers les entreprises s'étant concrétisé en juin et juillet, et des creux d'activité étant enregistrés depuis la seconde semaine de septembre ;
- la baisse des dépenses de publicité (28 %) et la baisse générale de l'activité graphique tous segments confondus (40 %) conduisent les entreprises à constater qu'elles n'ont aucune visibilité sur leur planning et n'envisagent aucune reprise durable avant le 2^d semestre 2021 ;
- les baisses sensibles d'activité ont été amorties par le recours aux prêts garantis par l'État (PGE) essentiellement dans les TPE/PME, les moratoires fiscaux et sociaux, la cotraitance organisée, le recours massif à l'activité partielle qui a été un levier essentiel pour protéger emplois et compétences clés dans un contexte structurellement déficitaire et une sous-capitalisation chronique de cette catégorie d'entreprises ;
- en outre, le présent diagnostic économique et social s'adosse aux travaux d'une part de l'observatoire des métiers et des qualifications et d'autre part de l'observatoire des marchés graphiques ;
- structure de réflexion, les deux observatoires apportent par leurs travaux d'analyse et de recommandation leurs concours à l'identification des mutations qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et les compétences requises et a notamment pour mission en ce qui concerne l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications de :

- suivre l'évolution des métiers et de proposer des actions anticipatrices qui doivent être consignées dans les priorités de la branche ;
- d'aider la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) à définir ses priorités avec les prises en charge spécifiques qui y sont associées ;
- l'observatoire des marchés graphiques a lui, pour vocation de poser un diagnostic qualitatif et quantitatif sur l'évaluation des marchés graphiques afin de préparer le secteur aux ajustements nécessaires en termes de modèles économiques et de compétences ;
- les sources complémentaires qui nourrissent notre réflexion sont notamment à rechercher dans le document de préfiguration de l'EDEC compétences portant sur les facteurs de changements et les tendances d'évolution des métiers, des emplois et des qualifications.

Aussi, au vu de l'ensemble de ces éléments la CPPNI de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques a estimé indispensable de préserver les gisements de compétences nécessaires à l'accompagnement de la reprise lorsque celle-ci sera tangible et durable.

L'érosion annuelle de nos effectifs salariés sur un rythme moyen de 5 % par an risque d'être aggravée et ce sont de 8 000 à 12 000 salariés qui sont en état de vulnérabilité soit près de 30 % des effectifs salariés du secteur.

Ce diagnostic et les outils que nous priorisons, s'inscrivent dans une politique d'ensemble emploi/formation/compétences qui suit une logique de renforcement de la professionnalisation et de l'employabilité et ce en mobilisant tous les outils de branche à notre disposition (PAC, EDEC, Pro-A, FNE-Formation) outils qui seront articulés avec le présent accord.

En conséquence le présent accord participe d'un ensemble autour du triptyque emploi/formation/compétences qui verra la branche s'engager dans la révision de son accord formation du 30 octobre 2015 avec les priorités qui y sont associées et le niveau des contributions conventionnelles qui y sont affectées.

En outre, la branche inscrira à l'ordre du jour de ses négociations paritaires un projet d'accord « Pro-A » pour faciliter les transitions et reconversions professionnelles, le niveau de prise en charge qui intégrera les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire restant de la compétence de la CPNEFP en lien avec la SPP de l'OPCO EP.

C'est sur la base de cet état des lieux économique et social, que les signataires du présent accord ont estimé nécessaire de mobiliser le dispositif spécifique d'activité partielle et ce dans le cadre d'une politique de branche dont le suivi sera assuré par la CPNEFP, les CPERFP et la CPPNI.

Il est rappelé que cette politique de branche sera adossée à une stratégie globale de relance.

Cet accord s'inscrit dans le cadre du dispositif créé par la loi du 17 juin 2020 et notamment de son article 53. Il permettra de mettre en œuvre durablement l'activité partielle de longue durée dans les entreprises qui auront pris les engagements fixés par la loi et le présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 7 de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC n° 0184) élargie à l'IDCC n° 0614 (convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes et l'arrêté de fusion du 23 janvier 2019 publié au *Journal officiel* du 31 janvier 2019).

Article 2 | Périmètre d'éligibilité au dispositif

Le régime instauré par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 a vocation à s'appliquer à toutes les catégories de salariés quel que soit leur statut (CDI, CDD et tous les contrats en alternance à

l'exception des salariés en intérim). Compte tenu des accords qui ont été signés par le biais de la négociation d'entreprise, les dispositifs de forfaits jours visant les personnels d'encadrement et les personnels non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent être amenés à relever de ce dispositif conformément aux textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Article 3 | Conditions d'application de l'accord

3.1. Indemnisation des salariés

Conformément au dispositif spécifique d'activité partielle, le bénéfice de cet accord ne peut être cumulé sur une même période et pour chaque salarié avec le dispositif d'activité partielle de droit commun procédant de l'article L. 5122 -1 du code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP (dispositif spécifique d'activité partielle) ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail sauf dérogation exceptionnelle liée à la dégradation durable de l'activité qui pourrait permettre de porter cette durée maximale à 50 % de ladite durée du travail. Cette dérogation est donnée par l'autorité administrative.

Cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral établi par l'entreprise, dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutive et après homologation par la DIRECCTE conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit suspendue de façon temporaire. En conséquence, dans le cadre du DSAP, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (24 mois maximum). Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, l'employeur peut procéder à un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié, comme dans un dispositif d'aménagement du temps de travail.

Il est également souligné que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de « roulement équitable » entre les salariés d'un même atelier, unité de production, services, etc.

Le salarié placé dans ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur correspondant à 70 % de sa rémunération brute de référence servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la base de la durée collective ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne saurait dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié en période normale d'activité.

Cette indemnité, tant que les textes légaux et réglementaires ne sont pas modifiés est plafonnée à 4,5 fois le Smic. Le taux horaire de l'indemnité perçue par le salarié ne peut être inférieur à 8,03 € nets par heure.

Il est rappelé que les modalités de calcul de l'indemnité sont déterminées selon les dispositions légales, réglementaires spécifiques en vigueur, toute modification postérieure à l'accord nécessitant de modifier le dispositif procédant du présent accord. À cette indemnité légale et réglementaire s'ajoutent, le cas échéant, des compléments qui relèvent des dispositions conventionnelles.

Les salariés soumis à un dispositif de forfait jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

En outre, les entreprises sont invitées à examiner les conditions d'un complément d'indemnisation en prenant en compte leur condition économique et financière spécifique et ce dans l'esprit des dispositions conventionnelles portant sur les salaires minima.

3.2. Maintien des droits des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle

Les salariés placés dans le présent dispositif voient leurs droits maintenus pour :

- l'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime général ;
- la couverture prévoyance ;
- l'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime complémentaire dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO ;
- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition des droits à participation et intéressement si celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Si le dispositif de participation et d'intéressement est adossé à une assiette différente (en fonction des salaires), il sera procédé à la reconstitution des salaires qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP. De manière générale, le placement en activité partielle étant assimilé à une suspension du contrat de travail, tous les droits qui procèdent des conventions collectives (IDCC n° 0184 et 0614) et qui feraient référence à l'ancienneté sont maintenus.

3.3. Utilisation des congés payés et des jours de repos

Sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des usages internes, les entreprises sont autorisées à inciter les salariés à prendre leurs jours de congés payés, leurs jours de réduction du temps de travail ou autres jours de repos complémentaires préalablement à la mise en œuvre du DSAP (dispositif spécifique d'activité partielle). Cette possibilité qui relève du pouvoir de direction de l'employeur doit cependant respecter les dispositions légales et conventionnelles qui fixent notamment l'ordre des départs.

Article 4 | Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et de développement des compétences

Les partenaires sociaux de la branche (IDCC n° 0184 et 0614) conviennent du caractère indispensable du recours à la formation des salariés placés dans le DSAP. Pour y parvenir, la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises sera encouragée et la CPNEFP définira une liste d'actions prioritaires dont une partie sera orientée sur la mise en œuvre du volet formation du présent accord paritaire « Placer la poly-compétence au cœur du maintien de l'emploi » :

- prendre acte des conséquences de la numérisation des process dans le secteur ;
- acter de la nécessité de former à l'amélioration continue de l'encadrement intermédiaire ;
- former d'une manière générale à la maîtrise technique des process ;
- former les commerciaux au marketing de la valeur.

D'une manière générale, il s'agit avant tout de sécuriser les parcours professionnels des salariés afin de maintenir leur employabilité et d'accompagner la relance de l'activité des entreprises. C'est dans ce contexte qu'il est rappelé que les périodes chômées doivent être mises à profit pour consolider et élargir les compétences des salariés en se saisissant des dispositifs mis en œuvre par la branche. Ces actions pourront s'inscrire dans le plan de développement des compétences (PDC) mais également dans le cadre de la promotion ou de la reconversion des salariés pour les métiers en forte mutation avec les certifications qui y seront associées.

De même, la branche insiste sur l'opportunité de favoriser des projets coconstruits par l'employeur et les salariés pendant l'activité réduite et sous les formes permises par les dispositions

légales (AFEST – actions de formation en situation de travail, formation à distance, présentiel, etc.).

Pour atteindre cet objectif, les signataires conformément aux décisions de la CPNEFP traduites par la SPP de l'OPCO des entreprises de proximité demandent à l'état de pouvoir mobiliser au niveau le plus décentralisé (DIRECCTE, conseils régionaux) les aides publiques dédiées à la formation professionnelle en particulier pour les TPE/PME et ce en cofinancement des efforts de la branche et des entreprises.

Sous réserve des compléments qui seront définis par la CPNEFP et permettront de mobiliser tous les dispositifs (PAC, fonds mutualisés de branche, FNE-Formation, Pro-A...), les signataires du présent accord rappellent la nature des principaux outils qui rentrent dans son dispositif :

- préalablement au recours à l'activité partielle, tout salarié appelé à entrer dans le dispositif d'activité partielle spécifique doit être aidé à définir ses besoins en formation et en élargissement de compétences sous la forme de tout entretien avec son responsable hiérarchique quel que soit le dispositif mobilisé (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation...) ;
- en outre, le présent accord acte de la possibilité d'un abondement de branche sur le CPF du salarié pour des projets partagés. En effet, tout salarié placé en DSAP peut recourir prioritairement à la plateforme « Où j'en suis » financée par la branche. Muni de ce diagnostic, le salarié placé en activité partielle peut identifier un ou des CQP, un ou des blocs de compétences relevant d'activités dont les compétences sont en tension dans la branche. Dans ce cadre, le recours à un « dispositif FNE-Formation » complété par le CPF abondé par la branche pourra être priorisé. Dans ce dernier cas, si le CPF du salarié en activité partielle n'est pas suffisant au niveau des droits acquis, la branche, via notamment les fonds mutualisés conventionnels et/ou les versements volontaires, interviendra sous forme de dotation exceptionnelle.

Le dispositif « FNE-Formation » qui relève de la compétence des DIRECCTE sera invité avec l'appui de l'OPCO à intervenir pour cofinancer certaines actions sous réserve de vérification de la situation individuelle des salariés concernés.

Pour prioriser une politique d'abondement du CPF par les fonds conventionnels mutualisés, et par la contribution conventionnelle de l'entreprise, celle-ci transmettra à l'OPCO EP la liste des salariés pour lesquels elle demande un versement sur les comptes des salariés concernés sous réserve que soit vérifié que les formations remplissent les conditions fixées par la CPNEFP.

Pour les contributions volontaires, l'entreprise procédera à un versement via le portail des financeurs.

La CPNEFP se réunira pour préciser toutes les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins exprimés notamment par les TPE/PME et transmettra à la section paritaire professionnelle, ses décisions pour que soit priorisée la prise en charge des financements susmentionnés. Enfin la CPPNI et la CPNEFP fixeront en complément dans un accord formation les engagements de la branche, portant notamment sur la validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiante notamment.

En outre, l'engagement de la branche porte aussi sur :

- la possibilité pour le salarié de recourir au bilan de compétences soit par un financement direct de l'employeur soit par l'utilisation du CPF ;
- la possibilité d'un abondement du CPF pour des projets partagés ou des projets personnels ;
- l'aide à la mise en œuvre d'un CPF de transition professionnelle ou d'un projet de transition professionnelle.

Article 5 | Articulation de l'accord de branche avec la mobilisation d'un dispositif spécifique d'activité partielle au sein des entreprises et engagement au regard du maintien de l'emploi

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que la négociation d'entreprise quand elle est possible, doit être priorisée. Néanmoins, la branche (IDCC n° 0184 et 0614) a souhaité réaffirmer la nécessité de faciliter l'accès au dispositif issu de la loi du 17 juin 2020 complétée par le décret du 28 juillet 2020 ainsi que par le décret du 29 septembre 2020.

En conséquence, les entreprises souhaitant bénéficier du régime DSAP en application du présent accord qui n'a pas vocation à se substituer aux négociations élaborent un document ayant pour objet d'adapter et préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord paritaire à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de document qui sera annexée à l'accord paritaire doit être adaptée et suivre une procédure de consultation qui servira de fondement au contrôle formel de la DIRECCTE. Ce document élaboré par l'employeur et soumis préalablement au CSE devra préciser :

- le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ce, en complément du diagnostic global de la branche ;
- les activités et les catégories de salariés appelées à entrer dans le dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail éventuellement complétée par la justification des dérogations liées à une baisse d'activité durable qui permettrait de dé plafonner le taux de 40 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée légale ;
- la date à partir de laquelle le DSAP est sollicitée et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité dans la limite de 24 mois consécutifs ou non ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche en matière d'engagement (emploi et formation professionnelle) ;
- les modalités d'information du CSE avec le suivi qui est nécessaire.

Les partenaires sociaux estiment que la préservation des emplois et des compétences actuels et futurs sera un facteur essentiel de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les entreprises devront prendre des engagements en faveur des salariés concernés par le dispositif et appelés à s'y inscrire.

Dans les établissements et les entreprises optant pour bénéficier du DSAP, l'employeur devra déterminer le périmètre des emplois concernés par la garantie d'emploi.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic économique et social et les engagements porteront au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite ce qui conduit à geler tout licenciement économique pendant la période de mise en œuvre du dispositif pour les salariés concernés par l'activité partielle sauf plan de départ volontaire ou rupture conventionnelle individuelle ou collective.

Article 6 | Lien avec la trame de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement

Pour l'élaboration du document à soumettre pour homologation, les employeurs pourront s'appuyer sur la trame produite par la CPPNI. Une fois complété, ce document est adressé à la DIRECCTE par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Dans le cas où un CSE est constitué ce document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE ou à défaut de la convocation de celui-ci. Ce document doit faire l'objet d'une procédure d'homologation par la DIRECCTE qui sera renouvelée dans le cas d'une

reconduction en l'état ou d'adaptation de ce document. La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle pour 6 mois maximum. Un bilan portant sur le respect des engagements (emploi et formation professionnelle) accompagné d'un diagnostic actualisé et des modalités d'information du CSE sera exigé avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle.

Article 7 | Modalités d'information du CSE et des salariés

7.1. Modalités d'information des salariés de leur entrée, placement dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle ou de la fin de leur placement dans ce dispositif

L'employeur est tenu d'informer individuellement les salariés avant leur entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Pour ce qui est du placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

7.2. Modalités d'information du CSE

L'employeur est tenu d'informer le CSE, lorsqu'il existe, de toutes les données qualitatives et quantitatives (nombre de salariés concernés, catégories de contrats de travail, nombre mensuel d'heures chômées, nombre de salariés ayant bénéficié de formation professionnelle et perspectives de reprise d'activité).

Article 8 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la physionomie du secteur, les signataires conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés. La philosophie de la démarche qui se traduit notamment par un modèle de document unilatéral a aussi pour objectif de favoriser l'accès des TPE/PME à ce dispositif de branche. En outre, compte tenu des remontées d'accords et de documents unilatéraux centralisés en CPPNI, celle-ci se réunira pour mesurer l'impact spécifique sur les entreprises de moins de 50 salariés de cet accord de branche.

Article 9 | Modalités d'information de la CPPNI

Conformément à sa mission et son statut, la CPPNI doit recevoir par voie électronique :

- le document soumis pour homologation à la DIRECCTE anonymisé et adapté ; ou
- l'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

La CPPNI s'engage en outre à mettre à disposition des partenaires sociaux tous ces accords collectifs et documents unilatéraux et en faire un bilan périodique.

Article 10 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Compte tenu du contexte sanitaire, un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil est mis en place dans le cadre de la signature du présent accord.

Article 11 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.

Fait à Paris, le 16 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Trame-type de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent des IDCC n^{os} 0184 et 0614.

Préambule

Diagnostic portant sur l'activité économique et sociale

Dans un contexte de crise sanitaire majeure, notre entreprise a subi une baisse d'activité durable qui a affecté tant nos marchés de proximité que ceux qui relèvent des appels d'offres nationaux.

(Il convient de décrire précisément les marchés impactés et les mesures mises en œuvre pour « amortir cette baisse » : activité partielle de droit commun, PGE, moratoires fiscaux et sociaux, réorganisation du travail, autres, etc.).

Cette situation de crise a profondément modifié le secteur des dépenses de communication en général et a conduit les clients à se réfugier dans l'attentisme budgétaire, se traduisant notamment par le report de nombreux projets (publicité, évènementiel, plaquettes, catalogues, etc.).

Et à renforcer l'incertitude et le manque de visibilité désorganisant nos plannings et nos prévisions d'activité en général.

Cette sous-activité semble devoir perdurer particulièrement pour les activités suivantes (décrire...).

Ce constat a donné lieu à un échange avec les salariés et/ou le CSE.

Conscients que les principaux indicateurs économiques et financiers de notre entreprise se sont dégradés significativement et durablement et, qu'aucune perspective de reprise durable ne se profile avant..... x mois.

Cependant, la baisse du CA et les conséquences sur la trésorerie ne sont pas, à ce stade, sauf dégradation brutale, de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise si l'on prend des mesures visant à ajuster le temps de travail à la baisse d'activité et ce, en préservant les compétences clés de l'entreprise.

Selon notre diagnostic la baisse d'activité devrait perdurer potentiellement au moins une partie de l'année 2021.

Un dispositif spécifique d'activité partielle ayant été créé par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 pour accompagner une baisse d'activité durable, l'entreprise et les salariés ont décidé d'entrer dans ce nouveau cadre qui découle de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 permettant ainsi de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par le biais d'un document adapté à la spécificité de l'entreprise et soumis à l'homologation de l'autorité administrative.

L'objet du présent document fondé tant sur le diagnostic de branche que sur celui applicable à l'entreprise est de mettre œuvre le dit dispositif après consultation du CSE (s'il y en a un).

Article 1^{er} | Champ d'application

Option 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à entrer dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle s'applique aux activités suivantes et aux salariés qui y sont affectés : l'entreprise établit la liste des activités et salariés s'inscrivant dans le dispositif, par exemple les activités de production (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) et les activités fabrication (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés).

Article 2 | Périodes de mise en œuvre

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise ou de l'établissement est sollicité du....au.... (6 mois maximum) il pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions fixées par les textes complétés par l'article 6 du présent document. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à 6 mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 | Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation de l'emploi et l'entretien des compétences sont des facteurs déterminants pour accompagner le retour à une activité normale.

Aussi, en contrepartie de l'accès au bénéfice de ce dispositif spécifique, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucune rupture pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée du bénéfice de l'APLD et ce pour les salariés concernés par le dispositif.

Ces engagements seront applicables pendant la durée d'application du présent document.

L'entreprise transmettra à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de ses engagements tous les 6 mois (voir art. 4).

3.2. Engagements en termes de formation

Conformément à l'accord de branche, tout salarié placé dans le présent dispositif peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien quelle qu'en soit la forme avec son responsable hiérarchique. En outre les salariés seront encouragés à mobiliser leur CPF pour suivre une formation durant la période d'activité partielle. Leurs demandes seront examinées prioritairement et la branche pourra affecter des fonds mutualisés pour abonder ce CPF.

Ce sera notamment le cas, lorsque le salarié dispose d'un solde de droits acquis au titre du CPF insuffisant pour faire face au coût des formations.

Article 4 | Consultation et information du comité social et économique et des salariés

Les salariés susceptibles de bénéficier du DSAP sont individuellement informés de toutes les mesures d'activité partielle qui les concernent après que le CSE (s'il en existe un) ait été consulté préalablement à la transmission du document pour homologation à la DIRECCTE.

Pour ce qui est du placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

Un bilan qualitatif et quantitatif (nombre de salariés concernés par la mise en œuvre, nature des contrats de travail, nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement formation, perspectives de reprise d'activité).

En présence d'un CSE, celui-ci reçoit au moins tous les 2 mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par le dispositif ;
- leur profil ;
- le type de contrat de travail ;
- le nombre d'heures chômées (au titre du DSAP) ;
- les activités précises concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle, avec la nature de la formation. ;
- la perspective d'une reprise d'activité ;
- un bilan portant sur le respect de l'ensemble des engagements et transmis en premier lieu au CSE puis à la DIRECCTE au moins tous les 6 mois afin de permettre une demande de renouvellement.

Le présent document unilatéral est communiqué aux salariés ou affiché accompagné de la décision d'homologation.

Article 5 | Réduction du temps de travail

Pour les salariés visés à l'article 1^{er}, il est convenu de réduire leur temps de travail de x %. Sachant que cette réduction ne sera pas uniforme et pourra varier en fonction des activités et des postes concernés.

Cette réduction ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal sauf cas exceptionnel résultant de la situation particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité administrative sans toutefois que cette réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie donc par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit suspendue de façon temporaire. En conséquence, dans le cadre du DSAP, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (24 mois maximum).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de « roulement équitable », entre les salariés d'un même atelier, unité de production, services, dans le respect d'un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrés.

Option laissée à l'entreprise

Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, l'employeur peut procéder à un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié, comme dans un dispositif d'aménagement du temps de travail.

Option 1. Indemnisation du salarié dans la limite des dispositions légales

Le salarié placé dans ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur correspondant à 70 % de sa rémunération brute de référence servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la base de la durée collective ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne saurait dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié en période normale d'activité.

Cette indemnité, tant que les textes légaux et réglementaires ne sont pas modifiés est plafonnée à 4,5 fois le Smic. Le taux horaire de l'indemnité perçue par le salarié ne peut être inférieur à 8,03 € nets par heure.

Comme il est précisé dans l'accord de branche, les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Au-delà des salariés soumis à cette convention exprimée en jours, le secteur a mis en place depuis l'accord portant sur l'organisation et la réduction du temps de travail des forfaits exprimés en heures principalement pour les attachés commerciaux. Dans ce dernier cas, l'allocation de l'activité partielle sera déterminée en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle. Les modalités de décompte et de conversion sont les suivantes :

- une semaine non travaillée correspond à la base légale de 35 heures ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures chômées ;
- la demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30.

Option 2. Versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés dont les rémunérations en période normale de travail correspondent aux salaires minima de leur groupe et échelon

Dans le cadre de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et compte tenu des conditions économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de verser un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partielle permettant le maintien du salaire des salariés s'inscrivant dans le cadre du dispositif d'activité partielle spécifique et ayant des rémunérations, en période normale d'activité correspondant aux salaires minima de leur groupe et échelon.

Option 3. Versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité partielle

Dans le cadre de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et compte tenu des conditions économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de verser un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partielle permettant le maintien de la rémunération des salariés s'inscrivant dans le cadre du dispositif d'activité partielle spécifique.

Article 7 | Diverses conséquences du dispositif sur le statut des salariés

La mise en activité partielle par le présent dispositif implique la préservation des droits suivants :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- le maintien des garanties de prévoyance ;

- l’assimilation des heures chômées à des heures travaillées pour la répartition de la participation et de l’intéressement lorsque l’assiette de ces dispositifs est adossée à la durée de présence du salarié. Lorsque ces dispositifs prévoient une répartition proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont reconstitués comme si le salarié n’avait pas été placé en DSAP ;
- les périodes dans le dispositif d’activité partielle spécifique sont également prises en compte pour l’appréciation de l’ancienneté du salarié.

Article 8 | *Entrée en vigueur et durée de validité du document soumis à homologation*

Le présent document entre en vigueur le lendemain de l’homologation par l’autorité administrative. Il s’applique jusqu’au...

Article 9 | *Procédure d’homologation*

En application de l’article R. 5122-26 du code du travail, le présent document, complété par les spécificités de l’entreprise, est adressé par celle-ci à la DIRECCTE pour homologation.

Cette demande est accompagnée de l’avis rendu par le CSE, s’il en existe un, ou à défaut de sa convocation.

Cette demande, accompagnée de son accusé de réception, est transmise au CSE. L’autorité administrative notifie à l’entreprise et au CSE (en cas de présence de celui-ci dans l’entreprise) sa décision d’homologation dans les 21 jours à compter de la réception du document.

Cette décision d’homologation, qui vaut autorisation d’activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois suppose à la fin de la période susvisée qu’un bilan soit adressé portant notamment sur le respect des engagements en termes d’emploi, de formation professionnelle mais aussi sur la procédure formelle d’information du CSE.

Une demande de reconduction (ou d’adaptation du document) peut être présentée à condition qu’un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité soit réalisé.

Article 10 | *Publicité et transmission à la CPPNI*

Les décisions administratives liées à l’homologation du document de l’entreprise sont portées à la connaissance des salariés par tous moyens permettant de conférer une date certaine à cette information (voix individuelle ou voie collective par le biais de l’affichage sur les lieux de travail). Le présent document est transmis de manière anonymisée au secrétariat de la CPPNI.

Brochure n° 3058 | Convention collective nationale

IDCC : 207 | **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 28 octobre 2020

relatif au dispositif spécifique d'activité partielle
en cas de réduction d'activité durable

NOR : ASET2050997M

IDCC : 207, 2528

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

FS CFDT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche maroquinerie se sont réunis pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les difficultés économiques et les perspectives d'activité de l'entreprise, de l'établissement ou du périmètre couvert par le dispositif seront présentées et définies dans le diagnostic du document unilatéral élaboré par l'employeur.

Le présent accord s'applique aux secteurs d'activité représentés par les signataires dudit accord, c'est-à-dire ceux définis par les conventions collectives de l'industrie de la maroquinerie et de l'industrie des cuirs et peaux.

En effet, s'agissant de la maroquinerie, lors du confinement, le taux d'activité des entreprises de la maroquinerie a fortement été réduit pour repartir progressivement à la hausse.

À ce jour, les entreprises de la maroquinerie ont une activité moyenne de 50 à 80 %. Elles ont développé pour partie provisoirement pour certaines une activité liée à la production de masques.

Il résulte des échanges avec les entreprises, que l'activité de la maroquinerie connue avant la crise sanitaire de « Covid-19 » ne reprendra pas au niveau d'avant la crise avant plusieurs trimestres voire années.

Les entreprises s'efforceront de préserver au mieux l'emploi malgré les perspectives d'activité plus réduites au moyen des formations appropriées notamment pour faire face à la ré-industrialisation en France de la production d'accessoires tels que les bandoulières, les poignées, les éléments métalliques (fermoirs...).

S'agissant de la tannerie-mégisserie, pour beaucoup de nos entreprises, l'année 2020 restera inscrite dans les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise « Covid-19 », 66 % des entreprises de notre secteur ont eu recours à l'activité partielle. 59 % d'entre eux ont placé la totalité de l'entreprise en activité partielle. Pour les entreprises qui avaient maintenu une activité, le taux moyen d'activité était de 18 %.

Sur le 1^{er} trimestre de l'année 2020, la baisse d'activité a oscillé entre moins 30 à moins 50 %.

Pendant cette période, deux entreprises de notre secteur ont été placées en redressement judiciaire ; pour l'une d'entre elle la liquidation judiciaire a été prononcée directement, pour l'autre elle est actuellement en période d'observation.

Depuis la reprise, la baisse des commandes avoisine 50 % y compris dans celles transmises par les grands donneurs d'ordre.

Les mesures de report de paiement des échéances sociales et fiscales ou le recours au prêt garanti par l'État qui globalement ont été mobilisées par près de 30 % des entreprises du secteur ne suffisent pas à permettre un redémarrage pérenne de l'activité de nos entreprises.

Une enquête menée par la direction études et prospectives d'OPCO 2i, pour notre compte, auprès de nos 60 adhérents, pendant la période du 25 août 2020 au 14 septembre 2020 dont le taux de réponse a avoisiné 45 %, a mis en évidence les éléments suivants :

- 88 % des répondants ont des perspectives d'activité en régression à échéance de 1 an ;
- 59 % ont des perspectives de stabilité à échéance de 2 ans ;
- 39 % pensent recourir à l'activité partielle de longue durée. Parmi eux, 65 % souhaiteraient avoir recours à l'AFEST dans les 2 années à venir, dans les filières cœur de métier comme par exemple pour l'activité finition à 28 %, l'atelier de production à 19 % ou encore dans le but de formaliser des pratiques et développer des compétences, permettant la transmission des savoir-faire.

Face à ce constat, le dispositif d'activité partielle de longue durée, couplé notamment au dispositif FNE-Formation, pourrait permettre d'éviter une plus grande dégradation de la situation économique de nos entreprises qui pourrait entraîner des licenciements voire des dépôts de bilan.

Le présent accord se situe dans le cadre de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 53 notamment) et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Les entreprises ou les établissements décidant de faire application du présent accord dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document conforme au présent accord et le déposer à la préfecture pour homologation du document après avis du comité social et économique s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent accord et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article 1^{er} | Durée. Extension. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

Cet accord pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent accord fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant à l'exception de celles couvertes par un accord collectif sur ce même thème quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de 50 salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

Article 2 | Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord devra indiquer les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et en particulier :

- un diagnostic sur la situation économique et financière du périmètre couvert par le document ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- 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.

Le document peut aussi prévoir :

- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- la prise en compte des conditions de travail des salariés non concernés par l'activité partielle de longue durée ;
- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Article 3 | Modalités de la réduction de la durée du travail

La réduction durable d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du travail dans la limite de 35 % de la durée légale. Cette limite peut toutefois être portée à 45 % dans des cas

exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document, sur décision de l'autorité administrative. La situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document est précisée dans le document visé à l'article deux du présent accord, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 45 % de la durée légale.

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

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes ;
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

Le salaire mensuel est fonction tous les mois des heures chômées.

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Article 4 | Engagements sur l'emploi

Le document adopté par l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe, doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi pour une durée à mentionner sur le document soumis à l'homologation du préfet du département où est implanté l'établissement concerné (ou à l'un des préfets concernés en cas de pluralité de départements).

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

- le recours à la formation (notamment par le biais du dispositif du FNE-Formation qui est mobilisé dans le cadre d'une convention conclue entre le préfet, par délégation la DIRECCTE, et une entreprise ou entre une entreprise et l'OPCO, l'utilisation des CQP) ;
- l'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 ;
- l'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le document correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

Article 5 | Modalités de suivi

L'application du document fait l'objet d'une information au comité social et économique, s'il existe, tous les 2 mois. À l'occasion des réunions du CSE, les représentants du personnel peuvent poser les questions relatives aux perspectives d'activité.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Article 6 | Durée d'application du document élaboré par l'employeur

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE s'il existe et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Fait à Paris, le 28 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

**Convention collective nationale
du 13 octobre 2020**
de l'industrie et des services nautiques

NOR : ASET2051002M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FM CFE-CGC ;

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des entreprises relevant de l'industrie et des services nautiques ont fait le constat que la convention collective des entreprises de la navigation de plaisance en vigueur, datant du 31 mars 1979, ne correspondait plus à la réalité de l'activité de la branche. En outre, certaines de ses dispositions, obsolètes, n'étaient plus en mesure d'être appliquées.

Ce constat réalisé, ils ont entrepris de refondre le texte en totalité, afin de doter les salariés et les employeurs de la branche d'une nouvelle convention collective renforçant l'attractivité de ses métiers, issue de l'expression du dialogue social et adaptée aux réalités économiques, aux évolutions de l'organisation et de la législation du travail.

La nouvelle convention collective voit son intitulé modifié et devient la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 1423). Elle est constituée :

- de dispositions générales ;
- d'une annexe (1) spécifique aux ingénieurs et cadres ;
- d'une annexe (2) reprenant les accords et avenants préexistants maintenus ;
- d'un accord relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, rendu nécessaire dans une branche dont certaines activités sont fortement cycliques ;

- d'un accord de méthode définissant les modalités et prochaines étapes de la négociation collective de branche. Les parties s'accordent sur le fait que le dialogue et la négociation sont essentiels, qu'ils doivent se poursuivre de façon régulière, en se donnant le temps nécessaire à l'écoute et à la compréhension mutuelle.

Au regard de l'économie générale du texte, et de l'accompagnement dont peuvent bénéficier les entreprises de la filière dans la mise en place des accords, les parties signataires conviennent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

La nouvelle convention collective ainsi constituée se substitue de plein droit et en intégralité aux dispositions précédentes, issues de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (IDCC 1423) étendue par arrêté du 1^{er} juin 1988 (*JORF* 8 juin 1988) et de l'ensemble des textes attachés à cette convention, exceptés les accords et avenants préexistants listés ci-dessous et joints en annexe à la présente CCN (annexe 2). L'intégralité des dispositions issues de ces accords et des avenants à ces accords demeurent ainsi applicables, sous réserve de négociations et conclusions de nouvelles dispositions portant sur des thèmes qui les concernent et qui les modifieraient à l'avenir.

Sont maintenus à la nouvelle convention collective les textes suivants :

- avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit ;
- avenant n° 37 du 21 février 2008 relatif au contrat de professionnalisation ;
- avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois ;
- avenant n° 49 du 4 septembre 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle ;
- accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé ;
- avenant n° 53 du 4 avril 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 55 du 28 juin 2017 relatif au positionnement des CQP « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique » ;
- avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires ;
- accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (2I) ;
- avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé ;
- avenant du 1^{er} juin 2020 relatif aux salaires minima.

Dispositions générales

Chapitre I^{er} Dispositions relatives à la convention collective

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements et régions d'outre-mer, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises et établissements désignés ci-après par référence à la nomenclature d'activités instituée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 (*Journal officiel* du 30 décembre 2007).

■ Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 30.12 (construction de bateaux de plaisance), sous-classe 30.12Z, comprenant également la transformation, la reconstruction et l'équipement de bateaux de plaisance.

Étant précisé que n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises et établissements se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal qui relèvent des conventions et accords de la métallurgie.

■ Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 33.15 (réparation et maintenance navale), sous-classe 33.15Z, dès lors que cette activité a principalement pour objet la réparation et l'entretien des bateaux de plaisance.

■ Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 32.30 (fabrication d'articles de sport), sous-classe 32.30Z, dès lors que cette activité a principalement pour objet la fabrication de planches à voile et de planches de surf.

■ Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 13.92 (fabrication d'articles textiles, sauf habillement), sous-classe 13.92Z, dès lors que cette activité a principalement pour objet la fabrication de voiles de bateau.

■ Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 46.49 (commerce de gros [commerce interentreprises] d'autres biens domestiques, sous-classe 46.49Z, dès lors que cette activité porte principalement sur les produits visés dans les classes 30.12 et 32.30.

■ Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 46.75 (commerce de gros [commerce interentreprises] de produits chimiques, sous-classe 46.75Z, dès lors que cette activité porte principalement sur les produits visés dans les classes 30.12 et 32.30.

■ Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 47.64 (commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé), sous-classe 47.64Z à la condition, toutefois, que cette activité, appréciée à partir du chiffre d'affaires, porte principalement sur les produits visés dans les classes 30.12, 32.30 et 13.92.

■ Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la division 50 (transports par eau) exclusivement pour ce qui est des activités liées à la grande plaisance, dès lors que ces activités portent principalement sur les produits visés dans les classes 30.12 et 33.15.

■ Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 50.10 (transports maritimes et côtiers de passagers), sous-classe 50.10Z dès lors que cette activité a principalement pour objet la location de bateaux de plaisance avec équipage.

■ Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 77.21 (location et location-bail d'articles de loisirs et de sport), sous-classe 77.21Z dès lors que cette activité a principalement pour objet la location de bateaux de plaisance, canots et voiliers sans équipage et/ou la location d'autres articles de sport.

■ Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 85.53 (enseignement de la conduite), sous-classe 85.53Z dès lors que cette activité a principalement pour objet l'enseignement de la conduite de bateaux de plaisance visés dans la classe 30.12.

■ Chambres syndicales, patronales professionnelles, fédérations, unions de syndicats professionnels, et tous autres organismes professionnels dont l'activité principale est consacrée à la navigation de plaisance relève de la classe 94.11 (activités des organisations patronales et consulaires).

Toutefois, ne sont pas compris dans le domaine d'application de la présente convention les entreprises ou établissements qui, en raison de leur activité principale, relèvent de droit d'autres conventions collectives nationales ou territoriales, compte tenu du domaine d'application défini dans lesdites conventions.

Les salariés des entreprises visées par la présente convention ne pourront, en aucun cas, se prévaloir de dispositions d'autres conventions collectives nationales ou territoriales.

Chaque employeur doit tenir le texte en vigueur de la présente convention (clauses générales, avenants et annexes) à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet, précisant où ces textes sont tenus à disposition.

Article 2 | Conditions particulières

Une annexe catégorielle à la présente convention fixe les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres ainsi que les modalités d'application de certaines dispositions générales de ladite convention.

Article 3 | Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision

La présente convention est révisable selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les négociations sur la révision de la convention collective doivent s'engager dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.

La demande de révision de la convention collective n'entraîne pas la suspension des effets des dispositions visées par la révision.

À défaut d'accord dans les 6 mois suivant la date d'ouverture des négociations, la demande de révision sera réputée caduque.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective et dans les 6 mois suivant la dernière révision.

Article 5 | Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La dénonciation peut porter sur la convention collective totale ou uniquement sur certaines dispositions et accords à durée indéterminée et doit être accompagnée d'une proposition de texte remplaçant les dispositions visées.

La dénonciation doit être notifiée aux organisations signataires de la convention collective, dans un délai de 3 mois commençant au lendemain du jour de dépôt de la demande auprès des instances compétentes, par lettre recommandée avec accusé de réception. L'absence de notification à l'une des parties est une cause de nullité de la demande.

La demande de dénonciation de la convention collective n'entraîne pas la suspension des effets des dispositions visées.

Sauf accord contraire des parties, en cas de dénonciation, la convention collective ou les dispositions visées resteront en vigueur pendant un délai maximum de 12 mois suivant la date d'effet de la dénonciation.

Article 6 | Application

La présente convention collective n'a pas pour effet de modifier les dispositions en vigueur dans les entreprises, dans le respect des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail.

Les dispositions de la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certaines entreprises, à la suite d'usages ou de conventions.

1. Missions de la CPPNI

La CPPNI est une instance paritaire dont les missions s'exercent et s'enrichissent dans un cadre permanent d'échanges, de propositions et de dialogue social dans l'intérêt général des entreprises et des salariés de la branche.

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques. À ce titre, la CPPNI peut décider de mettre en place des groupes de travail paritaires dont elle définit la composition et les modalités de travail.

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également les missions d'intérêt général 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 dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, aménagement et répartition des horaires, en matière de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés ainsi qu'en matière de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation 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.

Ces accords seront transmis, soit à l'adresse postale de la Fédération des industries nautiques, soit à l'adresse électronique cppni@fin.fr. Ils seront communiqués aux organisations syndicales de salariés par voie électronique ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale précitée. Elle est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation de la convention collective nationale précitée ou à toute demande de conciliation à la suite d'un litige collectif né à l'occasion de l'application de la convention collective nationale précitée. La partie qui saisira la CPPNI doit le faire par courrier postal avec mention des arguments avancés pour justifier la demande. Cette lettre doit être communiquée à l'autre partie 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

La date de la réunion de la CPPNI ne doit pas excéder, dans toute la mesure du possible, un délai fixé à :

- 1 mois, lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation de la convention collective ;
- 15 jours, lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation à l'occasion d'un litige collectif ;

À l'initiative de la CPPNI, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément. Un procès-verbal est dressé. L'avis de la CPPNI, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective nationale précitée et sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de l'interprétation de la convention collective nationale ou pour donner suite à une demande de conciliation, la CPPNI est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants des employeurs ;

- la CPPNI peut exercer les missions d'observatoire paritaire de la négociation.

2. Modalités de fonctionnement de la CPPNI

2.1. Composition de la CPPNI

Au sein de la CPPNI, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche peut désigner quatre délégués qui bénéficient d'une indemnisation de leurs frais de déplacement pour participer aux réunions. En outre, chaque organisation syndicale peut désigner un nombre complémentaire de délégués ainsi que des représentants fédéraux, sans que ces derniers puissent bénéficier, dans ce cas, de l'indemnisation de leurs frais de déplacement.

Dans le cadre de sa mission de représentation de la branche, la CPPNI peut décider de fixer sa composition à un représentant de chacune des organisations syndicales et d'un nombre identique de représentants de l'organisation professionnelle.

2.2. Autorisations d'absence des représentants des organisations syndicales

Les salariés représentants des organisations syndicales participant à la CPPNI bénéficient des autorisations d'absence nécessaires.

Ces absences sont traitées et indemnisées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs concernés sont prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, au moins une semaine à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la CPPNI.

Les frais de déplacement sont remboursés par la Fédération des industries nautiques, dans les limites et conditions fixées par l'avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires.

2.3. Organisation des réunions de la CPPNI

La CPPNI se réunit au siège social de la Fédération des industries nautiques et peut, exceptionnellement, se réunir en province. La CPPNI se tient à partir de 14 heures pour permettre aux représentants des organisations syndicales de se rendre à la réunion et de tenir, s'ils le désirent, une réunion préparatoire le matin même.

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an et, lors de la dernière réunion de l'année en cours, fixe son calendrier de négociations pour l'année à venir.

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail. Les conventions et accords collectifs sont adoptés dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne les règles de représentativité.

Article 8 | *Dépôt de la convention*

Le texte de la présente convention collective sera déposé auprès des instances compétentes et dans le respect des procédures légales et réglementaires en vigueur.

Article 9 | *Extension de la convention*

Les parties demandent l'extension de la présente convention collective auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 | *Entrée en vigueur*

La présente convention collective entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 11 | *Principes fondamentaux*

Les parties contractantes reconnaissent, dans le cadre des dispositions du code du travail, la liberté d'opinion, la liberté d'adhérer à toute organisation syndicale de salariés, ainsi que le libre exercice du droit syndical dans les entreprises visées par la présente convention.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat, ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions notamment en matière 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.

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

Article 12 | *Exercice du droit syndical en dehors de l'entreprise*

Une autorisation d'absence est accordée aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires ordinaires de leur organisation syndicale, sur présentation, une semaine au moins avant la date d'absence prévue, d'une convocation écrite émanant de l'organisation syndicale concernée. Ces absences ne sont ni payées, ni indemnisées. Dans la limite de 12 jours ouvrables par an, elles sont considérées comme des périodes de travail effectif pour l'ouverture du droit aux congés payés.

Les salariés devant participer aux travaux des commissions paritaires créées d'un commun accord par les signataires de la présente convention bénéficient des autorisations d'absence nécessaires, de l'indemnisation de ces absences et du remboursement de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par la présente convention.

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, il jouit, à l'expiration de son mandat et pendant une durée de 6 mois suivant sa demande, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou dans un autre emploi en rapport avec ses capacités, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à 4 mois, ni supérieure à 3 ans. La demande de réengagement doit être présentée par l'intéressé qui souhaite bénéficier de ce droit, au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Article 13 | *Exercice du droit syndical dans l'entreprise*

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'exercice du droit syndical s'appliquent dans les entreprises ou établissements visés par la présente convention.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

- des panneaux d'affichage pour chaque section syndicale sont, dans chaque entreprise ou établissement, réservés exclusivement aux communications syndicales ; ils sont disposés à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, dans des endroits facilement accessibles

à l'ensemble du personnel ; un exemplaire de chaque communication syndicale ayant fait l'objet d'un affichage est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement simultanément audit affichage ;

- dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués ; les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux ;
- dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement ; les modalités d'aménagement et d'utilisation de ces locaux sont fixées par accord avec le chef d'entreprise ou d'établissement.

Les publications et tracts de nature syndicale sont diffusés aux salariés de l'entreprise dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, peut désigner parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, dans les limites fixées par le code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur. Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions requises ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. Ce mandat syndical n'ouvre pas droit à un crédit supplémentaire d'heures de délégation.

Les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures de délégation. Afin d'en faciliter le décompte et pour des raisons d'organisation du travail, à titre d'information :

- ils pourront utiliser les bons de délégation que l'employeur, ou son représentant, pourrait mettre à leur disposition ;
- ils devront signaler leur absence à leur chef de service avant leur départ en délégation ;
- les bons de délégation ont un objet de nature strictement organisationnelle et comptable, sans préjudice de l'application des dispositions législatives relatives à une information, voire à une contestation, ultérieure quant à leur destination.

Dans les entreprises ou établissements visés par la présente convention, les délégués syndicaux de l'entreprise sont, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise ou de l'établissement. La demande de rendez-vous doit être formulée par écrit et faire mention de son objet, qui doit se rapporter à l'application de la présente convention.

Article 14 | Taux de contribution patronale au financement du dialogue social dans la branche

Le financement du dialogue social et du paritarisme dans la branche est assuré par une contribution patronale conventionnelle et obligatoire, à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

La contribution est due indépendamment de la présence syndicale dans l'entreprise, quel que soit l'effectif et quelle que soit l'activité.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % des rémunérations brutes totales versées aux salariés entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale, selon l'article L. 2135-10 du code du travail.

Cette somme est allouée au fonds paritaire national, qui répartit les crédits entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs afin de financer leurs missions, telles que dévolues par le code du travail.

Chapitre III Comité social et économique

Article 15 | Mise en place

Le comité social et économique est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mise en place d'un comité social et économique est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Le comité social et économique se substitue aux délégués du personnel, au comité d'entreprise, au CHSCT, à la délégation unique du personnel et à l'instance regroupée.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'au moins deux établissements distincts, des comités sociaux économiques d'établissement ainsi qu'un comité social économique central doivent être mis en place. Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord collectif majoritaire ou, à défaut et en l'absence de délégués syndicaux, par accord entre l'employeur et le comité social et économique à la majorité des membres titulaires élus. En l'absence d'accord, l'employeur les fixe unilatéralement. Si les établissements de l'entreprise n'ont pas la qualité d'établissements distincts, le comité social et économique doit être institué au niveau de l'entreprise et doit assurer la représentation de l'ensemble des salariés des établissements de l'entreprise.

Article 16 | Composition

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation élue du personnel, composée d'un nombre égal d'élus titulaires et suppléants, tel que fixé par les dispositions réglementaires applicables en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de chaque établissement distinct.

Un représentant syndical par organisation syndicale représentative, désigné par elle, peut siéger au comité social et économique. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique.

Le représentant syndical est destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur ou son représentant assure la présidence du comité, éventuellement assisté de trois collaborateurs.

Article 17 | *Attributions*

Les attributions du comité social et économique sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Un socle commun d'attributions consiste à présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. La délégation du personnel au comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique a pour mission supplémentaire d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est informé et consulté sur les questions portant sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Le comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

La variation des effectifs à la hausse ou à la baisse entraîne l'évolution des attributions du comité social et économique dans le respect des délais fixés par les dispositions légales.

Article 18 | *Mandat et heures de délégation*

Les membres du comité social et économique sont élus pour 4 ans, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant une durée comprise entre 2 et 4 ans, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les membres du comité social et économique ne peuvent pas exercer plus de trois mandats successifs, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, pour ces dernières, sous réserve que le protocole préélectoral en stipule autrement, en application des dispositions législatives et réglementaires.

Les membres titulaires du comité social et économique bénéficient d'un crédit d'heures de délégation. Le nombre d'heures de délégation est fixé en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation du personnel au comité social et économique, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Afin d'en faciliter le décompte et pour des raisons d'organisation du travail, à titre d'information :

- ils pourront utiliser les bons de délégation que l'employeur, ou son représentant, pourrait mettre à leur disposition ;
- ils devront signaler leur absence à leur chef de service avant leur départ en délégation ;
- les bons de délégation ont un objet de nature strictement organisationnelle et comptable, sans préjudice de l'application des dispositions législatives relatives à une information, voire à une contestation, ultérieure quant à leur destination.

Article 19 | Mutualisation des heures de délégation

Les membres titulaires du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Cette répartition ne peut conduire à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un titulaire en application des dispositions réglementaires.

Les membres titulaires du comité social et économique concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information doit se faire par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Article 20 | Moyens

L'employeur doit mettre à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique un local leur permettant d'accomplir leur mission et notamment de se réunir.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en la matière, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles gérées par le comité social et économique ne peut, en aucun cas, être inférieure à 0,50 % du montant brut de la masse salariale de l'année précédente.

Pour alimenter le budget de fonctionnement du comité social et économique, l'employeur lui verse en outre une subvention d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

Le comité social et économique peut décider, par délibération, de transférer dans le respect et les limites prévues par les dispositions législatives et réglementaires un excédent annuel de son budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles. Inversement, le comité social et économique peut décider par délibération, de transférer un reliquat de son budget consacré aux activités sociales et culturelles sur le budget de fonctionnement, dans le respect et les limites prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Chapitre IV Emploi

Article 21 | Commission paritaire nationale de l'emploi

La commission paritaire nationale est composée à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants patronaux.

Lorsqu'un salarié de l'entreprise est désigné pour siéger dans la commission paritaire nationale de l'emploi, l'employeur est tenu d'accorder à l'intéressé le temps nécessaire pour participer aux réunions de la commission. La participation du salarié à la commission ne peut entraîner aucune diminution de sa rémunération.

La commission paritaire nationale de l'emploi a pour tâche de :

- permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les moyens propres à assurer

leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

- examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement, en vue de concourir au placement de jeunes à l'issue de leur formation.

Un rapport doit être établi au moins annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Ce rapport doit comporter des éléments statistiques tels que :

- nombre et évolution des emplois par sexe et catégorie ;
- nature des emplois (CDD, CDI, intérim) ;
- pyramide des âges et des données sur l'évolution du travail ;
- évolution du contenu des emplois ;
- évolution des métiers ;
- évolution des qualifications ;
- temps et organisation du travail.

La commission fixe la périodicité de ses réunions, qui ne doit pas être inférieure à une réunion par semestre.

L'organisation patronale assume la charge du secrétariat de la commission. L'indemnisation des frais de déplacement des salariés participant aux travaux de la commission est fixée selon les dispositions de l'avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires.

La commission paritaire nationale de l'emploi doit prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi. Elle échange avec eux les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles peuvent disposer ou avoir besoin.

Chapitre V Contrat de travail

Article 22 | Recrutement

Le recrutement du personnel salarié s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Aucune offre d'emploi ne peut comporter de référence à l'un des motifs discriminatoires prohibés par le code du travail.

Le personnel pourra être informé par tout moyen des postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Le choix du candidat ne peut pas être fondé sur l'un des motifs discriminatoires prohibés par le code du travail.

Article 23 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe d'égalité professionnelle s'applique dans les relations individuelles et collectives du travail. Les mesures visant à réduire les inégalités professionnelles éventuellement constatées dans les entreprises doivent être encouragées. L'employeur agit de concert avec les instances de représentation du personnel dans cette voie.

Il est rappelé la primauté des dispositions de branche relatives à l'égalité professionnelle sur tout accord de groupe, d'entreprise, ou d'établissement. Aucune mesure prise dans un tel cadre ne peut déroger aux dispositions du présent article.

1. Recrutement et emploi

Les critères de recrutement et l'examen des candidatures doivent uniquement être basés sur les compétences, la qualification et l'expérience professionnelle, quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé, sauf cas particuliers expressément prévus par les dispositions légales en vigueur. Les offres d'emploi ne doivent pas mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Le processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, doit garantir l'égal accès aux métiers pour les femmes et les hommes. Les entreprises, lorsqu'elles auront recours à un prestataire externe pour conduire les processus de recrutement de leurs salariés, veilleront à ce que celui-ci respecte le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entretiens de recrutement doivent être menés sans qu'il soit fait référence à la situation personnelle du salarié et les informations collectées à cette occasion doivent avoir un lien direct avec le poste proposé.

Une candidature ne peut être refusée pour des motifs liés au sexe, à la situation familiale ou à la grossesse.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, une formation à la non-discrimination à l'embauche doit être dispensée tous les 5 ans aux personnels en charge du recrutement et son contenu doit faire l'objet d'un rappel à mi-atteinte de l'échéance de 5 ans.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les personnels en charge du recrutement doivent bénéficier d'actions d'information et de sensibilisation sur les principes de non-discrimination à l'embauche.

La mixité professionnelle doit être recherchée dans les recrutements, à compétences et expériences équivalentes.

2. Rémunération et égalité salariale

2.1. Principe

Tout employeur est tenu d'assurer le principe d'égalité de rémunération, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les disparités de rémunération éventuellement constatées ne peuvent pas avoir une origine liée au sexe ou à la situation familiale du salarié et doivent reposer sur des critères objectifs, dans le respect des règles de droit applicables. L'employeur doit œuvrer pour réduire ces écarts de rémunération constatés.

2.2. Indicateurs et mesures d'atteinte de l'égalité salariale femmes-hommes

Les entreprises devront se conformer aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur, visant les indicateurs et mesures d'atteinte de l'égalité salariale. Elles assureront, le cas échéant, la mise en place des mesures correctives pour atteindre les objectifs définis par la loi, dans les délais impartis. Les indicateurs permettront d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise pourront agir pour faire progresser l'égalité.

2.3. Il est rappelé que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou tout autre congé lié à une situation familiale ne saurait constituer un élément objectif justifiant un écart de rémunération.

3. Formation professionnelle et gestion des compétences

Les entreprises doivent garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle relative à leur emploi, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. Le plan de formation et les actions liées à la formation dans chaque entreprise doivent être dirigés notamment vers cet équilibre, en veillant particulièrement à concilier vie familiale et accès à la formation.

La formation professionnelle est également un moyen de réduire les inégalités professionnelles, en ce que le parcours de formation doit permettre aux hommes et aux femmes de développer, de maintenir et de faire évoluer leurs compétences. Les entreprises devront s'assurer, dans ce cadre, que les femmes et les hommes ont un égal accès aux formations favorisant l'évolution de carrière.

Dans le cas où des écarts en termes d'accès à la formation seraient constatés, les entreprises veilleront à mettre en œuvre des mesures correctives pour réduire ces écarts.

4. Déroulement des carrières/Emplois

Les entreprises doivent offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière, notamment vers des postes à responsabilité, que ce soit en matière de promotion interne ou de recrutement externe. La mixité à tous les niveaux hiérarchiques doit être encouragée et une évolution professionnelle ne peut être refusée à un salarié en raison de son sexe, de sa situation familiale ou d'une prise d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou tout autre congé lié à une situation familiale.

Les entreprises développeront des actions visant à assurer l'égal accès aux postes d'encadrement et à responsabilité des femmes et des hommes.

5. Articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Les entreprises doivent veiller à assurer une juste articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale pour leurs salariés, notamment grâce à des modalités en termes d'organisation du temps de travail. Les entreprises communiquent à leurs salariés les modalités censées favoriser ce principe.

Les entreprises doivent également faciliter le départ et le retour au poste d'un salarié en congé lié à la situation familiale s'il en fait la demande, notamment via des entretiens personnalisés et une offre de formation si nécessaire.

6. Communication autour de l'égalité professionnelle

Les entreprises, en lien avec les instances représentatives du personnel, veilleront à sensibiliser les salariés et à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par des actions de communication sur ce thème.

Les entreprises informeront également leurs salariés sur toutes les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle et sur tous les moyens mis en œuvre pour assurer ce principe dans les entreprises. Les entreprises communiqueront en outre sur les dispositifs à disposition des salariés leur permettant de favoriser leur promotion professionnelle (notamment en matière de formation).

7. Négociation d'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les éventuels écarts de rémunération.

Dans ces entreprises, une négociation peut être ouverte sur le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives.

À défaut d'accord prévu au paragraphe précédent, l'employeur engage chaque année une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Cette négociation porte notamment sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue par les dispositions législatives porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Article 24 | Conditions particulières du travail des jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans

Le travail des jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans bénéficient de la visite d'information et de prévention préalablement à leur affectation sur le poste.

La durée du travail effectif des jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ne peut être supérieure ni à 35 heures par semaine ni à 8 heures par jour. Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures et demie. Une pause d'au moins 30 minutes consécutives doit être accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie.

Les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans bénéficient d'un repos quotidien qui ne peut pas être inférieur à 12 heures consécutives. Ils ont droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine.

Le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés est interdit.

Article 25 | Forme du contrat de travail à durée indéterminée

L'engagement ferme du salarié fait l'objet d'un contrat écrit ou d'une lettre d'embauche qui précise notamment :

- la durée du contrat ;
- la date d'engagement ;

- la catégorie de l'intéressé ;
- l'emploi occupé ou la fonction exercée ;
- la position hiérarchique par référence à la classification professionnelle de la catégorie ;
- le salaire mensuel de base pour la durée du travail fixée au contrat et, le cas échéant, les éléments accessoires de la rémunération ayant un caractère contractuel ;
- le ou les lieux de travail ;
- la durée de la période d'essai et les modalités de son éventuel renouvellement ;
- le cas échéant, les conditions particulières d'emploi de nature individuelle.

En outre, le contrat écrit ou la lettre d'embauche indique la convention collective applicable, ainsi que le régime de retraite complémentaire, le régime de couverture complémentaire de frais de santé et, le cas échéant, le régime de prévoyance, dont bénéficie le salarié. Ces indications n'ont qu'un caractère informatif et ne peuvent avoir pour effet d'incorporer au contrat de travail les garanties collectives considérées.

Il est précisé à l'intéressé, lors de son engagement, où il peut consulter, dans l'établissement, un exemplaire de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Article 26 | Période d'essai du salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai qui se situe au début de l'exécution du contrat de travail.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée initiale de la période d'essai ne peut pas excéder :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être supprimée ou réduite par accord entre les parties.

La période d'essai pourra, d'un commun accord entre les parties, être renouvelée une fois, avant l'expiration de la période d'essai initiale, sous réserve que cette possibilité de renouvellement soit expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, pour une durée au plus égale à :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 1 mois et demi pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 2 mois pour les cadres.

Pendant la durée de la période d'essai, les deux parties peuvent rompre à tout moment le contrat de travail, sous réserve de respecter un délai de prévenance.

Lorsque l'employeur met fin au contrat, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 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.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La rupture de la période d'essai doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception en respectant le délai de prévenance précité.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave ou lourde, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Article 27 | Promotion

En cas de promotion, les salariés peuvent être soumis à une période probatoire d'une durée égale à la période d'essai prévue pour l'emploi auquel ils postulent. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration des salariés concernés, dans leur ancien poste ou dans un emploi équivalent, n'est pas à considérer comme une rétrogradation.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence aux salariés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

Article 28 | Ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise, le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente convention collective, sont assimilés à un temps de présence :

- la période d'appel de préparation à la défense (journée défense et citoyenneté) ou d'appel obligatoire sous les drapeaux ;
- les congés payés annuels, les absences autorisées ainsi que les congés de formation prévus par le code du travail ;
- les absences pour maladie ou accident ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- le congé parental d'éducation à hauteur de la moitié du congé ;
- les congés pour événements familiaux prévus par l'article L. 3142-1 du code du travail ;
- le congé pour enfant malade, le congé de présence parentale à hauteur de la moitié de la durée du congé, la période d'absence du salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant ;
- les périodes de chômage partiel ;
- le temps passé par le salarié dans une autre entreprise ressortissant à la présente convention collective, dès lors que le contrat de travail en cours a pris effet dans le cadre d'une mutation concertée, entre le salarié, son précédent employeur et son employeur actuel, n'ayant pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- en cas de réembauche, le temps passé par le salarié dans l'entreprise, au titre d'un contrat antérieur, jusqu'à son départ volontaire provoqué par une circonstance familiale, telle que le suivi du conjoint qui fait l'objet d'une mutation ;
- en cas de réembauche, le temps passé par le salarié dans l'entreprise, au titre d'un contrat antérieur, jusqu'à son départ provoqué par son licenciement sauf en cas de faute grave, de faute lourde ou d'insuffisance professionnelle.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire dit contrat de mission sont soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement visés par le code du travail.

Un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission, quel que soit leur motif, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

1. Durée et renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission ne peut excéder 18 mois.

Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Le nombre maximal de renouvellements d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission est fixé à 3, sans que la durée totale du contrat initial et du ou des renouvellements ne puisse excéder 18 mois.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus en vertu de l'article L. 1242-3 du code du travail, dans la rédaction en vigueur à la date de la présente convention, ni aux contrats à durée déterminée à objet défini conclus en application du 6° de l'article L. 1242-2 du même code.

L'employeur qui envisage de renouveler un contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité propose au salarié concerné un avenant pour fixer les conditions du renouvellement, dans un délai précédant le terme de la période initiale calculé comme suit :

- 1 jour calendaire minimum par semaine, avec un maximum de 2 semaines, lorsque le contrat a une durée initiale au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque le contrat a une durée initiale de plus de 6 mois.

Lorsque l'employeur propose au salarié la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue de la période initiale du contrat de travail à durée déterminée ou de son renouvellement, il observe, si possible, un délai calculé selon les mêmes règles que ci-dessus.

2. Délai de carence

2.1. Modalités de calcul

À l'expiration du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, incluant le ou les renouvellements, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un nouveau contrat de travail à durée déterminée, ni à un contrat de mission avant l'expiration d'un délai de carence égal au quart de la durée du contrat.

La durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission est appréciée en jours calendaires.

La durée du délai de carence ne peut excéder 21 jours calendaires.

2.2. Cas de non-application

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat de mission est conclu pour l'un des cas suivants :

- 1° Remplacement dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- 2° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- 3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ;
- 4° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ou de l'article L. 1251-6 du code du travail ;
- 5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du code du travail.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

- 6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- 7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Chapitre VI Rémunération

Article 30 | *Salaire minimum mensuel garanti*

Le salaire minimum mensuel garanti, pour chaque catégorie et chacun des niveaux et échelons de la classification, est fixé en valeur nominale.

Il est négocié en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et fait l'objet d'avenants annexés à la présente convention. Il est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion de l'avenant relatif aux salaires minima.

Le salaire minimum mensuel garanti est adapté à l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis. Il supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Il est calculé *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ du salarié, de suspension du contrat de travail ou d'un changement de classement.

Pour vérifier si le salaire minimum mensuel garanti a été versé, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception, notamment, de chacun des éléments suivants :

- les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les indemnités au titre de travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les primes d'ancienneté ;
- les primes ou gratifications bénévoles qui ne sont dues ni en vertu du contrat ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour heures complémentaires ;
- les primes éventuelles basées exclusivement sur l'assiduité.

Le salaire minimum mensuel garanti versé au salarié est au moins égal au Smic.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte est versé à ceux qui en font la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 31 | Salaire minimum mensuel des jeunes ouvriers et employés

Le salaire minimum mensuel accordé aux jeunes ouvriers et employés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes est établi en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité et quantité.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires des jeunes ouvriers et employés de moins de 18 ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sont calculés en pourcentage des salaires de leur catégorie, les abattements étant les suivants :

- de 16 à moins de 17 ans à l'engagement : 15 % ;
- de 17 à 18 ans à l'engagement : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Ils sont également supprimés, 3 mois après l'engagement, dans le cas des jeunes salariés occupant des emplois affectés d'un échelon égal ou inférieur à l'échelon 3 du niveau III.

Article 32 | Prime d'ancienneté

Les salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise perçoivent une prime d'ancienneté qui est calculée sur la base de leur salaire minimum mensuel garanti défini à l'article 30 de la présente convention en tenant compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Elle s'ajoute au salaire réel mais en demeure distincte. Les taux de cette prime sont les suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Chapitre VII Durée du travail et congés

Article 33 | Horaire collectif de travail de référence

L'horaire collectif de travail de référence est fixé dans les entreprises conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail.

Article 34 | Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1. Volume du contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 195 heures, par an et par salarié. Ce contingent ne s'applique pas dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent et celles accomplies dans les cas de travaux urgents ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

2. Mise en œuvre du contingent

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite et au-delà du contingent annuel, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Modalités de paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail.

Sauf exceptions dans les cas et les conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables, les jours d'absence indemnisée, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Le taux de majoration des heures supplémentaires ne peut être inférieur à 25 % pour les huit premières heures et à 50 % au-delà.

Les taux visés à l'alinéa précédent ne peuvent être inférieurs à ceux résultant d'éventuelles modifications législatives. Ils s'appliquent à défaut d'un accord d'entreprise ou d'établissement fixant des taux différents. Ces taux de majoration s'appliquent au salaire de base, à l'exclusion de toute prime et tout accessoire de salaire.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations visées aux alinéas précédents, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

4. Repos compensateur légal des heures supplémentaires

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur de 100 %.

Dans les entreprises de 20 salariés au plus, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur de 50 %.

Le délai et les modalités de prise du repos compensateur des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables.

5. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent.

Le repos compensateur légal, rappelé au paragraphe 4 ci-dessus, se cumule avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le délai et les modalités de prise du repos compensateur des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables.

Le repos compensateur peut être pris par journée ou demi-journée.

Article 35 | *Durée quotidienne du travail. Temps de repos quotidien et hebdomadaire*

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Article 36 | *Durée maximale de travail hebdomadaire*

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par les dispositions législatives.

Article 37 | *Forfait défini en jours*

La formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

- les salariés cadres, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie, cette catégorie excluant les ouvriers et les employés.

La possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit du salarié. Ainsi, la mise en œuvre du forfait jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié, qui précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- la période de référence ;
- le nombre de jours travaillés ;
- la rémunération forfaitaire correspondante. Cette rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié, majoré de 10 %.

La convention individuelle de forfait s'intègre au contrat de travail, ou à un avenant à celui-ci.

La période de référence du forfait peut être l'année civile, ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond de 218 jours. Pour les salariés bénéficiant du ou des jours de congé supplémentaires d'ancienneté, prévus par l'article 53 de la présente convention, ce plafond sera diminué du nombre de jours auxquels ils ont droit. Toutefois, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie des jours de réduction d'horaire.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre. Pour les salariés entrant ou sortant au cours de la période de référence, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé au prorata du temps de présence.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec l'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de forfait sera établi entre le salarié et l'entreprise. Il est précisé que cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite. Le taux de majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation est fixé à 15 %. Compte tenu de la renonciation, le nombre maximal de jours travaillés par période de référence est de 227 jours.

Le temps de travail peut être réparti en journées ou demi-journées de travail.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Le forfait en jours s'accompagne d'une évaluation et d'un suivi régulier de la charge de travail du salarié. Ce suivi est établi par tout moyen et récapitulé par écrit, faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées et des journées ou demi-journées d'absence. Ce suivi peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail. À cet effet, l'employeur rappellera les temps de repos quotidien et hebdomadaire minimaux. Au cours de l'entretien, seront également évoqués l'articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

Le cas échéant, il appartient au salarié de signaler à son supérieur hiérarchique toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'organisation ou la charge de son travail et de solliciter un entretien auprès de lui en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessus et sans qu'il ne s'y substitue.

Le droit à la déconnexion, tel qu'il est prévu dans la présente convention, s'applique au salarié sous convention de forfait en jours.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Lorsque l'entreprise a institué un régime de compte épargne-temps, les modalités d'affectation, sur ce compte, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement selon les dispositions de la présente convention collective.

Article 37 bis | Forfait assis sur un horaire annuel

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

- les salariés cadres, au sens de la classification des emplois de la présente convention, affectés à des fonctions dont la nature ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'horaire hebdomadaire de travail du salarié peut varier, d'une semaine sur l'autre, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire annuel sur la base duquel le forfait a été convenu. L'horaire hebdomadaire de travail du salarié peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

La période de référence du forfait peut être l'année civile, ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Le nombre d'heures de travail sur une année ne peut excéder la durée légale annuelle du travail, majorée de 195 heures, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de :

$$\frac{\text{Horaire annuel}}{\text{Nombre de semaines travaillées dans l'année}} \times \frac{52}{12}$$

La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Les heures de travail accomplies, à la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte de l'horaire.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

La mise en œuvre du forfait en heures doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié. Cette convention précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- la période de référence ;

- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- la nécessité d’assurer un suivi du nombre d’heures travaillées.

Article 38 | Compte épargne-temps

Le CET a pour objet de permettre au salarié d’accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d’une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu’il y a affectées.

Il est rappelé que le dispositif du CET n’a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

1. Salariés bénéficiaires et ouverture du compte

Tout salarié ayant au moins 12 mois d’ancienneté dans l’entreprise peut bénéficier du dispositif du CET.

Le CET a un caractère facultatif et volontaire. Il est ouvert sur demande individuelle du salarié.

2. Alimentation

2.1. Le compte peut être alimenté à l’initiative du salarié, dans la limite de 7 jours par an et de 10 jours par an pour les salariés âgés de 58 ans et plus, par un ou plusieurs des éléments suivants :

- les jours de congés payés annuels au-delà de 24 jours ouvrables ;
- les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;
- les jours de congés conventionnels ;
- les jours de repos et de congés accordés au titre de l’aménagement du temps de travail, sans dépasser la moitié de ces jours de repos ;
- les jours de repos accordés au titre du forfait annuel en jours ou en heures, sans dépasser la moitié de ces jours de repos et sans qu’il soit possible d’y affecter les jours auxquels le salarié aura renoncé ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement ou contrepartie obligatoire en repos).

L’alimentation de CET se fait au minimum par journée entière.

2.2. Le salarié peut également affecter sur le CET tout ou partie d’un ou plusieurs des éléments monétaires suivants :

- les majorations au titre des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les primes et indemnités conventionnelles ;
- les sommes perçues au titre de l’intéressement, de la participation ou d’un plan d’épargne.

Le dépôt d’éléments monétaires doit être demandé dans le mois qui précède leur versement.

2.3. Les droits épargnés dans le CET, par le salarié, ne peuvent dépasser le plafond global de 50 jours. Pour les salariés de 58 ans et plus, ce plafond est porté à 80 jours. Le compte individuel est tenu par l’employeur et est remis sous forme d’un document individuel écrit, chaque année, à chaque salarié.

3. Utilisation

3.1. Sous réserve d’avoir soldé ses droits à repos, congés et récupération acquis, le salarié peut utiliser les droits qu’il a affectés sur son CET pour diminuer la perte de salaire liée à la prise des congés et périodes d’absence non rémunérés et non indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Il peut également utiliser les droits affectés sur son CET pour la prise des congés suivants :

- congé pour convenance personnelle. Le salarié doit présenter sa demande 3 mois au minimum avant la date envisagée de départ effectif. Le congé rémunéré par le CET ne pourra avoir une durée inférieure à 5 jours consécutifs, ni supérieure à 30 jours ;
- congé de fin de carrière. Le salarié souhaitant la cessation progressive ou totale de son activité doit présenter sa demande 4 mois au minimum avant la date envisagée de cessation effective.

Le salarié peut également utiliser son CET pour compenser financièrement le passage de son activité à temps partiel.

Le temps capitalisé est converti en indemnité salariale versée mensuellement pendant la durée des droits acquis, soit dans la limite du nombre de jours épargnés. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire net perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé, non compris les éléments de rémunération ayant un caractère de remboursement de frais.

3.2. Le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour compléter sa rémunération. Il est toutefois rappelé que les jours acquis au titre de la cinquième semaine de congés payés, épargnés sur un CET, ne peuvent être utilisés que sous forme de congés : la monétisation des droits versés sur le CET au titre du congé annuel n'est autorisée que pour les droits correspondant aux jours de congés excédant la durée de 30 jours.

Le salarié peut demander le déblocage sous forme monétaire des droits acquis au CET, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption ;
- divorce ou dissolution d'un pacte civil de solidarité ;
- décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, décès d'un enfant ;
- problème de santé entraînant une hospitalisation d'une durée supérieure à 2 mois, au cours des 6 mois précédant la demande ;
- invalidité totale ou partielle, reconnue par la sécurité sociale ;
- surendettement du salarié, selon recevabilité émise par la commission de surendettement ;
- alimentation d'un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs ;
- financement de prestations de retraites supplémentaires à caractère collectif et obligatoire ;
- rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale ;
- acquisition d'une résidence principale.

Les jours de repos ou de congés faisant l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos ou de congé calculée à la date du paiement.

3.3. Le salarié peut utiliser les droits acquis au CET pour les donner à des collègues aidants ou dont l'enfant est gravement malade, dans les conditions et limites fixées par les dispositions conventionnelles relatives au don de jour.

4. Garantie des droits inscrits dans le CET

Les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions prévues par les dispositions légales. L'employeur doit également s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

5. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut :

- soit percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis dans le cadre du CET à la date de la rupture ;
- soit demander, avec l'accord de l'employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis convertis en unités monétaires auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Le déblocage des droits consignés se fait par le paiement de tout ou partie des sommes consignées, à la demande du salarié ou de ses ayants droit, ou par le transfert à la demande du salarié de tout ou partie des sommes consignées sur le CET ou un plan d'épargne salariale mis en place par un nouvel employeur.

Article 39 | *Travail à temps partiel*

Le travail à temps partiel est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, si elle lui est inférieure, à la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise ou l'établissement. La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel et les dérogations à cette durée sont prévues conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et aux dispositions spécifiques s'appliquant aux entreprises de location fluviale et de location maritime, figurant au présent article.

Lorsqu'un salarié à temps plein désire passer à temps partiel, il doit adresser une demande écrite à l'employeur au moins 3 mois avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Le salarié a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. Au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possible. Il peut, le cas échéant, faire une contreproposition d'horaire de travail. En cas de réponse défavorable à la demande du salarié, l'employeur doit indiquer les motifs.

Le passage à temps partiel d'un salarié à temps plein implique une adaptation de sa charge de travail, de sa mission, de son champ d'activité et de sa rémunération à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise ou de l'établissement. Le salarié a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. Au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possible. En cas de réponse défavorable à la demande du salarié, l'employeur doit indiquer les motifs.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, la durée minimale de la journée de travail ne pourra être inférieure à 50 % de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise ou de l'établissement, sauf accord du salarié, ni comporter plus d'une interruption d'activité. La durée de cette interruption ne peut être supérieure à 2 heures.

1. Heures complémentaires

Le volume d'heures complémentaires autorisé au titre du travail à temps partiel ne peut être supérieur au tiers de la durée du travail fixée par le contrat. Les heures complémentaires ne

peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail. Les heures complémentaires n'excédant pas le dixième de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % et celles effectuées au-delà du dixième de la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle mentionnée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Le refus d'effectuer des heures complémentaires dans les limites fixées par le contrat ne constitue pas non plus une faute ou un motif de licenciement dès lors que le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

2. Compléments d'heures

Un employeur peut proposer à un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail notamment pour pallier l'absence de salariés, sur tout ou partie de la durée de l'absence.

L'augmentation de la durée du travail est formalisée par avenant au contrat de travail conclu pour une durée déterminée, fixée librement entre les parties.

Le nombre maximal d'avenants de complément d'heures pouvant être conclu est limité à 8 par salarié et par an.

Cette limite ne s'applique pas aux avenants conclus pour remplacer un salarié absent. Dans ce cas, l'avenant indiquera qu'il est conclu du fait de l'absence d'un salarié et précisera le nom du salarié remplacé.

Les salariés à temps partiel qui font part à l'employeur de leur souhait de voir leur durée du travail temporairement augmentée ont priorité pour se voir proposer, en fonction des besoins, un avenant de complément d'heures, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés travaillant à temps complet, notamment en matière d'évolution de carrière et de formation, afin qu'ils puissent bénéficier des mêmes opportunités de promotion que les salariés à temps complet. Toutefois, pour les droits qui sont appréciés en tenant compte du volume de l'horaire de travail du salarié, les droits des salariés à temps partiel sont appréciés proportionnellement au volume de leur horaire contractuel.

Dispositions spécifiques aux entreprises de location fluviale et de location maritime par dérogation aux dispositions générales

1. Durée minimale du travail des salariés à temps partiel

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ou titulaires d'un contrat saisonnier affectés au ménage, à la prise en main et aux petits travaux d'entretien des bateaux dans les entreprises de location fluviale et de location maritime, est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise.

L'employeur regroupera les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. En tout état de cause, les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée maximale est de 2 heures. La période journalière continue de travail effectif est fixée au minimum à 2 heures.

Le délai de prévenance préalable à la modification des horaires est de 3 jours.

2. Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 20 % de la durée prévue dans son contrat.

Il est rappelé que ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. En revanche, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

3. Complément d'heures

Un employeur peut proposer à un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail notamment pour pallier l'absence de salariés, sur tout ou partie de la durée de l'absence.

L'augmentation de la durée du travail est formalisée par avenant au contrat de travail conclu pour une durée déterminée, fixée librement entre les parties.

Le nombre maximal d'avenants de complément d'heures pouvant être conclu est limité à 8 par salarié et par an.

Cette limite ne s'applique pas aux avenants conclus pour remplacer un salarié absent. Dans ce cas, l'avenant indiquera qu'il est conclu du fait de l'absence d'un salarié et précisera le nom du salarié remplacé.

Les salariés à temps partiel qui font part à l'employeur de leur souhait de voir leur durée du travail temporairement augmentée ont priorité pour se voir proposer, en fonction des besoins, un avenant de complément d'heures, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

4. Compte personnel de formation des salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à 14 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise, le nombre d'heures alimentant le compte personnel de formation est calculé au prorata du temps de travail effectué dans l'année.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou inférieure à 14 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise, le nombre d'heures alimentant le compte personnel de formation est calculé, sur la base d'un montant annuel de 11 heures, au prorata du temps de travail effectué dans l'année.

Toute heure alimentant le compte personnel de formation au-delà de l'obligation légale est financée par l'entreprise à hauteur de 13 euros par heure et par an.

Article 40 | Jours fériés chômés

Les jours fériés sont soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Sont visés également les salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Le paiement des jours fériés est dû aux salariés temporaires indépendamment de leur ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Article 41 | Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés autres que le 1^{er} Mai

Le travail du dimanche et des jours fériés est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Tout travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié donne droit à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif. Cette majoration inclut, le cas échéant, les majorations dues au titre des heures supplémentaires de la semaine considérée, dans la limite du nombre d'heures ayant supporté la majoration de 100 %.

Article 42 | Arrêts de travail imprévus

Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de prise du travail.

Dans le cas où le travail ne pourrait débuter à l'heure normale ou s'il doit être interrompu au cours de la journée, du fait de l'employeur, le salarié qui ne peut être affecté à un autre emploi dans l'entreprise est rémunéré comme s'il avait travaillé.

Seules pourront être récupérées les heures perdues dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée et en l'absence de travaux de remplacement, il conviendra que l'employeur, dès lors que les conditions législatives et réglementaires requises à cet effet sont remplies, présente une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel.

Article 43 | Durée et prise des congés payés légaux annuels

La durée des congés payés annuels est calculée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les jours ouvrables sont les jours de la semaine, à l'exception d'un jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. Ils sont au nombre de six par semaine.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés, non seulement les absences prévues par l'article L. 3141-5 du code du travail, mais encore les absences pour maladie ou accident, dans la limite des durées d'indemnisation de ces absences respectivement fixées par l'article 55 et l'avenant « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

La période des congés payés s'étend du 1^{er} mai de l'année d'ouverture des droits au 30 avril de l'année suivante.

Toutefois, une fraction de 12 jours ouvrables continus comprise entre 2 jours de repos hebdomadaire doit être attribuée pendant la période allant du 1^{er} avril au 30 novembre et le congé principal, d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

Les conjoints ou les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés peuvent être accordés collectivement avec fermeture d'établissement, ou par roulement. Sauf en cas de circonstance exceptionnelle, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai d'un mois avant la date prévue de départ.

En cas de fermeture de l'établissement, la direction consulte préalablement les membres du comité social et économique sur la date de fermeture. Elle s'efforce de concilier les nécessités de la marche de l'établissement avec les désirs du personnel.

Si la fermeture est partielle, elle doit intervenir avec l'avis conforme des membres du comité social et économique, ou à défaut de ceux-ci, avec l'agrément des salariés.

Cette fermeture, dont la date est portée à la connaissance du personnel au plus tard 1 mois avant, doit comporter au moins 2 semaines dans la période comprise entre le 1^{er} avril et le 30 novembre.

En cas de prise du congé annuel en dehors de la période du 1^{er} avril et le 30 novembre, le salarié bénéficie de jours de fractionnement dans les conditions prévues par la loi. Toutefois, si le fractionnement est demandé par l'employeur, ces jours de congé supplémentaires sont de droit. Si le fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut subordonner son accord à la renonciation par le salarié à l'attribution des jours de congé supplémentaires de fractionnement. Cette renonciation doit être écrite.

En cas de retour du salarié après la fin de la période de congés payés, en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis qui n'ont pu être pris au cours de l'année doivent être reportés après la date de la reprise du travail ou, en cas de rupture du contrat, donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article 44 | Congés supplémentaires d'ancienneté

La durée du congé payé, telle qu'elle est fixée par l'article 43 de la présente convention, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrables pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'application des alinéas précédents, l'ancienneté est appréciée à la fin de la période de référence servant à calculer le droit à congé. En accord avec l'employeur, ces congés supplémentaires peuvent être accolés au congé principal.

Article 45 | Congés supplémentaires des salariés de moins de 21 ans

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'exède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 46 | Congé pour enfant malade

Tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Ce congé pourra être pris par journée, ou demi-journée.

Article 47 | Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Tout salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale.

La durée de ce congé est de 310 jours ouvrés à prendre pendant une période maximale de 3 ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par voie réglementaire.

Au-delà de la période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé et en cas de nouvelle pathologie.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins 15 jours avant le début du congé.

Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 48 | Don de jours de repos

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer sous conditions à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au profit :

- d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 27 ans atteint d'une maladie ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, ou ;
- d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant atteint d'un handicap, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, ou ;
- d'un autre salarié de l'entreprise qui bénéficie, dans le respect des conditions légales, d'un congé de proche aidant.

1. Salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD a la possibilité de faire un don, sous réserve d'avoir acquis des jours entiers encore disponibles et pouvant faire l'objet de don. Le don de jour est volontaire, anonyme et réalisé sans contrepartie. Il est définitif et irrévocable, à compter du jour de la demande de renoncement.

Chaque jour de repos donné correspond nécessairement à 1 jour de travail supplémentaire pour le salarié donateur, sans pouvoir donner lieu à une contrepartie. Dès lors le don entraîne, pour le donateur soumis à un décompte forfaitaire de son temps de travail, une augmentation de son plafond annuel en heures ou en jours de travail, sans comptabilisation de la durée du travail supplémentaire générée par la ou les journées travaillées supplémentaires liées au don.

2. Salariés bénéficiaires

Le salarié souhaitant bénéficier de don de jours de repos doit en faire la demande par écrit, en précisant le nombre de jours souhaités et la période d'absence envisagée. Il doit être présent à l'effectif lors de sa demande.

Pour bénéficier du dispositif, il devra préalablement avoir utilisé toutes les possibilités d'absences rémunérées légales et conventionnelles à sa disposition.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant du salarié, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, sont attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Pour le congé de proche aidant, les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée sont également attestés par un certificat médical. Le certificat médical est joint à la demande.

Un plafond annuel de jours attribués par salarié bénéficiaire peut être défini par l'entreprise.

3. Nature des jours cessibles et nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don

Les jours de repos, acquis et non consommés, pouvant faire l'objet d'un don sont : les jours de congés payés annuels excédant 24 jours ouvrables ; les jours de RTT ; les jours de congés supplémentaires d'ancienneté ; les jours de congés supplémentaires issus des accords ou des usages applicables au sein de l'entreprise ; les jours placés en CET.

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos, le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 5 jours par année civile et par salarié donateur, sous la forme de journées pleines.

4. Périodicité, formalisation et affectation des dons

Les dons peuvent résulter d'une campagne de don mise en œuvre par l'entreprise, ou être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, avant l'échéance de la période de référence des jours cédés.

Dans le cas d'une campagne de don, l'entreprise définira les modalités d'appel à don et la durée de la période de recueil. Dans le cas de la réalisation de don tout au long de l'année, les jours cédés pourront être affectés à un fonds de solidarité dont le plafond sera défini par l'entreprise. Le solde de jours constaté en fin d'année sera reporté sur l'année suivante.

Le salarié donateur doit indiquer, sur un formulaire et selon une procédure définis dans l'entreprise, le nombre et la nature des jours cédés.

Le salarié donateur a la possibilité d'affecter son don de jours à un salarié précis, sans que celui-ci ne puisse être informé, d'une quelconque manière, de l'identité du donateur. Ces jours sont utilisés en priorité par le salarié bénéficiaire désigné ; ils sont, si nécessaire et si un fonds de solidarité existe, complétés par des jours disponibles dans le fonds de solidarité. Si un don nominatif est supérieur au besoin du salarié, le solde est reversé sur le fonds de solidarité, s'il existe.

La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, 1 jour donné par un salarié, quel que soit son salaire, correspond à 1 jour d'absence pour le salarié bénéficiaire.

En cas de pluralité de demandes, chacune d'entre elles sera traitée en suivant l'ordre chronologique de la date de demande.

Article 49 | *Congés pour événements familiaux*

Le salarié a droit, sur justification, à un congé qui ne peut être inférieur à :

– 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant, ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- 5 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 3 jours pour le décès d'un petit-enfant ;
- 3 jours pour le décès du gendre ou de la belle-fille ;
- 1 jour en cas de décès du beau-frère, de la belle-sœur ;
- 1 jour, porté à 2 jours en cas de déplacement nécessaire de plus de 300 kilomètres, pour le décès du grand-père ou de la grand-mère ;
- 3 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les congés susvisés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Chapitre VIII Déplacements

Article 50 | Utilisation du véhicule personnel pour les déplacements professionnels

Les salariés qui acceptent d'utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du travail, à la demande de leur employeur, sont remboursés des frais occasionnés par cette utilisation, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Avant d'autoriser un salarié à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service, l'employeur doit s'assurer que le salarié est garanti contre les risques encourus dans les conditions précisées ci-après.

Les salariés qui utilisent habituellement leur véhicule personnel pour les besoins du travail doivent justifier de la souscription d'une police d'assurance « affaires » garantissant d'une manière illimitée leur responsabilité personnelle ainsi que la responsabilité de l'employeur, y compris le cas où celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées. Les polices devront en outre comprendre l'assurance contentieux défense-recours.

Ces salariés sont remboursés des frais occasionnés par cette utilisation habituelle, y compris les frais d'assurance, par une indemnité kilométrique fixée par référence aux barèmes de l'administration fiscale de l'année, déterminant les limites d'exonération des cotisations sociales.

Les salariés qui ne font qu'une utilisation occasionnelle de leur véhicule ne peuvent le faire, eu égard aux risques encourus, qu'après souscription d'une police complémentaire permanente ou temporaire, dont le coût est pris en charge par l'entreprise. Dans ce cas, l'indemnité kilométrique qu'ils reçoivent ne comprend pas le coût de l'assurance.

Les salariés choisissent librement leur assureur, sous réserve de faire parvenir à l'employeur une attestation de la compagnie qui les couvre établissant que les risques assurés sont ceux mentionnés aux alinéas ci-dessus.

Le salarié devra être possesseur des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé ; la communication de ces pièces (carte grise, permis de conduire en cours de validité, assu-

rance...) vaut engagement de la part du salarié de rester en règle à ce sujet, toute modification ultérieure devant être immédiatement signalée à l'employeur.

Article 51 | Régime des petits déplacements (personnel non cadre)

Pour tout travail effectué en dehors du lieu de travail habituel du salarié non-cadre, et dans le cas où le lieu d'emploi temporaire permet à l'intéressé de regagner normalement son domicile à la fin de chaque journée de travail, les dispositions suivantes sont applicables.

Indemnisation des frais de transport

À défaut d'utilisation d'un véhicule personnel du salarié, les frais de transport sont indemnisés sur la base des dépenses réelles résultant de l'utilisation d'un service public (SNCF 2^e classe ou transports urbains).

L'employeur a toujours la possibilité d'assurer, avec les moyens de l'entreprise, le transport des salariés déplacés.

Indemnisation du temps de déplacement

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Lorsque le déplacement s'effectue pendant l'horaire habituel de travail, le temps qu'il nécessite est indemnisé sur la base du salaire réel.

Lorsque le déplacement s'effectue en dehors de l'horaire habituel de travail et dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Indemnisation des frais de repas

Si l'éloignement du lieu d'emploi temporaire ne permet pas au salarié de venir prendre normalement ses repas à son domicile ou selon les modalités habituelles, et que l'employeur ne fournit pas de moyen de restauration sur place, ce dernier lui rembourse les frais de restaurant qu'il a dû engager :

- soit sur présentation des notes justificatives, sur la base d'un plafond défini par l'entreprise qui pourra se référer aux limites d'exonération en vigueur ;
- soit sur la base d'une allocation forfaitaire si un accord intervient sur cette modalité entre l'employeur et le salarié.

Article 52 | Régime des grands déplacements (personnel non cadre)

Sont visés par le présent article, les déplacements sur un lieu de travail temporaire, distinct du lieu de travail habituel et situé sur le territoire métropolitain, avec un éloignement qui ne permet pas au salarié de regagner son domicile à la fin de chaque journée de travail.

Pour les déplacements effectués hors métropole ou à l'étranger, les conditions dans lesquelles ils s'effectuent font l'objet d'accords spécifiques écrits entre l'employeur et le salarié.

Indemnisation des frais de séjour

Le salarié en grand déplacement reçoit une indemnité, selon accord entre les parties, permettant le remboursement de ses frais de nourriture et de logement.

Cette indemnité est allouée pour tous les jours de déplacement, ouvrés ou non, à l'exclusion de ceux consacrés aux voyages périodiques indiqués ci-après.

Le salarié accidenté ou malade continue de percevoir ses indemnités de séjour jusqu'à ce que son rapatriement soit jugé médicalement possible.

En cas d'accident mortel ou de décès survenu pendant le déplacement, les frais de rapatriement du corps sont à la charge de l'employeur, sous déduction des indemnités versées éventuellement à ce titre par la sécurité sociale et des indemnités versées par un régime de prévoyance si celui-ci existe.

Indemnisation des frais de voyages périodiques de retour au domicile

Les voyages permettant au salarié en déplacement d'effectuer un retour périodique à son domicile seront pris en charge par l'employeur dans les conditions suivantes :

- lieu de travail temporaire se situant à une distance allant jusqu'à 200 kilomètres : un voyage aller et retour toutes les semaines ;
- de 201 à 400 kilomètres : un voyage aller et retour toutes les 2 semaines ;
- au-delà de 400 kilomètres : un voyage toutes les 4 semaines.

Les frais de voyages périodiques sont remboursés suivant le tarif SNCF 2^e classe ou avion en classe économique, sauf accord préalable de l'employeur pour un tarif plus avantageux, et comportent éventuellement les frais de transport des bagages de l'intéressé.

Si, pour des raisons de convenance personnelle, le salarié n'effectue pas un voyage auquel il a droit, il doit percevoir le montant des frais de séjour calculé dans les conditions précisées au paragraphe 1 ci-dessus.

À l'occasion des voyages périodiques mentionnés dans le présent article, le salarié doit être autorisé à quitter son lieu de travail de façon à pouvoir passer un minimum de 24 heures à son domicile. La durée de ce séjour est portée à 48 heures au minimum lorsque le salarié est déplacé à plus de quatre cents kilomètres.

Indemnisation du temps de voyage

Lorsque l'heure de départ ou de retour impose une réduction de la durée journalière effective de travail, les heures perdues de ce fait sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel.

À l'occasion des voyages périodiques, lorsque le temps nécessaire au trajet excède 9 heures depuis le départ du lieu de travail jusqu'au domicile du salarié, et de même au retour, les heures réalisées en excédent seront rémunérées au taux normal de salaire, sans majoration au titre d'heures supplémentaires, ou seront compensées sous forme de repos à prendre dans un délai d'un mois. À défaut de prise dans ce délai, les heures seront rémunérées.

Dispositions diverses

Le salarié est, en principe, prévenu du départ et de la durée probable du déplacement au moins 4 jours à l'avance.

En cas de naissance d'un enfant ou de décès du conjoint, du partenaire de Pacs, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe, le salarié a droit à un voyage exceptionnel dans les mêmes conditions que pour un voyage périodique normal, la durée de l'absence autorisée devant lui permettre de passer un minimum de 48 heures à son domicile, sans préjudice des dispositions de l'article 49 de la présente convention. La durée de l'absence autorisée est portée à 4 jours lorsque le salarié est déplacé à plus de 400 kilomètres.

En cas d'élections ou de consultation par voie de référendum, et lorsque le vote par procuration n'est pas admis, le salarié peut, sur justification de sa qualité d'électeur et après avoir averti son employeur, regagner son lieu d'inscription électorale. Ce voyage se substitue alors au voyage périodique le plus proche.

Chapitre IX Modification du contrat de travail

Article 53 | *Modification du lieu de travail dans un nouveau secteur géographique entraînant un changement de résidence (pour le personnel non cadre)*

En cas d'acceptation par le salarié d'une modification de son lieu de travail dans un nouveau secteur géographique, lui imposant un changement de résidence, décidée par l'employeur dans le cadre de l'exercice régulier de son pouvoir de direction, les frais de déménagement et de voyage du salarié, de son conjoint et de ses enfants vivant avec lui, sont remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif le moins onéreux, étant entendu que le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour validation à l'employeur.

Les conditions d'un retour au dernier lieu de résidence, en cas de licenciement du salarié, excepté pour faute grave ou lourde, sont précisées lors de la mutation.

En cas de décès du salarié, intervenant dans les 2 ans suivant son changement de résidence décidé par l'employeur, son conjoint et ses enfants à charge auront droit au remboursement de leurs frais éventuels de déménagement jusqu'au lieu de leur précédente résidence. Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant le décès.

Article 54 | *Inaptitude physique résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle*

En cas d'inaptitude physique déclarée par le médecin du travail et résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée dans l'entreprise, si le nouveau poste accepté par le salarié bénéficie d'une rémunération inférieure à celle applicable à son poste précédent, l'intéressé continuera à percevoir sa rémunération antérieure pendant 1 mois à partir de sa reprise effective.

À l'expiration de ce mois, le salarié bénéficiera, en plus de la rémunération du nouveau poste occupé, d'une indemnité spéciale, versée mensuellement.

L'indemnité spéciale est égale aux trois quarts de la différence entre le salaire de base de l'ancien poste et le salaire de base du nouveau poste. Ces deux salaires de base s'entendent toutes primes exclues.

L'indemnité spéciale est versée pendant une durée maximale de 12 mois.

Chapitre X Suspension du contrat de travail

Article 55 | *Absences. Maladie ou accident*

1. Absences

Toute absence doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification écrite adressée à l'employeur dans les 2 jours, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit en informer au préalable son employeur.

2. Incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Pour les absences, résultant de maladie ou d'accident, excédant 3 jours, l'employeur peut exiger la production d'un certificat médical.

À partir de la troisième absence pour maladie ou accident, au cours d'une période de 3 mois, le certificat médical peut être exigé quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, s'étendent au-delà de 6 mois au cours d'une période de 12 mois successifs, perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif dudit salarié par l'embauche d'un autre salarié sous contrat à durée indéterminée.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu bénéficie d'une priorité de réembauche pendant les 12 mois qui suivent sa guérison attestée par un certificat médical dûment transmis à l'employeur.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé ou pour un motif économique.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'incapacité physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

3. Indemnisation de la maladie ou de l'accident

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail, d'une durée supérieure à 3 jours, résultant de maladie ou d'accident et dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera d'une indemnisation à la charge de l'employeur, sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- avoir justifié dès que possible de cette incapacité ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné en France ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne, sauf si le salarié est en déplacement professionnel ou en mission dans un pays tiers.

La condition d'ancienneté n'est pas requise lorsque l'arrêt de travail est provoqué par une maladie professionnelle ou par un accident du travail qui ne soit pas un accident de trajet.

Les garanties ci-dessous accordées s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses de prévoyance si elles existent mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles que définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de carence.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

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

Toutefois, si un salarié, qui n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions prévues au présent article et à l'avenant catégorie I « Ingénieurs et cadres », acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

L'indemnisation interviendra aux dates habituelles de la paie.

Le taux et la durée de l'indemnisation à la charge de l'employeur sont définis par les dispositions suivantes et par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres ».

3.1. Indemnisation de la maladie ou de l'accident pour les ouvriers

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées par l'employeur, après 1 an d'ancienneté, sous réserve d'être prises en charge par la sécurité sociale, dans les conditions ci-après :

- pendant 30 jours à raison de 90 % de la rémunération brute ;
- pendant les 30 jours suivants, à raison des deux tiers de cette même rémunération.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise au premier alinéa du paragraphe 3 du présent article, sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation par l'employeur commencent à courir à compter :

- du 1^{er} jour de l'absence si celle-ci est consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident du travail qui ne soit pas un accident de trajet ;
- du 7^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités perçues par le salarié durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident, ont été indemnisés au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle fixée au premier alinéa du présent article 3.1.

Par ailleurs, la durée de l'indemnisation est limitée à celle fixée au premier alinéa du présent article 3.1, par arrêt de travail provoqué par une même maladie ou accident.

À l'exception des absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour que deux ou plusieurs absences pour maladie soient considérées comme distinctes et ouvrent pour le salarié un nouveau droit à indemnisation, alors même que la période de 12 mois successifs en cours est expirée, il faut que le salarié ait pu assurer ses fonctions sans interruption pendant 3 mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, sont considérées comme une seule et même maladie ou accident.

3.2. Indemnisation de la maladie ou de l'accident pour les employés, techniciens et agents de maîtrise

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées par l'employeur, sous réserve d'être prises en charge par la sécurité sociale, dans les conditions ci-après :

- a) Lorsque le salarié a plus de 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :
- pendant les 45 premiers jours d'arrêt, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, à raison de 100 % de la rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants à raison de 75 % de cette même rémunération.
- b) Lorsque le salarié a 5 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :
- 60 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
 - 45 jours pour l'indemnisation à 75 %.
- c) Lorsque le salarié a 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :
- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
 - 60 jours pour l'indemnisation à 75 %.

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

À l'exception des absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour que deux ou plusieurs absences pour maladie soient considérées comme distinctes et ouvrent pour le salarié un nouveau droit à indemnisation, alors même que la période de 12 mois successifs en cours est expirée, il faut que l'intéressé ait pu assurer ses fonctions sans interruption pendant 3 mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, sont considérées comme une seule et même maladie ou accident.

Article 56 | Maternité et adoption

La maternité et l'adoption sont soumises aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Une salariée en état de grossesse peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

À partir du cinquième mois de leur grossesse, les salariées sont autorisées à sortir 10 minutes avant le reste du personnel.

Le temps passé aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement et pour les actes médicaux dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation est rémunéré sur la base du salaire réel de l'intéressée.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisés pendant la durée du congé légal de maternité ou d'adoption telle qu'elle est définie par le code du travail. L'ancienneté est appréciée au début du congé de maternité ou d'adoption.

Pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption, le salarié perçoit la différence entre la rémunération nette qu'il aurait reçue s'il avait travaillé et le montant des indemnités journalières versées tant par les organismes de sécurité sociale que par les régimes de prévoyance auxquels participe éventuellement l'employeur, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Article 57 | Appel de préparation à la défense

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense (journée défense et citoyenneté) bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel et pour le calcul de l'ancienneté.

Chapitre XI Cessation du contrat de travail

Article 58 | Préavis

En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de faute grave, faute lourde ou de force majeure, est prévue aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 du présent article et par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

La durée du préavis s'apprécie de date à date.

La dispense de l'exécution du travail pendant le préavis, à l'initiative de l'employeur, ne doit entraîner aucune diminution des salaires, des avantages et de l'indemnité de congés payés que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son préavis.

Lorsqu'un salarié licencié retrouve un emploi avant l'expiration de son préavis, il peut, après demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, sans être redevable d'une indemnité de préavis, l'employeur étant alors dégagé de ses propres obligations résultant du préavis restant à courir.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé, en prévenant son employeur, à s'absenter à raison d'un maximum de 2 heures par jour ouvré, pour rechercher un nouvel emploi, et ce jusqu'au moment où il l'a trouvé.

Ces heures d'absence sont déterminées par accord entre les parties. En cas de désaccord, elles sont fixées alternativement, 1 jour au gré du salarié, 1 jour au gré de l'employeur. Elles peuvent être groupées par accord des parties en fin de préavis.

1. Durée du préavis pour les ouvriers

En cas de démission, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 semaine, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois de services continus chez son employeur ;
- 2 semaines, lorsque cette ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 1 mois, lorsqu'elle est de 2 ans et plus ;

En cas de licenciement, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 semaine, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois de services continus chez son employeur ;
- 1 mois, lorsque cette ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois, lorsque cette ancienneté est de 2 ans et plus.

2. Durée du préavis pour les employés

En cas de démission, la durée du préavis est d'un mois quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

En cas de licenciement, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 mois, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 2 ans de services continus chez son employeur ;
- 2 mois, lorsque cette ancienneté est de 2 ans et plus.

3. Durée du préavis pour les techniciens

En cas de démission, la durée du préavis est d'un mois quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

En cas de licenciement, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 mois, lorsque l'ancienneté de services continus du salarié est inférieure à 2 ans de services continus chez son employeur ;
- 2 mois, lorsque cette ancienneté est de 2 ans et plus.

4. Durée du préavis pour les agents de maîtrise

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, la durée du préavis est de 2 mois.

Article 59 | *Indemnité de licenciement*

Sauf en cas de faute grave, de faute lourde ou de force majeure, il est alloué au salarié licencié une indemnité de licenciement distincte du préavis. Pour en bénéficier, le salarié doit avoir une ancienneté ininterrompue au moins égale à 8 mois.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 28 de la présente convention.

En cas de réintégration du salarié dans l'entreprise, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle qui a déjà été prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

La rémunération à prendre en considération, pour le calcul de l'indemnité, est, selon la méthode de calcul la plus favorable à l'intéressé :

- le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement 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 ;
- ou le tiers des trois dernières rémunérations mensuelles brutes.

Lorsque l'assiette de calcul s'opère sur moins de 12 mois, les éléments de rémunération à périodicité supérieure à la période de référence, versés durant la période de référence, sont retenus au prorata.

Si la période de référence comporte du chômage partiel, la rémunération retenue est celle due au titre de l'activité normale du salarié.

Cette indemnité est versée au terme du délai de préavis.

Le montant de l'indemnité pour les ouvriers, les employés, les techniciens et les agents de maîtrise est calculé comme suit :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année entière d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le montant de l'indemnité pour les ingénieurs et cadres est déterminé par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

Article 60 | Départ à la retraite

Il est alloué au salarié dont le contrat de travail est rompu du fait d'un départ à la retraite, une indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite dont le montant est déterminé par les dispositions prévues aux paragraphes 1 et 2 du présent article et par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

La rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité précitée est retenue sur les mêmes bases que celles définies pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 28 de la présente convention.

Toutefois, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle déjà prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

En cas de départ à la retraite, le préavis prévu est celui fixé par l'article 58 ou 68 de la présente convention.

1. Indemnité de départ volontaire à la retraite du salarié ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise

Le départ volontaire à la retraite du salarié, dans les conditions légales, ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ égale, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

- Un dixième de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à 2 ans, mais inférieure à 5 ans ;
- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire, s'il a 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire, s'il a 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire, s'il a 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire, s'il a 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire s'il a une ancienneté au moins égale à 40 ans.

2. Indemnité de mise à la retraite du salarié ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise, à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite du salarié par l'employeur dans les conditions légales ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ égale, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année entière d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Chapitre XII Santé, hygiène, sécurité et qualité de vie au travail

Article 61 | Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du comité social et économique (CSE) dans les entreprises et établissements distincts d'au moins

300 salariés, dans les conditions et selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Dans l'objectif de renforcer la prévention des risques et la protection de la santé et de la sécurité des salariés, les entreprises d'au moins 200 salariés visées par la présente convention se doteront également d'une CSSCT, dont les modalités de mise en place répondront aux règles de droit commun.

La CSSCT, dans les entreprises de 200 à moins de 300 salariés, sera régie par les dispositions ci-dessous.

1. Composition

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle est constituée d'au moins trois représentants du personnel, parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège. Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents lors du vote et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

2. Heures de délégation

Les membres de la CSSCT étant membres du CSE, et bénéficiant, à ce titre, d'heures de délégation, ils ne bénéficient pas d'heure de délégation supplémentaire pour leur participation aux réunions de la CSSCT et pour l'exercice de leurs missions.

3. Fréquence des réunions

La CSSCT se réunit une fois tous les trimestres, sur convocation de l'employeur. La CSSCT peut également être réunie sur initiative d'au moins deux de ses membres, représentants du personnel. La CSSCT peut enfin être réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

4. Formation

Les membres de la CSSCT bénéficieront d'une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée minimale de 3 jours, prise en charge par l'employeur. Cette formation n'est pas déduite des heures de délégation des membres. La formation est dispensée selon les dispositions légales en vigueur.

5. Missions

La CSSCT se voit confier, par délégation, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail de l'entreprise, à l'exception du recours à un expert (tel que le prévoient les articles L. 2315-78 et suivants du code du travail) et des attributions consultatives du CSE.

La CSSCT a notamment pour missions :

- la contribution à la prévention et la protection de la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise. À ce titre, elle peut faire des propositions à l'employeur sur l'amélioration de la prévention des risques professionnels. De manière générale, elle constitue un organe d'appui au CSE sur ce sujet ;
- l'amélioration des conditions de travail : elle peut faire des propositions à l'employeur afin d'améliorer les conditions de travail des salariés ;
- l'exercice du droit d'alerte : tout en le conservant, le CSE délègue un droit d'alerte à la CSSCT en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent ;

- l'exercice du droit d'enquête : la CSSCT, par délégation du CSE, peut réaliser des enquêtes et des inspections en matière d'accidents du travail, de maladie professionnelle, de santé, de sécurité et de conditions de travail.

6. Obligation de confidentialité

En tant que représentants du personnel, les membres du CSE et dès lors membres de la CSSCT sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Article 62 | *Prévention et gestion des risques psychosociaux*

1. Principe

1.1. Employeur

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre, plus large, de l'obligation mise à la charge de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, telle que prévue par le code du travail. Ces mesures comprennent notamment la prévention et la gestion des risques professionnels selon les principes suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail au salarié, notamment en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements et les méthodes de travail et de production ;
- tenir compte de l'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

1.2. Salariés

Les salariés sont investis d'une obligation de prendre soin de leur santé ainsi que de celle des autres personnes concernées par leurs actes ou omissions au travail. Ainsi, à partir de signes ou alertes auxquels il aura été sensibilisé, chaque salarié doit concourir à la préservation de la sécurité et de la santé physique et mentale de ses collègues, mais aussi des siennes, en signalant toute situation à risque dont il aurait connaissance, ainsi qu'en appliquant toute consigne émanant de la direction, visant à préserver la sécurité et la santé au travail.

1.3. Institutions représentatives du personnel

Le comité social et économique, lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, est investi de missions liées à la prévention des risques professionnels. Il dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte manifeste au bien-être des salariés de l'entreprise ainsi qu'en cas de manifestation des risques psychosociaux.

Le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT, lorsqu'elle est mise en place dans l'entreprise, tout ou partie de ses attributions en matière de risques professionnels. À ce titre, la CSSCT est compétente pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ainsi que leurs conséquences.

Les instances représentatives du personnel ont un rôle fondamental dans la prévention des risques. L'employeur privilégie le dialogue et la concertation avec ces instances dans le cadre de cette prévention.

2. Actions de prévention et de gestion des risques psychosociaux

2.1. État des lieux des facteurs de risques dans l'entreprise

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. L'employeur peut constituer des groupes de travail et mettre en place des dispositifs de détection des risques, destinés à réaliser cet état des lieux, en lien avec les institutions représentatives du personnel et les salariés.

La démarche d'évaluation des risques est spécifique à chaque entreprise.

2.2. Document unique d'évaluation des risques

Les risques psychosociaux identifiés et évalués par l'employeur sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques, qu'il met régulièrement à jour selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le document unique d'évaluation des risques est un outil essentiel de la prévention des risques psychosociaux.

2.3. Plan de prévention

À la suite de l'évaluation prévue au paragraphe 2.1, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

3. Formation

L'employeur organise et dispense une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, et sur les mesures à prendre pour y remédier.

En fonction des risques constatés, l'employeur peut également organiser des actions de formation spécifiques, en lien avec les organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4. Mesures correctives en cas de survenance d'un risque

Nonobstant le droit de retrait tel que défini par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les mesures suivantes sont prescrites en cas de survenance d'un risque :

4.1. Signalement et alerte

L'employeur doit favoriser la mise en place d'un circuit d'alerte et de signalement permettant à tout salarié en contact avec une situation de risque de signaler et d'alerter les bons interlocuteurs (employeur, médecine du travail, institutions représentatives du personnel).

Toute personne exerçant de bonne foi ce droit de signalement et ce droit d'alerte bénéficie de la protection mise en place par le code du travail.

4.2. Mesures correctives

En cas de signalement ou d'alerte, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin d'abord d'apprécier le bien-fondé des faits mis en lumière et de mettre ensuite fin aux risques constatés, s'ils sont avérés.

Le développement des outils numériques a opéré une mutation des modes d'organisation du travail. Tout en enrichissant les pratiques, ces outils peuvent porter atteinte à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

Le droit à la déconnexion du salarié et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques sont essentiels au respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale du salarié.

1. Principe du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est le droit de chaque salarié de ne pas être connecté à un outil numérique (notamment smartphone, tablette, ordinateur) à titre professionnel pendant ses temps de repos et congés. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour n'avoir pas été connecté en dehors de ses horaires de travail.

2. Exercice du droit à la déconnexion

Il appartient aux employeurs de veiller au respect du droit à la déconnexion en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leur temps de repos et de congé, en dehors d'un motif sérieux.

L'effectivité du droit à la déconnexion requiert également l'implication de tous les salariés. Chacun doit avoir conscience de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques afin d'éviter les excès. Ainsi, en dehors du temps de travail, l'utilisation à titre professionnel d'outils numériques par les salariés doit être exceptionnelle.

Il appartient enfin à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres de sa communauté de travail, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé.

3. Salariés concernés

Tous les salariés, quelles que soient leurs fonctions et responsabilités, bénéficient du droit à la déconnexion.

Lorsque l'employeur autorise un accès au réseau professionnel en dehors des locaux de travail de l'entreprise, notamment dans le cadre d'un télétravail, il rappelle au salarié concerné son droit à la déconnexion et veille au respect de ce droit.

L'employeur doit s'assurer que le salarié qui bénéficie d'une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie également de son droit à la déconnexion.

4. Usage raisonné des outils numériques

Outre le recours à des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques, l'employeur pourra engager une réflexion visant la mise en place de bonnes pratiques concernant l'utilisation de la messagerie professionnelle, telles :

- la mention sur les mails expédiés relative au traitement des messages reçus et aux délais de réponse ;
- la généralisation des messages d'absence pendant les temps de congés ;
- la limitation des destinataires en copie des mails pour limiter la surcharge d'information ;
- l'encadrement des connexions individuelles pendant les temps de réunion.

L'utilisation des outils numériques ne devra pas se substituer au dialogue et aux échanges qui contribuent au lien social.

5. Contrôle et alerte

L'employeur s'assure du respect du droit à la déconnexion en évoquant la situation de chaque salarié au cours d'un entretien annuel.

En outre, à tout moment, chaque salarié peut alerter son employeur sur les difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son droit à la déconnexion.

L'employeur qui constate une fréquence de connexions professionnelles anormale et injustifiée en dehors des horaires de travail met en œuvre les solutions pour que cette situation cesse.

Article 64 | *Télétravail*

Le télétravail, qui repose sur une volonté réciproque, est un élément de la qualité de vie au travail en ce qu'il favorise l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle du salarié. À défaut de volonté expresse de l'employeur visant son instauration et définissant ses modalités de mise en place, ce mode d'organisation du travail ne peut être accordé de droit au salarié qui en fait la demande. À l'inverse et sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, le télétravail ne peut être imposé au salarié par l'employeur.

1. Définitions

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

2. Conditions de passage en télétravail

2.1. Mise en place du télétravail

La confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur ainsi que le sens commun des responsabilités sont des facteurs clés de la réussite du télétravail. Il convient de définir les modalités de cette organisation afin de maintenir le lien avec la communauté de travail, et de garantir l'efficacité et la qualité du travail.

Afin de sécuriser le dispositif et d'organiser les conditions de recours à cette organisation, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe, qui précise :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte, lorsque l'employeur et le salarié conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

2.2. Éligibilité

Le télétravail ne pouvant être ouvert qu'à des postes ou des activités compatibles avec cette forme d'organisation, il appartient à l'employeur de déterminer les postes éligibles au télétravail au sein de l'entreprise, après consultation du CSE.

Les salariés ayant une activité qui requiert par nature d'être exercée physiquement dans les locaux de l'employeur, notamment en raison des équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique, ne peuvent pas être éligibles au télétravail.

En outre, le télétravail doit concerner des salariés disposant d'une gestion autonome de leur temps de travail, d'une connaissance expérimentée du poste occupé, de la maîtrise de l'environnement informatique et des applications dédiées à l'activité.

Si l'employeur refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une charte, il devra motiver sa réponse.

Lorsque le télétravail est exercé au domicile du salarié, ce dernier informe l'employeur en cas de déménagement, afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminés.

Les apprentis, salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ainsi que les stagiaires, dont la présence au sein d'une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage, ne sont pas éligibles au télétravail, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

2.3. Caractère volontaire

Le recours au télétravail s'effectue sur la base d'une volonté partagée entre employeur et salarié.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, où le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, il ne peut être imposé au salarié par l'employeur et le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

3. Organisation du travail et temps de travail

Pendant la période de télétravail, le salarié gère l'organisation de son temps de travail dans le respect des temps de repos prévus par la loi.

Le télétravail ne doit en aucun cas avoir pour effet d'augmenter la charge habituelle du travail ni de compromettre la bonne exécution du travail.

Le salarié devra être joignable aux plages horaires habituelles de son activité telles que définies dans son contrat de travail.

Le salarié en télétravail est soumis aux mêmes règles et horaires que lorsqu'il est au travail dans les locaux de l'entreprise.

4. Équipements et assurance

Le télétravailleur doit disposer d'un abonnement internet compatible avec une situation de télétravail.

L'employeur fournit au télétravailleur le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel utilisé conformément à son usage sont à la charge de l'employeur qui reste propriétaire des équipements mis à disposition.

Le salarié s'engage à en prendre soin, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès. Toute panne, dysfonctionnement, dommage et/ou vol des équipements doit être immédiatement déclaré par le salarié.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel qui lui a été fourni.

Le télétravailleur doit être couvert par une assurance multirisques habitation.

5. Réversibilité

Le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par écrit. Il bénéficie alors d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses compétences et qualifications professionnelles.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'entreprise pour des raisons qu'il précise. Cette décision est notifiée au salarié par écrit. Le retour du salarié à temps complet dans les locaux de l'entreprise peut s'accompagner d'un entretien destiné à en faciliter les conditions.

6. Santé et sécurité au travail

L'ensemble des règles légales relatives à la santé et à la sécurité sont applicables aux télétravailleurs.

Le télétravailleur à domicile doit prévoir un espace de travail respectant les règles relatives à l'hygiène et la sécurité.

En cas d'accident pendant les jours de télétravail, le salarié doit informer son employeur dans les mêmes conditions que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise.

7. Obligations de l'employeur

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- de l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Fait à Paris, le 13 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Dispositions spécifiques « Ingénieurs et cadres »

Article 65 | *Domaine d'application*

En application de l'article 2 de la présente convention, le présent avenant détermine les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention.

Ces dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que peuvent prévoir leurs contrats de travail individuels, aux ingénieurs et cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, sont affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et collectivités d'outre-mer ou à l'étranger.

Sont considérés comme ingénieurs ou cadres, les salariés répondant à cette définition selon la classification des emplois établie par l'annexe II (avenant n° 42 du 29 juin 2011) de la présente convention.

Article 66 | *Contrat de travail à durée déterminée à objet défini*

Le contrat de travail à durée déterminée à objet défini est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ce contrat est exclusivement réservé aux ingénieurs et cadres au sens de la classification des emplois de la présente convention collective en vue de la réalisation d'un objet défini.

L'employeur a la possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée pour la réalisation d'un projet, d'une mission ou d'une tâche précisément définie et nécessairement temporaire qui participe au développement de l'entreprise et qui requiert des savoir-faire externes notamment dans les cas suivants :

- évolution de la structure juridique de l'entreprise ;
- acquisition de sociétés ;
- projet informatique important ;
- conduite d'une étude de recherche et développement ;
- lancement d'une nouvelle activité, de nouveaux produits ou de services.

Sous réserve des dispositions suivantes, les règles de conclusion, d'exécution et de cessation du contrat de travail obéissent aux règles de droit commun des contrats de travail à durée déterminée.

1. Terme et durée du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée à objet défini peut ne pas comporter de terme précis et sa durée dépend de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

En application de l'article L. 1242-8-2 du code du travail actuellement en vigueur, il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

2. Forme et clauses obligatoires

Le contrat de travail à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires à tout contrat de travail à durée déterminée de droit commun prévues par le code du travail, ainsi que :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- la référence et l'intitulé du présent article figurant dans la présente convention collective ;
- une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 15 % de la rémunération totale brute du salarié.

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

3. Fin du contrat

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois.

L'employeur examine les conditions dans lesquelles les salariés bénéficieront de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue, ainsi que les conditions dans lesquelles, pendant le délai de prévenance visé ci-dessus, les salariés pourront mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

À ce titre, l'employeur s'engage à informer le salarié des postes disponibles correspondant à l'emploi occupé ainsi que les conditions dans lesquelles il bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

En dehors des cas de rupture anticipée prévus par la loi et dès lors que l'employeur ou le salarié justifie d'un motif réel et sérieux, le contrat peut prendre fin de manière anticipée 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Article 67 | *Maladie ou accident*

L'incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail est traitée selon les dispositions générales prévues à l'article 55 de la présente convention.

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées par l'employeur, sous réserve d'être prises en charge par la sécurité sociale, selon les dispositions générales de l'article 55 de la présente convention et dans les conditions ci-après.

- a) Lorsque le salarié a plus d'un an et jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :
 - pendant les 2 premiers mois d'arrêt, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, à raison de 100 % de la rémunération définie à l'article 30 de la présente convention ;
 - pendant les 2 mois suivants, à raison de 50 % de cette même rémunération.
- b) Après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :
 - 3 mois pour l'indemnisation à 100 %

- 3 mois pour l'indemnisation à 50 %
- chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée d'un mois par période de 5 années de présence, avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

L'indemnisation est déterminée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait normalement travaillé pendant la période indemnisée, à l'exception des éléments de cette rémunération ayant un caractère de remboursement de frais.

Article 68 | Préavis de rupture du contrat de travail

Les dispositions générales relatives au préavis de rupture du contrat de travail prévues à l'article 58 de la présente convention s'appliquent.

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative de l'employeur ou à celle du salarié, la durée du préavis est de 3 mois.

Article 69 | Indemnité de licenciement

Les dispositions générales relatives à l'indemnité de licenciement prévues à l'article 59 de la présente convention s'appliquent.

L'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté à partir de 20 ans.

Article 70 | Indemnité de départ en retraite

Les dispositions générales relatives au départ à la retraite prévues à l'article 60 de la présente convention s'appliquent.

1. Départ volontaire à la retraite du salarié

Le départ volontaire à la retraite du salarié, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ égale, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

- un dixième de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à 2 ans, mais inférieure à 5 ans ;
- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois, s'il a 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois, s'il a 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois, s'il a 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois, s'il a 40 ans d'ancienneté.

2. Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite du salarié par l'employeur, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, comme suit :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année entière d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est déterminé sur les mêmes bases que celles définies, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, à l'article 59 de la présente convention collective.

Article 71 | *Modification du lieu de travail dans un nouveau secteur géographique entraînant un changement de résidence*

En cas d'acceptation par le salarié d'une modification de son lieu de travail dans un nouveau secteur géographique, lui imposant un changement de résidence, décidée par l'employeur dans le cadre de l'exercice régulier de son pouvoir de direction, les frais de déménagement et de voyage du salarié, de son conjoint et de ses enfants vivant avec lui, sont remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif le moins onéreux, étant entendu que le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour validation à l'employeur.

En cas de décès du salarié, intervenant dans les 2 ans suivant son changement de résidence décidé par l'employeur, son conjoint et ses enfants à charge auront droit au remboursement de leurs frais éventuels de déménagement jusqu'au lieu de leur précédente résidence. Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant le décès.

Le salarié licencié dans un délai de 12 mois, après un changement de résidence décidé par l'employeur en raison d'une modification du lieu de travail dans un nouveau secteur géographique, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants vivant avec lui, des frais de déménagement et de voyage jusqu'au lieu de sa dernière résidence. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif le moins onéreux.

Le salarié a le choix entre ce remboursement et celui des mêmes frais pour se transporter à son nouveau lieu de travail ou de résidence, dans la limite d'une distance équivalente.

Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 3 mois suivant l'échéance du préavis.

Article 72 | *Régime des déplacements*

Les frais de voyage et de séjour engagés par les ingénieurs et cadres pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur selon des modalités fixées par l'entreprise.

Ces remboursements pourront s'effectuer sur la base du réel ou sur la base d'allocation forfaitaire.

Annexe 2 Accords et avenants préexistants mainte- **nus**

- Avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit (*BOCC* n° 2003-01).
- Avenant n° 37 du 21 février 2008 relatif au contrat de professionnalisation (*BOCC* n° 2008-1).
- Avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois (*BOCC* n° 2011-33).
- Avenant n° 49 du 4 septembre 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle (*BOCC* n° 2014-43).
- Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé (*BOCC* n° 2015-47).
- Avenant n° 53 du 4 avril 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle (*BOCC* n° 2017-28).
- Avenant n° 55 du 28 juin 2017 relatif au positionnement des CQP « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique » (*BOCC* n° 2017-38).
- Avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires (*BOCC* n° 2019-21).
- Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (2I) (*BOCC* n° 2019-21).
- Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé (*BOCC* n° 2020-01).
- Avenant du 1^{er} juin 2020 relatif aux salaires minima (*BOCC* n° 2020-28).

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Accord du 13 octobre 2020
relatif à l'aménagement du temps de travail
sur une période supérieure à la semaine

NOR : ASET2051004M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés, se sont réunis afin d'élaborer et de négocier un accord portant sur l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de favoriser le maintien et le développement de l'emploi, de répondre aux aspirations des salariés et d'améliorer leurs conditions de vie tout en développant la compétitivité des entreprises en tenant compte de leurs spécificités.

Par les présentes dispositions, les parties signataires manifestent leur prise en compte de la demande des entreprises de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, aux variations d'activité liées aux contraintes du marché et aux attentes de leurs clients. Parallèlement, il est affirmé ici la volonté de privilégier l'emploi salarié, de lutter contre la précarité de l'emploi et de donner la priorité à l'emploi permanent dans les entreprises.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020 (IDCC 1423).

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet :

- de déterminer le cadre et les règles de mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- conformément à 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.

Les entreprises dont la charge de travail est soumise à des fluctuations peuvent recourir à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine dans les conditions fixées dans le présent accord.

Article 3 | Formalités de mise en œuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine doit être négociée en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine pourra être mis en place selon le régime ci-dessous, après information préalable du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Article 4 | Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.

Article 5 | Limites de la durée du travail

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur 1 semaine quelconque.

Article 6 | Modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail

Les variations d'horaires seront programmées selon des calendriers collectifs ou individualisés, si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces calendriers devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaire sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié. Un accord collectif d'entreprise

ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 1 mois avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Article 7 | Conditions et délai de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail

En cours de période, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Article 8 | Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est lissée sur la base de l'horaire légal moyen hebdomadaire calculé sur le mois, ou de l'horaire moyen inférieur.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, afin que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire légal moyen hebdomadaire ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

Article 9 | Heures excédentaires sur la période de décompte

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé à 120 heures par an et par salarié. Ce contingent est fixé pour une durée de 3 ans et fera l'objet d'un réexamen au vu de la situation de l'activité et de l'emploi dans la branche. Ce réexamen sera effectué sur la base des recommandations d'une commission de suivi réunissant les parties signataires du présent accord.

Pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures excéden-

taires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 34 de la présente convention.

Article 10 | *Activité partielle sur la période de décompte*

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur, après avoir préalablement mis en œuvre toute mesure légale visant à limiter le recours à l'activité partielle, pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques d'activité partielle dans les conditions législatives et réglementaires applicables.

L'employeur pourra, après consultation du comité social et économique, interrompre le décompte annuel du temps de travail. En l'absence de comité social et économique, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

Article 11 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12 | *Révision*

Le présent accord est révisable selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Des négociations portant sur l'objet du présent accord doivent s'engager dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.

La demande de révision du présent accord n'entraîne pas la suspension des effets des dispositions visées par ladite demande.

À défaut d'accord dans les 6 mois suivant la date d'ouverture des négociations, la demande de révision sera réputée caduque.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord et dans les 6 mois suivants la dernière révision.

Article 13 | *Dénonciation*

La présente convention peut être dénoncée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle ne peut émaner que d'une partie signataire.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un tout indivisible et qu'il ne saurait, en conséquence, faire l'objet d'une dénonciation partielle. La dénonciation doit s'accompagner d'une proposition alternative d'accord portant sur le même objet.

La dénonciation doit être notifiée aux autres organisations signataires de l'accord, dans un délai de 3 mois commençant au lendemain du jour de dépôt de la demande auprès des instances compétentes, par lettre recommandée avec accusé de réception. L'absence de notification à l'une des parties est une cause de nullité de la demande.

La demande de dénonciation n'entraîne pas la suspension des effets des dispositions visées.

Sauf accord contraire des parties, en cas de dénonciation, la convention collective ou les dispositions visées resteront en vigueur pendant un délai maximum de 12 mois suivant la date d'effet de la dénonciation.

Article 14 | *Extension de l'accord*

Les parties demandent l'extension du présent accord auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 15 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 13 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : 1504 | **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

Avenant du 23 octobre 2020
relatif à la suspension de la garantie dépendance

NOR : ASET2050995M

IDCC : 1504

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

OPEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FCS UNSA ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par avenants n° 41, n° 41 *bis* et n° 44 à la convention collective nationale de la poissonnerie, étendus par arrêté du 26 octobre 2004, les partenaires sociaux ont convenu de la mise en place d'un régime de prévoyance, au niveau de la branche professionnelle de la poissonnerie.

Par avenant n° 48 à la convention collective nationale de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1^{er} février 2006, les partenaires sociaux ont complété le régime de prévoyance existant avec une garantie dépendance.

La couverture de cette garantie a été confiée à l'OCIRP et l'ensemble des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de la poissonnerie sont tenues d'affilier l'ensemble de leurs salariés.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties ont réexaminé les conditions d'application de la garantie dépendance et ont relevé une inadéquation des garanties définies par l'avenant n° 48 et ayant donné lieu à la souscription d'un contrat d'assurance auprès de l'OCIRP au regard des besoins des salariés de la branche.

Elles sont donc convenues d'adopter les mesures prévues au présent avenant, à titre provisoire et pour une durée déterminée, afin de réexaminer les conditions d'application de la garantie dépendance, de rechercher, en concertation avec l'OCIRP, les moyens de faire évoluer les

garanties prévues au titre VIII de la convention collective, au bénéfice des salariés de la branche et en adéquation avec leurs besoins, ainsi que d'y affecter tout ou partie des cotisations consacrées jusqu'à présent à la garantie dépendance.

Article 1^{er} | *Suspension de la garantie dépendance pour une durée déterminée*

La garantie dépendance définie par l'avenant n° 48 à la convention collective nationale de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1^{er} février 2006 et ayant donné lieu à la souscription du contrat d'assurance auprès de l'OCIRP est suspendue à compter du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021 inclus au plus tard, sans préjudice des droits acquis avant cette suspension.

Ainsi, la garantie est maintenue pour chaque salarié, en fonction du nombre d'unités de garantie dépendance acquises à la date du 31 décembre 2020.

À compter du 1^{er} janvier 2021, le salarié ou l'ancien salarié ne peut plus acquérir de nouvelles unités de garantie dépendance, sauf s'il opte conformément à l'article 7 de l'avenant n° 48 de la convention collective, pour un maintien de son affiliation dans le cadre d'une adhésion individuelle au contrat d'assurance de l'OCIRP.

Pendant la période de suspension, aucune cotisation ne sera due au titre de la garantie dépendance par les entreprises de la branche ni versée à l'OCIRP par l'intermédiaire de l'APGIS.

Les obligations mises à la charge des entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie au titre de l'article 9 de l'avenant n° 48 à la convention collective nationale de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1^{er} février 2006, sont suspendues pour la durée déterminée du présent avenant.

Les parties conviennent, pendant la période de suspension et conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de réexaminer les conditions d'application de la garantie dépendance, de rechercher, en concertation avec l'OCIRP, les moyens de faire évoluer les garanties prévues au titre VIII de la convention collective, au bénéfice des salariés de la branche et en adéquation avec leurs besoins, ainsi que d'y affecter tout ou partie des cotisations consacrées jusqu'à présent à la garantie dépendance.

Article 2 | *Durée. Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il prendra fin le 31 décembre 2021.

Article 3 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie de détail, demi-gros et gros du 12 avril 1988 (brochure n° 3243, IDCC 1504).

Article 4 | *Révision*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 | *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, et la garantie dépendance s'appliquant à l'ensemble des salariés quels que soient les effectifs des entreprises, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 23 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285 | Convention collective nationale

IDCC : 1922 | **RADIODIFFUSION**

Accord du 30 octobre 2020

relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2050976M

IDCC : 1922

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

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNRT CGT ;

SNJ CGT ;

F3C CFDT ;

FO médias,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En cette période d'une exceptionnelle gravité, les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion ont souhaité permettre aux entreprises de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée (DSAP) prévue par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

En raison de l'incertitude d'une reprise normale de l'activité, les organisations de salariés et les organisations d'employeurs représentatives ont décidé, afin de garantir le maintien de l'emploi et d'accompagner au mieux les entreprises de radiodiffusion, de prévoir des dispositions particulières concernant l'activité partielle de longue durée.

Un tel dispositif apparaît aujourd'hui nécessaire du fait des incertitudes qui pèsent à moyen et long terme sur l'activité radiophonique, dans un contexte sanitaire et économique instable. Il en va donc de l'avenir des entreprises et de la protection des salariés.

La crise économique de la « Covid-19 » a également eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour

préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche durant la période de confinement.

Si les radios ont continué à produire et diffuser des programmes tout au long de la crise, elles ont dû et doivent encore faire face à des coûts nouveaux et non négligeables (notamment techniques et logistiques), alors que dans le même temps leurs recettes qu'elles soient publicitaires, de partenariat ou de projets se sont effondrées, en raison notamment de la forte baisse de l'activité des secteurs de l'événement, du tourisme ou encore du spectacle.

Il est annexé au présent accord un modèle de document unilatéral sur lequel les entreprises devront s'appuyer *a minima* dans sa mise en œuvre.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives ont tout particulièrement pris en compte dans la rédaction de cet accord le fait que la branche de la radiodiffusion est composée majoritairement de PME, d'associations de moins de 50 salariés et de TPE de moins de 11 salariés^[1].

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion.

Note d'information

Situation économique de la branche

Dans sa note de conjoncture du 6 octobre 2020, l'INSEE confirme le fort impact économique de la crise sur les activités de la branche de la radiodiffusion. Ainsi, il est constaté pour les secteurs de programmation et diffusion une perte moyenne d'activité d'environ 23 % au 2^e trimestre 2020 et attendue pour le 3^e trimestre 2020.

La DARES, dans le cadre de la publication, le 26 août 2020, des résultats de son enquête « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) pendant la crise sanitaire "Covid-19" », souligne également que :

- le manque de débouchés/d'activité est une préoccupation sinon la préoccupation majeure de 46,5 % des entreprises d'« information et communication ». Ce manque de débouchés est également une évidence pour le secteur de l'événementiel ;
- cela conduit 7,4 % des entreprises d'« information et communication » à anticiper une baisse de leurs effectifs dans les trois prochains mois. Pour ces deux catégories d'acteurs, respectivement 31,5 % et 36 % des entreprises déclarent ne pas pouvoir se prononcer. En effet, l'incertitude sur le niveau et l'échéancier des sollicitations des secteurs clients pèse fortement sur ces prévisions ;
- en effet, pour une entreprise sur deux (51,1 %) d'« information et communication » l'activité mettra « plus de 3 mois à revenir à la normale » ou elle a été affectée « d'une manière plus durable et ne reviendra pas à la situation antérieure avant la fin de l'année » ;
- les difficultés anticipées pour la reprise sont les mêmes : manque de débouchés pour les activités pour 50,8 % des premiers et 40,4 % des seconds.

Chapitre I^{er} Champ d'application

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

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 (IDCC 1922).

[1] Voir le rapport de branche de la radiodiffusion de l'année 2018.

Article 2 | Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 | Engagement en matière de non-discrimination

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs ont souhaité rappeler que la mise en situation en activité partielle doit reposer exclusivement sur des critères objectifs professionnels et une réduction de l'activité.

Ainsi, il serait illégal de retenir comme critère l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse et le congé maternité, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, les opinions politiques, les activités syndicales, mutualiste ou l'exercice d'un mandat électif local, les convictions religieuses, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé apparente ou connue de l'auteur de la décision, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français et la domiciliation bancaire.

À défaut, des sanctions civiles et pénales peuvent être encourues.

Article 4 | Activités et salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle

4.1. Principe général

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail en cours de validité au moment de la mise en place du dispositif d'APLD, y compris les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) relevant du champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922) ont vocation à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle.

4.2. Cas exceptionnel des journalistes pigistes

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler les dispositions particulières prévues par le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 relatif aux journalistes pigistes.

Pour les journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail, qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail et qui ont bénéficié au minimum de 3 bulletins mensuels de pige sur les 12 mois civils précédant la date du placement en activité partielle, dont deux dans les 4 mois précédant cette même date, ou qui ont collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :

- la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au titre des piges réalisées au cours des 12 mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le 1^{er} jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire mentionnés au prochain alinéa ;
- un coefficient de référence est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue à l'alinéa précédent au salaire minimum mensuel de rédacteur

du barème applicable dans l'entreprise concernée ou, à défaut, dans la forme de presse considérée au titre de la même période de référence ou, à défaut, par le salaire minimum interprofessionnel de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail. Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1 ;

- le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles R. 5122-18 et D. 5122-13 du code du travail, est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue au premier alinéa à la durée légale du temps de travail à laquelle est appliquée, s'il y a lieu, le coefficient de référence ;
- la perte de rémunération mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période ;
- le nombre d'heures non travaillées indemnifiables correspond, dans la limite de la durée légale du travail après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence, à la différence de rémunération obtenue en application de l'alinéa précédent rapportée au montant horaire.

Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

4.3. Cas des salariés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)

Les organisations de salariés et d'employeurs souhaitent attirer l'attention sur la situation toute particulière des salariés en CDDU qui, dans le contexte actuel que connaît la branche de la radiodiffusion et plus globalement l'ensemble du secteur du spectacle et des métiers techniques, doivent faire l'objet d'une prise en compte particulière par les employeurs.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail CDDU ou d'une promesse d'embauche valant contrat de travail dès lors que les conditions légales sont respectées, est éligible au DSAP.

Chapitre II Conditions d'application

Article 5 | Durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité partielle prévu par le présent accord collectif ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du présent dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

Il n'est pas cumulable, sur une même période et par un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun régi par l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 6 | Réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de l'horaire légal du salarié.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite ne peut être dépassée que 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 l'horaire légal du salarié.

Article 7 | Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

7.1. Indemnisation des salariés et maintien de l'emploi

Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») à hauteur de 75 %.

Cette indemnité horaire versée par l'employeur ne peut pas être inférieure au Smic légal.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le DSAP de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés 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 ;
- 1 semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

L'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas au plan de départs volontaires autonomes (PDV). Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

7.2. Engagement en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique des certifications et habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives de la branche professionnelle de la radiodiffusion s'engagent à organiser, dans un délai de 1 mois à compter de la signature du présent accord, une discussion avec l'opérateur de compétence AFDAS afin de convenir de dispositions spécifiques pour les salariés concernés par le présent accord.

Les organisations d'employeurs s'engagent également à communiquer largement auprès de ces adhérents sur le dispositif mis en place et à ouvrir avant la fin de l'année civile 2020 des négociations collectives en commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation de la radiodiffusion relatives à la formation professionnelle.

7.3. Champ d'application des engagements

Les engagements prévus aux articles 5.1 et suivants du présent accord peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'entreprise.

Article 8 | Formalités de l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document et les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent être informées.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser.

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP).

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3.

4° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022.

5° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2°.

6° Les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans l'entreprise sur la mise en œuvre du DSAP.

7° Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs rappellent que dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

L'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas au plan de départ volontaire autonome (PDV). Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Les organisations de salariés et d'employeurs rappellent que pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur conformément au présent accord collectif est adressée à la DIRECCTE où est implanté l'entreprise concernée par voie dématérialisée à l'adresse suivante : activitepartielle.emploi.gouv.fr.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Article 9 | Modalités d'informations des organisations syndicales de salariés sur la mise en œuvre de l'accord

Les organisations d'employeurs représentatives de la branche professionnelle de la radiodiffusion présentent un point d'information, tous les mois, aux organisations de salariés représentatives de ladite branche.

De plus, tous les trois (3) mois, les organisations d'employeurs représentatives de la branche de la radiodiffusion présentent un bilan de mise en œuvre du présent accord par les entreprises relevant du champ de la radiodiffusion.

Afin de pouvoir réaliser ces bilans, il est demandé aux entreprises de la branche de transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs ou document unilatéral prévoyant la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle à l'adresse suivante : info@cppni-radio.fr

Chapitre III Dispositions générales

Article 10 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord prend effet le 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 11 | *Conditions de révision*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 6 (six) semaines à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 12 | *Extension de l'accord*

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur à sa date d'extension.

Fait à Paris, le 30 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Trame-type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Préambule

Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à la « Covid-19 » a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant leur partenariat ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus.

Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs de la branche de la radiodiffusion (IDCC 1922), se sont emparées de ce nouveau dispositif en concluant un accord le 28 octobre 2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, CDDU, journaliste pigiste, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise/de l'établissement :

- activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- activités antennes [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- activités administratives [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- [Éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, CDDU, journaliste pigiste, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [6 mois maximum - compléter].

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 | Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise/de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique [et pendant les X mois suivants].

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE)]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 | *Réduction de l'horaire de travail*

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1^{er} sera réduit au maximum de [X % – 40 % et 50 % au maximum en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 5 | *Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif*

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, à hauteur de 75 % de sa rémunération mensuelle brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés 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 ;
- 1 semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 6 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 7 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature OU le [date] OU le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser – maximum jusqu'au 31 décembre 2022].

Article 8 | Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Article 9 | Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (info@cppni-radio.fr).

Fait à..., le...

[Signature]

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 6 octobre 2020
relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail

NOR : ASET2050996M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT PSTE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les parties signataires conviennent de la nécessité d'organiser un régime dérogatoire dans les conditions posées ci-après.

Dans la continuité des accords du 8 juillet 2014 et du 25 octobre 2016, le présent accord a pour unique objet de répondre à la nécessité, pour certains types de services ou établissements visés à l'article 1^{er} du présent accord, de recruter, du fait de la nature de leurs activités, des salariés à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures par semaine.

Les parties signataires précisent que toute autre situation de travail à temps partiel sur une durée inférieure à la durée légale du travail ne peut procéder que de demandes émanant de salariés souhaitant mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

Ces demandes n'entrent donc pas dans le champ du présent accord et restent régies par l'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit dans les organismes de sécurité sociale.

Les parties signataires entendent se doter d'un ensemble de dispositions visant à garantir la continuité de services dans les structures visées à l'article 1^{er} du présent accord tout en permettant :

- de tendre vers la réduction progressive du nombre de contrats de travail conclus à temps partiel dans le cadre de la dérogation, en recherchant toutes solutions permettant d'augmenter la durée du travail des salariés concernés et en instaurant une priorité de recrutement sur des contrats prévoyant un volume d'heures de travail plus important ;

- de faciliter les transitions professionnelles, en recueillant par l'entretien professionnel les souhaits d'évolutions exprimés et en organisant les actions d'accompagnement nécessaires à leur réalisation ;
- de renforcer les garanties dont disposent ces salariés, notamment en matière d'organisation des horaires, d'accès à la formation, de prise en compte des compléments d'heures et heures complémentaires.

C'est dans ces perspectives qu'ont été arrêtées les dispositions qui suivent.

Article 1^{er} | Recrutement à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures

1.1. Champ d'application

Compte tenu de la nature des activités des services ou établissements concernés, et des contraintes organisationnelles qui leur sont propres, un recrutement direct à temps partiel, y compris pour une durée inférieure à 24 heures, ne peut intervenir que dans les seules structures visées ci-dessous :

- établissements gérés par les UGECAM ;
- centres d'examen de santé ;
- centres de vaccination ;
- centres de soins ;
- crèches ;
- centres de vacances ;
- centres sociaux gérés par les CAF ;
- unions immobilières d'organismes de sécurité sociale.

Hormis les situations visées ci-dessus, les recrutements s'effectuent sur la base de la durée légale du travail.

1.2. Durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel

Dans les structures visées ci-dessus, la durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel, est fixée à 10 heures hebdomadaires, sauf pour certains métiers dont la nature de l'activité, et les conditions de leur exercice, justifient une durée minimale différente.

Il s'agit des métiers suivants :

Métiers	Durée minimale de travail hebdomadaire
Cadre médical (niveau 9E à 12E) Cadre de santé (niveau 7E à 8E) Cadre éducatif (niveau 7E) Conseiller professionnel (niveau 6E) Rééducateur (niveau 6E)	2 heures
Infirmier (niveau 6E) Manipulateur en électroradiologie (niveau 6E) Personnel médico-technique B (niveau 5E) Personnel d'éducation technique B (niveau 5E) Chargé d'intervention sociale (grille des employés et cadres)	4 heures

Lorsque la répartition des horaires de travail se fait sur une période supérieure à la semaine, la durée minimale hebdomadaire s'apprécie en moyenne sur la période de référence.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause la situation des salariés recrutés antérieurement à leur entrée en vigueur.

1.3. Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

Le salarié qui a été recruté à temps partiel bénéficie d'une priorité absolue pour occuper un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires. Cette disposition s'applique à l'organisme employeur mais également aux autres organismes du régime général de sécurité sociale.

Ces dispositions s'appliquent, que le recrutement à temps partiel du salarié soit antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord, étant entendu qu'une attention particulière doit être apportée au salarié qui, recruté avant cette date, occupe un emploi d'une durée inférieure aux minima résultant de l'article 1.2.

Afin de permettre l'exercice de ce droit, l'employeur porte à la connaissance des salariés de l'organisme les emplois disponibles correspondants. À défaut de candidature interne à l'organisme, la vacance de poste est diffusée au sein du régime général avant d'être éventuellement ouverte à des candidatures externes à la branche professionnelle.

Article 2 | Augmentation temporaire de la durée de travail du salarié à temps partiel

2.1. Augmentation de la durée du travail par le recours à un complément d'heures dans le cadre d'un avenant au contrat de travail

Le salarié recruté à temps partiel, tout comme l'employeur, peut être intéressé par une augmentation temporaire de la durée contractuelle de travail.

Pour ce faire un avenant au contrat de travail doit être conclu au moins 15 jours avant sa date d'effet, sauf urgence avérée.

Cet avenant indique la durée pendant laquelle il s'applique, le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures.

La durée de l'avenant est au maximum de 6 mois.

L'avenant peut être renouvelé par accord exprès des parties.

À l'exception des avenants conclus dans le cadre du suivi d'une formation professionnelle, l'augmentation temporaire de la durée du travail est proposée prioritairement aux salariés possédant la qualification requise et souhaitant augmenter leur durée de travail.

Le refus du salarié de conclure un avenant ne constitue pas une faute, et ne peut, dès lors, entraîner une quelconque sanction disciplinaire.

2.1.1. Nombre d'avenants pouvant être conclus par un même salarié

Le nombre d'avenants pouvant être proposés par l'employeur au salarié au cours d'une même année est limité à 5.

Afin de permettre au salarié de suivre une formation au-delà des horaires de travail prévus par son contrat, un 6^e et un 7^e avenants peuvent être conclus quand la limite fixée à l'alinéa précédent a été atteinte.

2.1.2. Rémunération des heures effectuées dans le cadre de l'avenant

Les heures de travail effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux horaire correspondant au salaire du salarié.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée dans l'avenant sont majorées de 25 % dès la première heure.

2.2. Augmentation de la durée du travail par le recours à des heures complémentaires

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Il est possible d'accomplir des heures complémentaires au-delà du dixième sans pouvoir dépasser le tiers de la durée contractuelle de travail du salarié. Dans ce cas, les heures effectuées entre le dixième et le tiers de cette durée sont majorées à hauteur de 25 %.

Article 3 | *Garanties accordées au salarié*

3.1. Régularité des horaires de travail

La régularité des horaires contribuant à une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et participant à une meilleure prévention des risques professionnels, le salarié à temps partiel bénéficie d'horaires de travail réguliers.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que le salarié bénéficie du régime de l'horaire variable en vigueur dans l'organisme.

Les œuvres, établissements et services visés à l'article 1^{er} regroupent les horaires de travail sur des journées complètes, ou sur des demi-journées dont la durée ne peut être inférieure à 2 heures.

L'organisation du travail ainsi retenue ne peut, en tout état de cause, comporter plus d'une interruption d'activité par journée. La durée de cette période d'interruption ne peut être supérieure à 2 heures.

Le salarié qui cumule plusieurs emplois peut s'opposer à une proposition de modification de la répartition de ses horaires de travail ou à l'accomplissement d'heures complémentaires, dès lors que cette demande n'est pas compatible avec l'exercice de son (ou de ses) autre(s) activité(s) professionnelle(s).

3.2. Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

Au cours de l'entretien professionnel, les conditions pouvant permettre au salarié d'obtenir un temps de travail plus important sont automatiquement évoquées si l'intéressé en fait la demande.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée au salarié dont l'emploi est classé au niveau 1 à 4, ou 1E à 4E, et qui travaille à temps partiel contraint de moins de 24 heures.

3.2.1. Mobilité interne à l'organisme

a) Modalité d'exercice de la priorité

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article 1.3, le salarié qui a été recruté à temps partiel bénéficie d'une priorité absolue pour occuper un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

Le salarié qui postule un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle, ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe, bénéficie automatiquement d'un entretien de recrutement.

b) Mobilité interne nécessitant une formation certifiante

Lorsque le salarié exprime le souhait d'occuper, à l'intérieur de son organisme, un emploi nécessitant une formation certifiante, son compte personnel de formation peut être abondé dans les conditions posées à l'article 3.4.

3.2.2. Mobilité inter-organismes

Quand un salarié exprime le souhait de réaliser une mobilité professionnelle interne au régime général, son employeur organise un stage d'immersion dans un organisme au sein duquel l'emploi envisagé par le salarié s'exerce.

Si le salarié confirme son choix, et exprime sa volonté d'exercer une mobilité inter-organismes nécessitant une formation certifiante, son CPF peut être abondé dans les conditions fixées à l'article 3.4 afin de permettre la formation nécessaire en vue de favoriser son recrutement par un autre organisme.

3.3. Aide à la recherche d'un complément d'heures

Afin d'aider les salariés recrutés à temps partiel qui souhaitent augmenter leur durée de travail, les organismes développent des partenariats avec les structures n'appartenant pas au régime général, implantées dans leur circonscription, qui recrutent dans des activités similaires à celles exercées par ces salariés. Ces partenariats visent à permettre aux organismes une diffusion dans leurs services des vacances de poste émanant de ces structures.

3.4. Abondement du compte personnel de formation (CPF) des salariés recrutés directement à temps partiel

Le compte personnel de formation (CPF) est alimenté en euros au titre de chaque année et peut bénéficier d'abondements complémentaires notamment par voie conventionnelle.

Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle prévoit que la politique d'abondement de la branche professionnelle du régime général de sécurité sociale est confiée à la CPNEFP dans le cadre des priorités annuelles de financement de la formation.

Les abondements adoptés annuellement sont financés sur les fonds mutualisés en listant les publics et les formations visées.

La CPNEFP précise notamment les conditions dans lesquelles les salariés occupant des emplois relevant des deux premiers niveaux des grilles de la classification définies dans le protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois, à l'exception des ingénieurs-conseils, bénéficient d'un abondement destiné à faciliter leur accès à des certifications spécifiques à la branche.

Pour les salariés à temps partiel contraint de moins de 24 heures des niveaux 1 à 4 et 1E à 4E, la CPNEFP examinera systématiquement les certifications permettant de favoriser l'occupation d'un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale légale ou conventionnelle.

L'employeur informe les salariés, lors des entretiens professionnels, des abondements CPF susceptibles d'être octroyés. L'employeur accompagne les salariés concernés dans leurs démarches de mobilisation du compte personnel de formation et des abondements prévus annuellement par la CPNEFP.

L'employeur permet la réalisation de ces formations abondées par la CPNEFP dans le cadre du CPF en tout ou en partie sur temps de travail.

Article 4 | Application des dispositions conventionnelles

Durant leur période d'activité à temps partiel, les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective et de ses avenants, étant précisé que la situation de travail à temps partiel ne peut ouvrir des droits supérieurs à celle du travail à temps plein, sauf disposition conventionnelle expresse.

Article 5 | Évolution professionnelle du salarié

Le salarié exerçant des fonctions à temps partiel concourt à l'attribution des points d'expérience professionnelle, des points de compétences, et aux parcours professionnels dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps complet. Toutefois, les périodes visées aux articles 35, 36 et 37 de la convention collective doivent être majorées à due concurrence de la réduction du temps de travail.

Article 6 | Bilan du travail à temps partiel au plan local

Conformément aux dispositions légales, en l'absence d'accord d'entreprise, ou d'accord adopté entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du comité social et économique, aménageant les modalités d'information et de consultation de ce dernier, un bilan du travail à temps partiel lui est communiqué une fois par an.

Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre de salariés recrutés selon un horaire de travail inférieur à 24 heures par semaine, leur sexe et leur qualification ;
- les horaires de travail à temps partiel pratiqués par ces salariés ;
- le nombre d'heures complémentaires qu'ils ont accompli ;
- le nombre moyen d'avenants conclus par salarié dans le cadre de l'article 2.1 du présent accord et leur durée ;
- l'évolution de la rémunération des salariés concernés.

Article 7 | Bilan national du travail à temps partiel

Au niveau national, une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les partenaires sociaux.

Article 8 | Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1^{er} décembre 2020 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

Un document d'information sur le présent accord est remis à chaque salarié relevant de son champ d'application.

Fait à Montreuil, le 6 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Avenant type prévoyant une augmentation temporaire de la durée de travail

Entre l'organisme représenté par

et

M. demeurant à,

il a été convenu de modifier temporairement le contrat de travail à temps partiel conclu entre les parties sur les points suivants :

Article 1^{er} | Durée et répartition du temps de travail

Le présent avenant porte, à titre temporaire, la durée hebdomadaire (ou mensuelle) de travail de M.... à... heures.

Cette durée sera répartie de la façon suivante :

- ... heures le lundi ;
- ... heures le mardi ;
- ... heures le mercredi ;
- ... heures le jeudi ;
- ... heures le vendredi.

Article 2 | Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée du... au..., date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Fait en deux exemplaires originaux, à..., le...

(Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)

Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

IDCC : 1424 | **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DEVOYAGEURS**

Accord du 21 octobre 2020

relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle
en cas de réduction d'activité durable

NOR : ASET2051008M

IDCC : 1424

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

UTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

CFDT SNTU ;

SNRTC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire exceptionnelle traversée actuellement par la France affecte profondément l'activité économique nationale. Cette situation a entraîné une hausse du recours au dispositif d'activité partielle.

Certains secteurs sont plus particulièrement touchés par l'impact de l'épidémie sur leurs salariés.

Selon l'étude « questionnaire entreprises : impact de la crise sanitaire – éléments statistiques transport urbain – résultats de l'enquête juin 2020 » réalisée par l'OPCO mobilités, pendant la crise sanitaire traversée, 88 % des entreprises du secteur de transports urbains ont eu recours à l'activité partielle et 10 % ont été contraintes de fermer.

Le rapport sur les conséquences du « Covid-19 » établi par M. Jean-René Cazeneuve, député du Gers et président de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation, établit la perte de recettes annuelles des services de transports publics à 35 % en 2020, et un rebond de recettes estimé à plus 25 % en 2021 par rapport à 2020. S'agissant du versement mobilité, ce même rapport évalue la perte de versement mobilité à 10 % en 2020 et le rebond estimé à + 7 % en 2021.

Même si la compensation partielle des pertes de versement mobilité par l'État pour les autorités organisatrices de la mobilité et Île-de-France Mobilités, mise en œuvre par la loi de finances rectificatives n° 3, atténue les effets de la crise, leur situation financière reste très tendue. Cette dernière pourrait donc se traduire à terme par une réduction sensible de l'offre de transports sur certains territoires conduisant à des suppressions d'emplois. Ainsi, parmi les entreprises de la branche, certaines n'ont pas de visibilité sur la reprise de leur activité.

Par ailleurs, les études académiques qui analysent l'effet d'une pandémie comparable à celle de la « Covid-19 » sur la croissance indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de 2 ans. Cependant, en cas de nouveaux phénomènes épidémiques, accompagnés le cas échéant de nouvelles périodes de confinement, la reprise serait mécaniquement encore plus lente et l'activité des entreprises d'autant plus durablement atteinte.

Ainsi, cette crise sanitaire, grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue.

Dans une perspective de reprise d'activité, et d'accompagnement des entreprises dans un retour progressif à la situation économique antérieure, un dispositif spécifique d'activité partielle a donc été créé par l'article 53 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020 « relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ».

C'est dans le contexte de cette crise sanitaire liée à la pandémie de la « Covid-19 », dont les conséquences atteignent directement les entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, que les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte cette situation particulière, offrent, aux entreprises de la branche, la possibilité de recourir au dispositif spécifique d'activité partielle.

Ce dispositif spécifique permet aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Les employeurs bénéficient en contrepartie de ces engagements d'une allocation de 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 Smic ; le montant de l'indemnité d'activité partielle versé au salarié est *a minima* de 70 % de la rémunération brute horaire par heure chômée soit environ 84 % de son salaire net horaire.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, eu égard aux engagements spécifiques en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Le présent accord a pour objet de définir, au niveau de la branche, le socle du dispositif d'activité partielle longue durée afin de préciser les modalités de recours à ce dispositif tout en prenant en compte la réalité applicable à l'ensemble des entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs quels que soient leur taille, leurs activités et leurs modèles d'organisation.

Ce dispositif peut être décliné dans un document unilatéral réalisé par l'entreprise et dont le contenu et les conditions de validité sont détaillés au titre II du présent accord.

Cependant, les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement. Les mêmes négociations d'entreprise ou d'établissement peuvent aussi compléter et/ou améliorer le socle posé par cet accord dans le respect des textes

réglementaires fixant les dispositions obligatoires et facultatives devant figurer dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, pour tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...).

En fonction de la réalité décrite dans le diagnostic qui sert à établir le préambule du document unilatéral adopté conformément aux dispositions du présent accord, donnant lieu à consultation du CSE et homologation par l'autorité administrative compétente, les entreprises de la branche définissent les activités et les salariés effectivement concernés par le dispositif et leurs engagements.

Article 2 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025 afin de permettre une mise en œuvre de ce dispositif, la plus optimale possible, selon les situations rencontrées par les entreprises. Il est souligné que conformément à la loi n° 2020-743 du 17 juin 2020, les documents unilatéraux établis sur le fondement du présent accord doivent être transmis à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.

Cet accord cesse de produire tout effet à son terme.

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

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

Article 4 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Publicité et dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2, L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Titre I^{er} Conditions de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Le présent accord de branche permet aux employeurs de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs de recourir au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable dans les conditions de mise en œuvre décrites ci-après.

Article 6 | Réduction maximale de l'horaire de travail

Le dispositif spécifique permet aux entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, confrontées à une baisse durable d'activité, de réduire l'horaire de travail de tout ou partie de ses salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables en matière d'organisation du travail.

Cette réduction est précisée dans le document unilatéral établi par chaque employeur étant précisée qu'elle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

La limite maximale fixée au précédent alinéa peut-être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement. Cette dernière doit être précisée dans le document établi par l'employeur. Dans ce cas, la réduction de l'horaire de travail ne peut toutefois excéder 50 % de la durée légale.

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application du dispositif d'activité réduite telle que prévue dans le document visé au titre II du présent accord.

Les entreprises de la branche adaptent la charge de travail des salariés, ainsi que les objectifs individuels, afin de prendre en compte la mise en œuvre de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les salariés relevant d'une convention de forfait en jours bénéficient des mêmes dispositions.

À défaut d'accord collectif d'entreprise et/ou de dispositif de volontariat, les partenaires sociaux considèrent que les entreprises doivent tendre à une mise en œuvre équitable du dispositif spécifique d'activité partielle par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 7 | Engagements en matière de maintien dans l'emploi

En contrepartie de ces mesures, les employeurs de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique à travers la mise en œuvre de plans de sauvegarde de l'emploi visant les salariés auxquels s'appliquent le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, pendant la durée de mise en œuvre dans l'entreprise du dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 8 | Engagements en matière de formation professionnelle

Par ailleurs, la formation professionnelle est plus que jamais une priorité pour les signataires du présent accord. En effet, elle est non seulement indispensable pour la relance de l'activité dans les entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, mais également pour répondre aux enjeux sociaux, technologiques et environnementaux à venir.

À ce titre, les employeurs de la branche sont encouragés à mettre à profit les périodes chômées au titre du dispositif spécifique de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable pour maintenir et développer les compétences des salariés en mobilisant l'ensemble des dispositifs inscrits dans le plan de développement de compétences notamment.

Pour la durée des actions de formation mises en œuvre pendant les heures en activité partielle, l'employeur s'engage à maintenir le niveau de salaire du salarié à hauteur de ce que ce dernier aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Cette disposition s'applique également dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit avec l'employeur mobilisant, notamment, des heures de CPF.

Article 9 | Mobilisation des congés payés et du compte personnel de formation (CPF)

Pendant la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés peuvent mobiliser leurs congés payés et compte personnel de formation, dans le respect des obligations légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 10 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes et actionnaires

Afin de promouvoir la solidarité entre tous pendant la durée de recours au dispositif, les partenaires sociaux appellent les instances dirigeantes et actionnaires, à faire preuve de solidarité.

Dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, les partenaires sociaux demandent à tenir pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés, pendant la période de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, pour :

- la détermination des parts variables de rémunération et de l'évolution de la rémunération des dirigeants salariés ;
- la politique de versement de dividendes.

Article 11 | Modalités et moyens de suivi de l'accord

L'information et le suivi du présent accord sont confiés aux membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

À cet effet, cette commission se réunit *a minima* tous les 3 mois pendant la durée d'application du présent accord.

Un bilan annuel, ainsi qu'un bilan final de l'application du présent accord est réalisé en CPPNI.

Article 12 | Principe de non-cumul entre l'activité partielle spécifique et l'activité partielle

Le dispositif d'activité partielle et celui de l'activité partielle spécifique ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié.

Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle longue durée pour 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 suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie ;
- sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- autre circonstance de caractère exceptionnel.

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ne sont pas applicables :

- les dispositions relatives à la majoration de l'indemnisation pour les salariés en activité partielle suivant une formation prévu au plan de formation ;
- les dispositions provisoires autorisant l'individualisation de l'activité partielle ;
- les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur du dispositif.

Titre II Contenu et conditions de validité du document élaboré par l'employeur

À défaut d'accord d'entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, chaque employeur de la branche, confronté à une réduction d'activité durable, élabore un document conformément aux dispositions fixées par le présent accord afin de mettre en œuvre un dispositif spécifique d'activité partielle pleinement adapté à la réalité de son activité, des emplois, de sa taille et de son mode d'organisation.

A minima, le document unilatéral de l'employeur contient les informations suivantes :

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique le 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. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Les partenaires sociaux rappellent que le document unilatéral peut le cas échéant comporter d'autres éventuels engagements, au-delà des minima prévus ci-dessus.

Article 13 | Diagnostic de la situation économique et les perspectives d'activité

Le document unilatéral élaboré comprend en préambule un diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activités de l'entreprise concernée, notamment au regard des attentes de l'autorité organisatrice de la mobilité. Ce diagnostic permet de justifier la nécessité de réduire de manière durable l'activité de l'entreprise pour assurer sa pérennité.

Il peut être réalisé notamment grâce aux informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Article 14 | Champ d'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'appliquent le dispositif.

Il permet de placer les salariés en situation d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 15 | Réduction maximale de l'horaire

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail.

Article 16 | Indemnisation du salarié

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite, reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, 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.

En application de l'article 8 du présent accord, pour la durée des actions de formation mises en œuvre pendant les heures en activité partielle, l'employeur s'engage à maintenir le niveau de salaire du salarié à hauteur de ce que ce dernier aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Cette disposition s'applique également dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit avec l'employeur mobilisant, notamment, des heures de CPF.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur peut prévoir, dans le document unilatéral, une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'employeur étudie également la possibilité de lisser cette indemnisation au cours de la période concernée.

Le cas échéant, une régularisation de l'indemnité versée aux salariés intervient au terme de la période de référence.

Article 17 | Engagements complémentaires

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite des régimes de base et complémentaire obligatoires ;
- les garanties complémentaire de frais de santé et de prévoyance ; l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié, et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal ;
- la prise en compte des périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Il est rappelé que la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle.

Enfin, les employeurs de la branche s'engagent à ce que les périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle soient prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 18 | Engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur prévoit les engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 19 | Date de début et durée d'application du dispositif

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur fixe la date de début de mise en œuvre du dispositif, ainsi que sa durée d'application.

Cependant, la date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative compétente.

La durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Article 20 | Modalités d'information des personnels et des instances représentatives du personnel

Le document comporte les modalités d'information des personnels et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif et le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Aux termes des dispositions légales et réglementaires, cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Fait à Paris, le 21 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnel intérimaire

Personnel permanent

Avenant n° 1 du 9 octobre 2020

à l'accord du 29 novembre 2019
relatif au développement des compétences et des qualifications

NOR : ASET2050998M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

CFTC intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 29 novembre 2019, les partenaires sociaux ont décidé d'accompagner la branche dans la mise en œuvre de sa politique en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés du travail temporaire, par une gouvernance paritaire efficiente.

À ce titre, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité renforcer les missions du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) afin d'accroître son intervention dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, le maintien de leur employabilité et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Dans la continuité de l'accord de branche, les membres du conseil d'administration du FPE-TT ont mené des travaux en vue de mettre à jour les statuts de l'association.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche souhaitent par le présent avenant, annexer les nouveaux statuts à l'accord du 29 novembre 2019 précité.

En conséquence, les parties signataires conviennent ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour objet d'annexer à l'accord de branche du 29 novembre 2019 les nouveaux statuts du FPE-TT adoptés le 23 septembre 2020 par le conseil d'administration lesquels annulent et remplacent les statuts du 2 octobre 2014.

Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux de la branche entendent rappeler que l'autorisation d'absence des administrateurs salariés pour participer aux délibérations des différentes instances du FPE-TT, est de droit, sous réserve d'une information préalable et motivée de l'entreprise employant lesdites administrateurs 15 jours avant la tenue de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 2 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Article 3 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas au regard de son objet de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | Révision et dénonciation de l'accord

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

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

Article 5 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)

Statuts

Titre 1^{er} Objet et composition de l'association

Article 1^{er} | Constitution

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire, créé en 1996 par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, est constitué sous forme d'une association sans but lucratif, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019 (ci-après dénommé « accord de branche »).

Sont membres de l'association :

- les organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de l'accord de branche ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de l'accord de branche ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles représentatives des branches qui adhèreraient ultérieurement à l'accord de branche.

La qualité de membre se perd par :

- la perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au sein de la branche du travail temporaire. Cette perte s'apprécie le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire ;
- démission du membre notifiée par simple lettre adressée au (à la) président(e) de l'association ;
- dissolution du membre (personne morale), pour quelque cause que ce soit, ou déclaration en état de redressement ou de liquidation judiciaire.

Article 2 | Dénomination et siège

L'association est dénommée « Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire » ci-après dénommée « Association ».

L'association a son siège social à Paris, 24, rue de Clichy, 75009 Paris. Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 3 | Durée

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 4 | Champ d'intervention géographique

Le champ d'intervention géographique de l'association couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Mayotte, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 5 | Objet de l'association

Conformément à l'article 92 de l'accord de branche, l'association a pour objet :

- de contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de renforcer les moyens financiers des ETT/ETTI en faveur de tout type d'actions en lien avec :
 - le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CIPi, CDPI et contrat d'alternance de reconversion) ;
 - l'accès à l'emploi ;
 - le maintien dans l'emploi ;
- de gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;
- de financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

Article 6 | Missions

Les missions de l'association sont les suivantes :

- gérer la collecte ainsi que les financements ;
- assurer le pilotage technique et financier de l'association ;
 - piloter et gérer la comptabilité, les engagements financiers et les actes juridiques ;
 - mettre en œuvre les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en œuvre le cadre de gouvernance fixé dans le respect de ses statuts ;
- assurer la gestion des ressources humaines de l'association ;
- coordonner la réalisation des études et leur financement, dans les conditions prévues par l'accord de branche ;
- assurer l'organisation, la gestion et le financement des formalités administratives liées à la vie d'une association loi 1901 ;
- développer les partenariats financiers et non financiers concourant à la mise en œuvre des orientations fixées par le conseil d'administration de l'association ;
- assurer la représentation de l'association auprès des institutions, partenaires, et médias ;
- mettre en œuvre, gérer et financer des actions de communication et de marketing.

Titre II Administration et fonctionnement de l'association

Article 7 | Assemblée générale

Article 7.1 | Composition

L'association est administrée par une assemblée générale, composée de l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants composant le conseil d'administration de l'association.

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège. Si le quorum n'est pas atteint une nouvelle assemblée générale ordinaire sera convoquée sous 15 jours et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de 2 pouvoirs.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale, sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) et selon l'ordre du jour fixé par le conseil d'administration, prend ses décisions à la majorité des deux tiers (2/3) par collège des membres présents ou représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 7.2 | Attributions

L'Assemblée générale dispose des prérogatives suivantes :

- elle procède aux modifications statutaires et à leur approbation à la majorité des deux tiers (2/3) des membres présents ou représentés ;
- elle entend le rapport d'activité, le rapport financier et celui du commissaire aux comptes ;
- elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs ;
- elle approuve la dissolution de l'association et procède à la dévolution de ses biens, à la fusion ou transformation de l'association.

D'une façon générale, l'assemblée générale a compétence pour prendre toutes décisions de nature à mettre en cause l'existence de l'association ou à modifier son objet ou ses règles de fonctionnement.

Article 8 | Conseil d'administration

Article 8.1 | Composition

L'association est dirigée par un conseil d'administration paritaire composé d'administrateurs titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- le collège salariés composé de 2 administrateurs titulaires désignés par chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association ;
- le collège employeurs composé d'un nombre identique d'administrateurs titulaires désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour un mandat de 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire :

- chaque organisation syndicale de salariés membre de l'association désigne, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, deux administrateurs suppléants ;
- l'organisation professionnelle d'employeurs membre de l'association désigne un nombre égal d'administrateurs suppléants.

Pour chacune des organisations syndicales de salariés membres de l'association, un des administrateurs suppléants désigné pourra participer aux réunions du conseil d'administration pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) de l'association, pour un mandat de 2 ans renouvelables. Les mandats de président(e) et de trésorier(e) sont assurés alternativement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou par une organisation syndicale de salariés.

Article 8.2 | Pouvoirs

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'association, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir, autoriser, faire autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'association définis par l'accord de branche ainsi que par les présents statuts.

Le conseil d'administration a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'association à partir des objectifs et des priorités définies par la CPNE de la branche, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux fonds versés par les ETT/ETTI de la branche et de prise en charge des actions financées par l'association ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- plus généralement, prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'association, notamment :
 - désigner le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) de l'association ;
 - nommer le (la) commissaire aux comptes ;
 - nommer le (la) directeur(rice) de l'association sur proposition du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) ;
 - arrêter le budget de l'association ;
 - examiner et valider les comptes de l'exercice clos ;
 - contrôler et faire contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
 - décider, s'il y a lieu, d'ester en justice ;
 - consentir les délégations de pouvoirs et de signatures nécessaires à l'accomplissement de ses missions au (à la) président(e) et au (à la) trésorier(e).

Article 8.3 | Fonctionnement

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du (de la) président(e) et du (de la) trésorier(e) au moins quatre fois par an et autant de fois qu'ils l'estiment nécessaire.

En outre, chacun des deux collèges salariés et employeurs peut demander, à la majorité de ses membres, l'organisation exceptionnelle d'un conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le (la) président(e) et le (la) trésorier(e) selon des modalités prévues par le règlement intérieur prévu aux présents statuts.

Tout administrateur peut demander l'inscription de questions à l'ordre du jour du conseil d'administration à condition d'en faire la demande par tous moyens écrits 8 jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant procuration par tous moyens écrits à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de 3 voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié des membres de chaque collège au moins est présente ou représentée. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai maximum de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de présents ou représentés.

Les votes ont lieu par collège et sont réalisés par les membres présents ou représentés au cours de chaque réunion du conseil à « main levée » ou à « bulletin secret » si un ou plusieurs administrateurs présents ou représentés le requièrent.

En cas de circonstances exceptionnelles, un vote par voie électronique peut être réalisé pour les décisions urgentes prises au sein du conseil d'administration dans les conditions précisées dans le règlement intérieur de l'association. La décision actée par voie électronique est reprise et intégrée dans le procès-verbal du conseil d'administration qui suit le vote.

Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le (la) président(e), après suspension de séance, reprend la proposition en question et la décision est prise à la majorité simple par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

Article 8.4 | Exercice du mandat d'administrateur

Les fonctions d'administrateurs ne sont pas rémunérées par l'association.

L'association prend en charge le remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs selon les modalités définies dans le règlement intérieur de l'association.

Article 9 | Président(e). Trésorier(e). Directeur(rice)

Article 9.1 | Attributions du (de la) président(e)

Le (la) président(e) assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil d'administration.

Il (elle) préside les réunions du conseil d'administration. Il (elle) représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile, et signe tous les actes et délibérations.

Il (elle) fait ouvrir, au nom de l'association, tout compte en banque. Il (elle) peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires de son choix agréés par le conseil d'administration.

Il (elle) peut engager et mettre un terme aux fonctions du directeur général de l'association sur décision du conseil d'administration.

Article 9.2 | Attributions du (de la) trésorier(e)

Le (la) Trésorier(e) est chargé notamment :

- d'établir ou faire établir les comptes annuels de l'association et le rapport financier associé ;
- de préparer ou faire préparer le budget et d'en contrôler ou en faire contrôler son exécution ;
- de faire contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'association.

Article 9.3 | Attributions du (de la) directeur(rice)

La direction de l'association est assurée par un(e) directeur(rice). Il (elle) est nommé(e) par le conseil d'administration avec pouvoirs donnés au (à la) président(e) d'engager le (la) directeur(rice) et, le cas échéant, de mettre un terme à ses fonctions, sur décision du conseil d'administration.

Le (la) directeur(rice) assure la gestion administrative et générale de l'association et met en œuvre les moyens nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur et des présents statuts.

Il (elle) participe de droit aux réunions du conseil d'administration et en assure le secrétariat.

Il (elle) a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il (elle) en assure le recrutement suivant les indicateurs budgétaires fixées par le conseil d'administration.

Titre III Gestion financière et comptable de l'association

Article 10 | *Ressources*

Conformément aux dispositions de l'article 92 de l'accord de branche, les ressources de l'association sont constituées par :

- une contribution conventionnelle versée par les ETT/ETTI, au taux fixé par les partenaires sociaux de la branche et assise sur la masse salariale des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur compatibles avec l'objet et les missions de l'association.

Article 11 | *Collecte et gestion des ressources*

Article 11.1 | *Collecte*

Conformément aux dispositions des articles 92 et 95 de l'accord de branche, l'association est habilitée à collecter auprès des ETT/ETTI, la contribution conventionnelle destinée à accompagner les ETT/ETTI dans leur politique de formation.

L'association peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

En cas de retard ou d'absence de versement de tout ou partie de la contribution conventionnelle, celle-ci sera majoré d'intérêt de retard et de frais de dossier ou de contentieux, selon les dispositions prévues par le règlement intérieur.

Article 11.2 | *Gestion des ressources*

Les ressources de l'association sont gérées et employées sous la responsabilité du conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La contribution conventionnelle versée par les ETT/ETTI est inscrite au compte des entreprises, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % de fonds collectés ;
- des frais de fonctionnement ;
- d'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'OIR pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet de l'association, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3^e année et affectés à la réalisation d'actions déterminées par le conseil d'administration.

Article 12 | Plan comptable et publicité

Les fonds collectés par l'association font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérés paritairement.

Chaque année, l'association établit les documents de fin d'exercice et les comptes annuels arrêtés au 31 décembre de l'année. Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes nommé par le conseil d'administration. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du conseil d'administration qui se prononce sur les comptes de l'exercice clos. Ils sont ensuite publiés sur le site de l'association conformément aux textes légaux en vigueur.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13 | Règlement intérieur

Un règlement intérieur est établi par le conseil d'administration. Il complète et précise les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

Article 14 | Modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord de branche ou ceux qui y adhéreraient ultérieurement, sur propositions du conseil d'administration de l'association.

Article 15 | Dissolution. Liquidation

La dissolution de l'association ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord de branche.

En cas de dissolution, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par l'association et l'actif, composé des biens et des droits détenus par l'association s'il y a lieu sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dissolution est approuvée par l'assemblée générale.

Article 16 | Dépôt des statuts

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'association.

Fait à Paris, le 23 septembre 2020, en deux exemplaires originaux.

Signataires :

Le président

La trésorière

Directeur de la publication : Pierre Romain

165200490-001220

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
