



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*

**2021-04**  
6 février 2021

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

Fascicule n° 2021-04 du 6 février 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	193

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-04 du 6 février 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Architecture (entreprises) :</b> avenant du 22 octobre 2020 à l'accord du 11 juillet 2019 relatif à la contribution conventionnelle .....	5
<b>Assainissement (maintenance industrielle) :</b> avenant n° 35 du 6 octobre 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime santé complémentaire .....	8
<b>Assurances (sociétés) :</b> protocole d'accord du 29 septembre 2020 relatif aux axes d'intervention et de financement de l'action sociale de la CRESPA pour les années 2021 à 2023 .....	16
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprise de courtage) :</b> accord du 24 novembre 2020 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle .....	20
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) :</b> avenant du 24 novembre 2020 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 .....	27
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager) :</b> avenant du 17 septembre 2020 à l'accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine .....	29
<b>Automobile (Seine-Maritime [services]) :</b> accord professionnel départemental du 17 décembre 2020 relatif au travail le dimanche (Seine-Maritime) .....	31
<b>Automobile (services) :</b> accord paritaire national du 16 décembre 2020 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le 1 <sup>er</sup> semestre 2021 .....	34
<b>Carrières et matériaux (industries [Grand Est, ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 13 novembre 2020 relatif aux salaires minimaux (Grand Est) .....	72
<b>Déchet (activités) :</b> avenant n° 67 du 8 décembre 2020 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public .....	76
<b>Enseignement privé indépendant :</b> avenant n° 51 du 18 septembre 2020 relatif à la modification de l'article 6.2.1 de la convention collective .....	88
<b>Hospitalisation privée :</b> avenant n° 6 du 23 septembre 2020 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme .....	90
<b>Hospitalisation privée :</b> avenant n° 7 du 23 septembre 2020 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme .....	92
<b>Hospitalisation privée :</b> avenant n° 30 du 1 <sup>er</sup> octobre 2020 relatif à l'intégration au sein du préambule de la convention collective du paragraphe C « Secteur du thermalisme » .....	94

<b>Médicaux (cabinets) :</b> avenant n° 78 du 29 octobre 2020 relatif à la contribution conventionnelle.....	97
<b>Menuiserie, charpentes :</b> avenant n° 1 du 21 octobre 2020 relatif à la mise à jour de la convention collective.....	99
<b>Métallurgie (Oise) :</b> avenant du 17 décembre 2020 relatif aux garanties annuelles de rémunération pour l'année 2020 (Oise).....	127
<b>Métallurgie (Oise) :</b> avenant du 17 décembre 2020 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (Oise).....	130
<b>Notariat :</b> avenant n° 1 du 17 décembre 2020 à l'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à la contribution conventionnelle de formation et à la reconversion ou promotion par alternance.....	133
<b>Plasturgie :</b> accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (ARME).....	135
<b>Spectacles vivants :</b> accord-cadre du 17 février 2020 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés à l'exception des intermittents qui bénéficient d'un accord spécifique.....	140
<b>Transports routiers :</b> accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2020 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires.....	157
<b>Transports routiers :</b> accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2020 relatif au travail à temps partiel .....	162
<b>Voyages et tourisme (agences [personnel]) :</b> accord du 29 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) .....	168

**Avenant du 22 octobre 2020**

à l'accord du 11 juillet 2019  
relatif à la contribution conventionnelle

NOR : ASET2150127M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**SYNATPAU CFDT ;**

**FNSCBA CGT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent texte a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle des entreprises relevant de l'IDCC 2332 et du champ d'application :

- les entreprises d'architecture ;
- les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
- les entreprises d'urbanisme ;
- les entreprises d'architecture d'intérieur ;
- les entreprises d'architecture paysagère ;
- les entreprises de management BIM (Building Information Modeling) ;
- les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique ;
- les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage,

les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle et vient modifier les dispositions de l'article 4 et de l'article 13 de l'accord du 12 mars 2015.

## **Article 1<sup>er</sup> | Contribution et opérateur**

Annule et remplace l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 11 juillet 2019 relatif à la contribution professionnelle :

### **« 1.1. Contribution des entreprises**

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche des entreprises d'architecture versent, à l'opérateur de compétences agréé à ce jour par le ministère, une contribution conventionnelle de la formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,55 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche des entreprises d'architecture sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

### **1.2. Opérateur de compétences agréé et principes de gestion**

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche des entreprises d'architecture est l'opérateur de compétences agréé à ce jour par l'État.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue des salariés auxquels s'applique la convention collective nationale IDCC 2332. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche dans deux enveloppes distinctes une pour les moins de 11 salariés et l'autre pour les 11 salariés et plus.

La CPNEFP pourra décider le transfert d'une enveloppe vers une autre.

Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

Les contributions conventionnelles seront engagées par l'OPCO selon les priorités de formations décidées par la CPNEFP de la branche architecture. »

## **Article 2 | Entrée en vigueur. Portée de l'accord**

Annule et remplace l'article 3 de l'accord du 11 juillet 2019 relatif à la contribution professionnelle :

« Les dispositions du présent texte entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies. Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent pour les contributions de l'année 2021. Étant entendu que cet accord sera réécrit par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle pour septembre 2021.

Les stipulations du présent texte annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche des entreprises d'architecture qui traitent de la contribution conventionnelle. »

## **Article 3 | Notification. Dépôt. Extension**

Le présent texte sera notifié par l'APGBA à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non. À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la

notification, le présent texte sera déposé par l'APGBA auprès des services du ministre chargé du travail afin d'en demander l'extension.

*Fait à Paris, le 22 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 35 du 6 octobre 2020**  
à l'accord du 6 octobre 2015  
relatif à la mise en place d'un régime santé complémentaire

NOR : ASET2150125M

IDCC : 2272

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

**FNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FAT UNSA ;**

**FGTE CFDT ;**

**FNST CGT ;**

**FGT CFTC SNED,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet :

La reconduction de l'accord frais de santé du 6 octobre 2020 et ses conditions de renouvellement, la mise à jour des garanties du régime de l'article 5.1 intitulé « Tableau de garanties » (qui renvoie aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe dénommée : tableaux de garantie). Les tarifs ont été revus en conséquence, ainsi que la durée de leur maintien dans ce contexte.

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 5.1 intitulé « Tableau de garanties », renvoie aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe dénommée « Garanties collectives – complémentaire santé obligatoire ».

Suite à la décision de la branche de mettre en conformité ces garanties avec la réglementation en vigueur nouveau cahier des charges du contrat responsable, les tableaux sont modifiés comme suit.



# GRILLE DE GARANTIE - CCN DE L'ASSAINISSEMENT 100% santé

	Régime Général Sécurité Sociale (SS)	Base	Total SS + Base	Option 1	Total SS + Base + Option 1
<b>Frais d'hospitalisation</b>					
Chirurgie - Hospitalisation					
Frais de séjour - Secteur conventionné	80% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Honoraires - Secteur conventionné OPTAM/OPTAM-CO	80% BR	100% TM	100% BR	+ 100% BR	200% BR
Honoraires - Secteur conventionné Hors OPTAM/OPTAM-CO	80% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Forfait hospitalier	-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Forfait actes lourds	-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière - Secteur conventionné (hors ambulatoire)	-	-	-	+ 3% PMSS	3% PMSS
<b>Frais médicaux</b>					
Consultations Généralistes OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Consultations Généralistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Consultations Spécialistes OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	+ 100% BR	200% BR
Consultations Spécialistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Pharmacie (SMR important, faible et homéopathie)	15% à 65% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Analyses, auxiliaires médicaux	60% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) Hors OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Radiologie OPTAM/OPTAM-CO Hors OPTAM/OPTAM-CO	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Orthopédie et autres prothèses (2)	60% BR	100% TM	100% BR	+100% BR	200% BR
Transport remboursé par la S.S.	65% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Grand Appareillage	100% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
<b>Dentaire</b> (limité à 3 prothèses / an / bénéficiaire pour les paniers libre et maîtrisé, au-delà ticket modérateur) (4)					
Soins et prothèse 100% santé (3)	70% BR	Prise en charge intégrale limitée HLF			
Soins pris en charge par le RO ne relevant pas du dispositif 100% santé	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Onlays-Inlays	70% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Orthodontie remboursée par la S.S	100% BR	25% BR	125% BR	+ 175% BR	300% BR
Panier maîtrisé	70% BR	Prise en charge identique à celle du panier libre dans la limite HLF			
Panier libre :					
Dents du sourire remboursées par la S.S.(5)	70% BR	55% BR	125% BR	+ 225% BR	350% BR
Dents de fond de bouche remboursées par la S.S.(6)	70% BR	55% BR	125% BR	+ 225% BR	350% BR
Actes dentaires hors nomenclature : Implantologie (implant et pilier dentaire)	-	-	-	+ 200€ (max 2/an)	200€ (max 2/an)

# GRILLE DE GARANTIE - CCN DE L'ASSAINISSEMENT 100% santé

	Régime Général Sécurité Sociale (SS)	Base	Total SS + Base	Option 1	Total SS + Base + Option 1
<b>Frais optique</b>					
Equipement 100% santé - verre	60% BR	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)			
Equipement 100% santé - monture	60% BR	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)			
Prestation d'adaptation et d'appairage (remboursée S.S) 100% santé	60% BR	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)			
Monture adulte du panier libre	60% BR	40 €	60% BR + 40 €	+ 60 €	100 € (y compris SS)
Monture enfant du panier libre	60% BR	30 €	60% BR + 30 €	+ 50 €	60% BR + 80 €
Verres panier libre	60% BR	Voir grille optique Base	60% BR + grille optique Base	Voir grille optique Base + Option 1	60% BR + grille optique Base + Option 1
Prestation d'adaptation et d'appairage (remboursée S.S) panier libre	60% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Lentilles prescrites remboursées (y compris jetables)	60% BR	100 €	60% BR + 100 €	-	60% BR + 100 €
Chirurgie réfractive	-	-	-	+ Forfait 200 € /œil	Forfait de 200 € / œil
<b>Aide auditive</b>					
Equipement 100% santé *	60% BR	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)			
Equipement du panier libre	60% BR	100% TM	100% BR	+ Forfait 500 €	100% BR + 500 €
<b>Prévention et médecines douces</b>					
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Médecines douces reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels (Ostéopathie, Etio-pathie, Acupuncteur,...)	-	-	-	+ 25€ / séance 3 séances / an	25€ / séance 3 séances / an
Maternité - Adoption	-	-	-	+ 5%PMSS	5% PMSS
Cures thermales acceptées par la S.S.	65% BR	-	65% BR	+ 5%PMSS	65% BR + 5% PMSS

Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur. Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et elles les prestations indiquées incluent le remboursement de la Sécurité sociale. Pour les prestations exprimées en forfait, la Mutuelle rembourse le montant indiqué, (sauf prestations exprimées en euros). Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance malade, la base de remboursement est le Tarif d'Autoité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou les établissements conventionnés).

Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le régime obligatoire, sauf stipulation contraire. (1) Prévu à l'article L. 174-4 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (2) Produits et prestations inscrits à la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale. Les audiprothèses ne sont pas remboursées au titre de ce poste mais au titre du poste - Aides auditives (3) Soins dentaires / Actes d'endodontie / Actes de prothèse bucco-dentaire / Parodontologie. (4) : Couronnes, bridges et inter de bridge / Couronnes sur implant / Prothèses dentaires amovibles ou fixe / Réparation sur prothèses. (5) : dents n° 11/12/13/14 / 15/16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (6) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (7) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (8) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (9) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (10) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (11) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (12) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (13) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (14) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (15) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (16) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (17) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (18) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (19) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (20) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (21) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (22) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (23) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (24) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (25) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (26) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (27) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (28) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (29) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (30) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (31) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (32) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (33) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (34) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (35) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (36) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (37) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (38) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (39) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (40) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (41) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (42) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (43) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (44) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (45) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (46) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (47) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (48) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (49) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (50) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (51) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (52) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (53) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (54) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (55) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (56) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (57) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (58) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (59) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (60) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (61) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (62) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (63) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (64) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (65) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (66) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (67) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (68) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (69) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (70) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (71) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (72) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (73) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (74) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (75) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (76) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (77) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (78) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (79) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (80) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (81) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (82) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (83) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (84) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (85) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (86) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (87) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (88) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (89) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (90) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (91) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (92) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (93) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (94) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (95) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (96) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (97) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (98) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (99) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (100) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (101) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (102) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (103) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (104) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (105) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (106) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (107) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (108) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (109) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (110) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (111) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (112) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (113) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44. (114) : dents n° 16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/

## GRILLE OPTIQUE

Par verre	Base			Option 1	
	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	
Verres simple foyer, sphériques					
sphère comprise entre -6 à +6	30,00 €	35,00 €	50,00 €		60,00 €
sphère hors zone - 6 à +6	80,00 €	80,00 €	120,00 €		80,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques					
sphère comprise entre -6 et 0 et cylindre $\leq +4$	80,00 €	80,00 €	120,00 €		80,00 €
sphère $> 0$ et sphère + cylindre $\leq +6$	80,00 €	80,00 €	120,00 €		80,00 €
sphère comprise entre -6 et 0 et cylindre $> +4$	80,00 €	80,00 €	120,00 €		80,00 €
sphère $< -6$ et cylindre $\geq +0,25$	80,00 €	80,00 €	120,00 €		80,00 €
sphère $> 0$ et sphère + cylindre $> +6$	80,00 €	80,00 €	120,00 €		80,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques					
sphère comprise entre -4 à +4	80,00 €	80,00 €	120,00 €		160,00 €
sphère hors zone de -4 à +4	80,00 €	80,00 €	120,00 €		200,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques					
sphère comprise entre -8 et 0 et cylindre $\leq +4$	80,00 €	80,00 €	120,00 €		160,00 €
sphère $> 0$ et sphère + cylindre $\leq +8$	80,00 €	80,00 €	120,00 €		160,00 €
sphère est comprise entre -8 et 0 et cylindre $> +4$	80,00 €	80,00 €	120,00 €		200,00 €
sphère $< -8,00$ et cylindre $\geq +0,25$	80,00 €	80,00 €	120,00 €		200,00 €
sphère $> 0$ et sphère + cylindre $> +8$	80,00 €	80,00 €	120,00 €		200,00 €
<b>Monture panier libre</b>	<b>30,00 €</b>	<b>40,00 €</b>	<b>80,00</b>		<b>120,00</b>

Prise en charge limitée à un équipement optique (2 verres+1 monture) au terme d'une période minimale : de 2 ans, pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, de 1 an, pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, de 6 mois, pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Renouvellement anticipé de l'équipement possible notamment en cas d'évolution de la vue ou situations médicales particulières, tels que défini par arrêté.

# GRILLE DE GARANTIE - CCN DE L'ASSAINISSEMENT 100% santé

	Régime Local Sécurité Sociale (SS)	Base	Total SS + Base	Option 1	Total SS + Base + Option 1
<b>Frais d'hospitalisation</b>					
Chirurgie - Hospitalisation					
Frais de séjour - Secteur conventionné	100% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Honoraires - Secteur conventionné OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% TM	100% BR	+ 100% BR	200% BR
Honoraires - Secteur conventionné Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Chambre particulière - Secteur conventionné (hors ambulatoire)	-	-	-	+ 3% PMSS	3% PMSS
<b>Frais médicaux</b>					
Consultations Généralistes OPTAM/OPTAM-CO	90% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Consultations Généralistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	90% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Consultations Spécialistes OPTAM/OPTAM-CO	90% BR	100% TM	100% BR	+ 100% BR	200% BR
Consultations Spécialistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	90% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Pharmacie (SMR important, faible et homéopathie)	15% à 90% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Analyses, auxiliaires médicaux	90% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM/OPTAM-CO	90% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) Hors OPTAM/OPTAM-CO	90% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Radiologie OPTAM/OPTAM-CO Hors OPTAM/OPTAM-CO	90% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Orthopédie et autres prothèses (2)	90% BR	100% TM	100% BR	+ 100% BR	200% BR
Transport remboursé par la S.S.	100% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Grand Appareillage	100% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
<b>Dentaire (limité à 3 prothèses / an / bénéficiaire pour les paniers libre et maîtrisé, au-delà ticket modérateur) (4)</b>					
Soins et prothèse 100% santé (3)	90% BR		Prise en charge intégrale limitée HLF		
Soins pris en charge par le RO ne relevant pas du dispositif 100% santé	90% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Onlays-Inlays	90% BR	100% TM	100% BR	-	100% BR
Orthodontie remboursée par la S.S	100% BR	25% BR	125% BR	+ 175% BR	300% BR
Panier maîtrisé	90% BR	Prise en charge identique à celle du panier libre dans la limite HLF			
Panier libre :					
Dents du sourire remboursées par la S.S.(5)	90% BR	35% BR	125% BR	+ 225% BR	350% BR
Dents de fond de bouche remboursées par la S.S.(6)	90% BR	35% BR	125% BR	+ 225% BR	350% BR
Actes dentaires hors nomenclature : Implantologie (implant et pilier dentaire)	-	-	-	+ 200€ (max 2/an)	200€ (max 2/an)



Régime Local Sécurité Sociale (SS)	Base	Total SS + Base	Option 1	Total SS + Base + Option 1
<b>Frais optique</b>				
Equipement 100% santé - verre	90% BR	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Equipement 100% santé - monture	90% BR	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Prestation d'adaptation et d'appareillage (remboursée S.S) 100% santé	90% BR	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Monture adulte du panier libre	90% BR	40 €	90% BR + 40 €	100 € (y compris SS)
Monture enfant du panier libre	90% BR	30 €	90% BR + 30 €	90% BR + 80 €
Verres panier libre	90% BR	Voir grille optique Base	Voir grille optique Option 1	90% BR + grille optique Option 1
Prestation d'adaptation et d'appareillage (remboursée S.S) panier libre	90% BR	100% TM	-	100% BR
Lentilles prescrites remboursées (y compris jetables)	90% BR	100 €	90% BR + 100 €	90% BR + 100 €
Chirurgie réfractive	-	-	+ Forfait 200 €/œil	Forfait de 200 € / œil
<b>Aide auditive</b>				
Equipement 100% santé *	90% BR	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Equipement du panier libre	90% BR	100% TM	100% BR	100% BR + 500 €
<b>Prévention et médecines douces</b>				
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	OUI	OUI	OUI	OUI
Médecines douces reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels (Ostéopathie, Etio-pathie, Acupuncture,...)	-	-	+ 25€ / séance 3 séances / an	25€ / séance 3 séances / an
Maternité - Adoption	-	-	+ 5%PMSS	5% PMSS
Cures thermale acceptées par la S.S.	90% BR	-	90% BR	90% BR + 5% PMSS

Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur. Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et elles les prestations indiquées incluent le remboursement de la Sécurité sociale. Pour les prestations exprimées en forfait, la Mutuelle rembourse le montant indiqué. (sauf prestations exprimées en euros). Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Automatisme (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou les établissements conventionnés).

Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le régime obligatoire, sauf stipulation contraire. (1) Prévu à l'article L. 174-4 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (2) Produits et prestations inscrits à la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale. Les audiprothèses ne sont pas remboursées au titre de ce poste mais au titre du poste - Aides auditives (3) Soins dentaires / Actes d'endodontie / Actes de prothèse bucco-dentaire / Parodontologie. (4) : Couronnes, bridges et inter de bridge / Couronnes sur implant / Prothèses dentaires amovibles ou fixe / Réparation sur prothèses. (5) : dents n° 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 21 / 22 / 23 / 24 / 25 / 31 / 32 / 33 / 34 / 41 / 42 / 43 / 44. (6) : dents n° 16 / 17 / 18 / 26 / 27 / 28 / 35 / 36 / 37 / 38 / 45 / 46 / 47 / 48.

\* Prise en charge limitée à un équipement optique (2 verres+1 monture) par période de 2 ans pour les assurés de 16 ans et plus, par période d'un an pour les assurés de moins de 16 ans, par période de 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur (exception aux périodes de renouvellement possible notamment en cas d'évolution de la vue ou situations médicales particulières).

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale - FR : Frais Réels - OPTAM : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM-CD : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée, destinée aux médecins exerçant en Chirurgie et en Obstétrique - PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale - S.S : Sécurité sociale - TM : Ticket Modérateur - HLF : Honoraire Limite de Facturation - PLV : Prix Limite de Vente.

## GRILLE OPTIQUE

Par verre	Base		Option 1	
	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
Verres simple foyer, sphériques				
sphère comprise entre -6 à +6	30,00 €	35,00 €	50,00 €	60,00 €
sphère hors zone - 6 à +6	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre -6 et 0 et cylindre ≤ +4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €
sphère > 0 et sphère + cylindre ≤ +6	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €
sphère comprise entre -6 et 0 et cylindre > +4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €
sphère < -6 et cylindre ≥ + 0,25	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > +6	80,00 €	80,00 €	120,00 €	80,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
sphère comprise entre -4 à +4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	160,00 €
sphère hors zone de -4 à +4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	200,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre -8 et 0 et cylindre ≤ +4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	160,00 €
sphère > 0 et sphère + cylindre ≤ +8	80,00 €	80,00 €	120,00 €	160,00 €
sphère est comprise entre -8 et 0 et cylindre > +4	80,00 €	80,00 €	120,00 €	200,00 €
sphère < -8,00 et cylindre ≥ +0,25	80,00 €	80,00 €	120,00 €	200,00 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > +8	80,00 €	80,00 €	120,00 €	200,00 €
<b>Monture panier libre</b>	<b>30,00 €</b>	<b>40,00 €</b>	<b>80,00</b>	<b>120,00</b>

Prise en charge limitée à un équipement optique (2 verres+1 monture) au terme d'une période minimale : de 2 ans, pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, de 1 an, pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, de 6 mois, pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Renouvellement anticipé de l'équipement possible notamment en cas d'évolution de la vue ou situations médicales particulières, tels que défini par arrêté.

## Article 2

L'article 7 « Organisme assureur référencé » est abrogé.

## Article 3

L'article 4.3 est modifié pour prendre en compte les nouvelles garanties du régime, les tarifs étant désormais les suivants :

### COTISATION CCN ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

Régime Général	BASE CONVENTIONNELLE		OPTION 1 base incluse (= régime collectif obligatoire)
	Base conventionnelle (= régime collectif obligatoire)	OPTION 1	
Adulte (salarié)	0,89%	+0,79%	+1,68%
Adulte (conjoint facultatif)	+0,89%	+0,79%	+1,68%
Enfant (facultatif) Gratuité à partir du 3ème enfant	+0,561%	+0,44%	1,001%

Régime Local	BASE CONVENTIONNELLE		OPTION 1 base incluse (= régime collectif obligatoire)
	Base conventionnelle (= régime collectif obligatoire)	OPTION 1	
Adulte (salarié)	0,34%	+0,77%	+1,11%
Adulte (conjoint facultatif)	+0,34%	+0,77%	+1,11%
Enfant (facultatif) Gratuité à partir du 3ème enfant	+0,20%	+0,44%	+0,64%

La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur en conformité avec la législation en vigueur. »

L'article 4.4 est modifié dans son premier alinéa comme suit :

« les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.3, fixés au renouvellement du régime, sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2024 à législation constante. »

## Article 4

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

## Article 5

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

*Fait à Paris, le 6 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Protocole d'accord du 29 septembre 2020**

relatif aux axes d'intervention et de financement de l'action sociale  
de la CRESPA pour les années 2021 à 2023

NOR : ASET2150111M

IDCC : 1672

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**CFE-CGC assurances ;**

**FBA CFDT ;**

**UNSA banques,**

d'autre part,

**Préambule**

Lors de la fermeture du régime de retraite professionnel (RRP) en 1995, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de maintenir des mesures d'action sociale au niveau professionnel, en sus de celles mises en œuvre par les institutions de retraite complémentaire, en utilisant les réserves historiques de la CREPPSA (devenue CREPSA en 2008).

De façon constante depuis plus de 20 ans, les accords triennaux signés par les partenaires sociaux ont, pour leur période d'application, fixé les axes de l'utilisation de l'action sociale et limité leur financement aux réserves de la CREPSA.

Le protocole du 2 octobre 2017 (cycle 2018-2020) précise dans son article 3 qu'un groupe de travail devait « réfléchir à des alternatives en matière de financement de l'action sociale dans la perspective à court terme d'épuisement des réserves (...) ». L'adoption de cette disposition résulte de la parfaite conscience qu'avaient les signataires des conséquences de l'épuisement des réserves.

L'objectif du groupe de travail, réuni à trois reprises en 2018, avait pour mission de proposer de rationaliser les dépenses compte tenu des moyens disponibles venant à manquer et de poursuivre la réflexion – telle que l'avaient imaginé les partenaires sociaux dans leur accord de 1995 – sur le financement de l'action sociale de branche par le dispositif du fonds de pension (art. 83 de branche).



La volonté des signataires de réviser le protocole susvisé en cours de cycle (pour 2019 et 2020) et de revoir les différentes mesures sociales sous l'angle de leur efficacité, de leur pertinence et de leur coût au regard du nombre de bénéficiaires, n'a cependant pas permis de faire consensus.

Le présent protocole reconduit pour 3 ans l'action sociale de branche, les signataires se réservant la possibilité de modifier le protocole par avenant avant la fin de la période triennale dès lors qu'un consensus sera trouvé entre les partenaires sociaux.

Vu :

- les accords professionnels « retraite » des 2 février 1995 (art. 7.6), 28 décembre 1995 (art. 4 et annexe III) et 17 juillet 1996 (art. 7 et annexe III) ;
- les protocoles d'accord des 5 décembre 1997, 11 décembre 2000, 24 juin 2002, 12 novembre 2003, 20 décembre 2006 concernant l'action sociale de la CREPPSA ;
- le protocole d'accord du 20 octobre 2008 portant création de l'association « CREPSA action sociale » ;
- les protocoles d'accord des 14 décembre 2009 et 8 décembre 2014 au sujet des axes d'intervention et le financement de l'association « CREPSA action sociale » ;
- les avenants du 5 octobre 2015 et du 27 septembre 2016 au protocole d'accord du 8 décembre 2014 susvisé ;
- le protocole du 2 octobre 2017 au sujet des axes d'intervention et de financement de l'association « CREPSA action sociale ».

Il est convenu ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup> | Axes d'intervention

Pour les années 2021 à 2023, l'action sociale de l'association « CREPSA action sociale » sera articulée autour des quatre axes d'intervention suivants :

### 1<sup>er</sup> axe Prise en charge partielle de la prime due par les retraités au titre du régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA)

Cette participation annuelle est accordée aux retraités remplissant les trois conditions suivantes :

- être affilié à une institution du groupe B2V au titre d'une activité salariée dans une société d'assurances au moment du départ à la retraite ;
- réunir vingt années minimum d'activité dans une ou plusieurs sociétés d'assurances ;
- avoir un revenu fiscal de référence (RFR) donnant droit à un taux réduit de CSG.

Le montant de cette prise en charge est fixé à :

Formule de garanties	Montant de la participation annuelle à la prime RAMA
F 1	252 €
F 1 bis	252 €
F 2	252 €
F 2 bis	252 €
F 3	252 €
F 4	252 €
F 5	252 €

## **2<sup>e</sup> axe** Prévention santé et qualité de vie au travail

La « CREPSA action sociale » entend développer une politique de prévention santé et de qualité de vie au travail. Pour ce faire, diverses actions de mise à disposition de moyens de prévention (conférences et dépistages en entreprise) accessibles aux retraités et aux actifs sont prévues.

Ces actions de prévention ne devront exister qu'à titre purement supplétif, elles ne devront pas, en tout état de cause, se substituer aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention santé et de qualité de vie au travail.

## **3<sup>e</sup> axe** Aide aux études des enfants et aux jeunes salariés

Cette action a pour objectif d'aider financièrement, sous certaines conditions, les salariés et les éventuels retraités ayant des enfants à charge en cycle supérieur. Elle pourra également permettre d'aider l'entrée dans la vie active de certains jeunes salariés de la branche nouvellement embauchés.

## **4<sup>e</sup> axe** Aide aux situations difficiles

Le but de cette action est d'aider les salariés de la branche confrontés à une situation de handicap de leur conjoint ou d'un enfant. Il est également prévu d'aider les salariés confrontés à une situation grave de déséquilibre budgétaire afin d'éviter d'entrer dans une spirale de surendettement.

### **Article 2 | Budget annuel**

Le budget annuel pouvant être affecté par l'association « CREPSA action sociale » aux dépenses d'action sociale sera au maximum de 2,5 millions d'euros. Les sommes non engagées au cours d'un exercice seront reportées sur les plafonds de dépenses des exercices suivants.

Ces dépenses s'entendent des charges d'action sociale de toute nature, y compris les frais de gestion afférents. L'ensemble des actions de service, d'accompagnement social et de frais transverses (frais de gestion), qui se montent à plus de 800 000 € devront faire l'objet d'un audit en 2021.

Il est convenu que le budget de l'association « CREPSA action sociale » reste affecté à des actions concernant tant les retraités que les actifs.

### **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent accord est à durée déterminée de 3 ans, il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### **Article 4 | Dépôt**

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit accord.

*Fait à Paris, le 29 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### CREPSA action sociale

#### Orientations budgétaires 2021-2023

Axes d'interventions et actions	Montants en K €
<b>1<sup>er</sup> axe</b> Prise en charge partielle de la prime due par les retraités du RAMA	650
<b>2<sup>e</sup> axe</b> Prévention santé et qualité de vie au travail	382
Dépistages en entreprise	70
Conférences en entreprises	60
Autres mesures	252
<b>3<sup>e</sup> axe</b> Aide aux études des enfants et aux jeunes salariés	450
Aide aux jeunes salariés de l'assurance	225
Aide aux études supérieures des enfants	225
<b>4<sup>e</sup> axe</b> Aide aux situations difficiles	220
Handicap – situations individuelles	70
Handicap – situations collectives	100
Situations d'endettement critique	50
<b>Sous-total</b>	<b>1 702</b>
<b>Frais de fonctionnement, d'actions de service et d'accompagnement social</b>	<b>840</b>
Action sociale de service	143
Accompagnement social	208
Frais de fonctionnement	489
<b>Total</b>	<b>2 542</b>

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

**Accord du 24 novembre 2020**  
relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle

NOR : ASET2150122M

IDCC : 2247

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

**Planète CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA banque ;**

**FSPBA CGT ;**

**SNECAA CFE-CGC ;**

**SN2A CFTC ;**

**FBA CFDT ;**

**FEC FO assurance,**

d'autre part,

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés conclu pour une durée déterminée de 1 an arrive à terme le 31 décembre 2020.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'apprentissage et la formation professionnelle, les entreprises doivent verser une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis pour négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter de la collecte 2021 des contributions au financement de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

L'opérateur de compétences auquel a adhéré la branche professionnelle a porté à la connaissance des membres de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) le niveau des collectes et des engagements de prise en charge des actions de formation pour les années 2018, 2019 et 2020. Le niveau des taux de contribution appliqué depuis la collecte 2018 a permis de dégager des fonds suffisants pour couvrir l'ensemble des besoins en formation des salariés des entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance.

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

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

Dès lors, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir à la fin de l'année 2021 pour faire un point sur la situation de la branche professionnelle.

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

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

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

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du 18 janvier 2002.

### **Article 2 | Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet :

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

que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter chaque année.

### **Article 3 | Dispositions préliminaires**

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 4 | Contributions des entreprises de moins de 11 salariés

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

ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 11 SALARIES	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	A compter du 01/01/2021
- <b>CUPFA (contribution légale)</b>	<b>1,15 %</b>
▪ dont contribution à la formation professionnelle	0,55 %
▪ dont taxe d'apprentissage	0,60 %
- <b>Contribution conventionnelle</b>	<b>0,45 %</b>
- <b>Solde taxe d'apprentissage non collecté</b>	<b>0,08 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1,68 %</b>
- <b>CPF-CDD</b>	<b>1 %</b> (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

(Voir page suivante.)

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

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

ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 11 SALARIES ET INFERIEUR A 50 SALARIES	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	A compter du 01/01/2021
- <b>CUPFA (contribution légale)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>dont contribution à la formation professionnelle</li><li>dont taxe d'apprentissage</li></ul>	<b>1,60 %</b> 1 % 0,60 %
- <b>Contribution conventionnelle</b>	<b>0,30 %</b>
- <b>Solde taxe d'apprentissage non collecté</b>	<b>0,08 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1,98 %</b>
- <b>CPF-CDD</b>	<b>1 %</b> (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

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

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

ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 50 SALARIES ET INFERIEUR A 250 SALARIES	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	A compter du 01/01/2021
- <b>CUPFA (contribution légale)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>dont contribution à la formation professionnelle</li><li>dont taxe d'apprentissage</li></ul>	<b>1,60 %</b> 1 % 0,60 %
- <b>Contribution conventionnelle</b>	<b>0,30 %</b>
- <b>Solde taxe d'apprentissage non collecté</b>	<b>0,08 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1,98 %</b>
- <b>CPF-CDD</b>	<b>1 %</b> (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

(Voir page suivante.)

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

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

ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 250 SALARIES ET INFERIEUR A 300 SALARIES	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	A compter du 01/01/2021
- <b>CUPFA (contribution légale)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>dont contribution à la formation professionnelle</li><li>dont taxe d'apprentissage</li></ul>	<b>1,60 %</b> 1 % 0,60 %
- <b>Contribution conventionnelle</b>	<b>0,30 %</b>
- <b>Solde taxe d'apprentissage non collecté</b>	<b>0,08 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1,98 %</b>
- <b>CPF-CDD</b>	<b>1 %</b> (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- <b>Contribution supplémentaire à l'alternance</b>	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants

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

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

ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 300 SALARIES	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	A compter du 01/01/2021
- <b>CUPFA (contribution légale)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>dont contribution à la formation professionnelle</li><li>dont taxe d'apprentissage</li></ul>	<b>1,60 %</b> 1 % 0,60 %
- <b>Contribution conventionnelle</b>	-
- <b>Solde taxe d'apprentissage non collecté</b>	<b>0,08 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1,68 %</b>
- <b>CPF-CDD</b>	<b>1 %</b> (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- <b>Contribution supplémentaire à l'alternance</b>	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants

(Voir page suivante.)



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

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

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

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

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

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

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

## **Article 10 | Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## **Article 11 | Durée de l'accord**

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

## **Article 12 | Suivi de l'accord**

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mises en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir au bout de 1 an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2021 par l'opérateur de compétences « Atlas, soutenir les compétences ».

### **Article 13 | Dépôt et extension**

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

*Fait à Paris, le 24 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

**Avenant du 24 novembre 2020**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2021

NOR : ASET2150121M

IDCC : 2247

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

**Planète CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNECAA CFE-CGC ;**

**SN2A CFTC ;**

**FBA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1<sup>er</sup> janvier 2021 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 23 janvier 2020, comme suit :

- + 1 % pour les classes A, B, C et D ;
- + 0,50 % pour les classes E, F, G et H.

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

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

Classe	Salaire annuel minimum en euros
A	19 411
B	20 702
C	21 996
D	24 487

Classe	Salaire annuel minimum en euros
E	28 576
F	33 911
G	39 370
H	48 259

*Fait à Paris, le 24 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

**Avenant du 17 septembre 2020**

à l'accord du 14 mars 2018  
relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine

NOR : ASET2150120M

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 ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties au présent avenant, après avoir constaté l'absence d'inscription au RNCP du CQP concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, et l'impossibilité pour cette raison de mettre en œuvre une partie de l'accord du 14 mars 2018 (plus particulièrement son article 3), ont souhaité par la conclusion du présent avenant, donner pleine efficacité à l'intégralité de l'accord précité.

**Article 1<sup>er</sup> | Référence au CQP « Concepteur(trice) vendeur(se) cuisine et aménagements intérieurs »**

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 14 mars 2018 (arrêté du 27 décembre 2018 publié au *Journal officiel* du 4 janvier 2019) s'appliquent aux conditions de cet article, lorsque le salarié pourra justifier avoir obtenu le CQP de concepteur(trice) vendeur(se) et aménagements intérieurs, tel que défini par l'annexe II à l'accord du 24 mai 2019 relatif aux CQP dans la convention collective du négoce de l'ameublement (numéro de fiche RNCP 32074).

## **Article 2 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions qui précèdent ont vocation à s'appliquer également, aux mêmes conditions, aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Durée de l'accord, extension et dépôt**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

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

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

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

*Fait à Paris, le 17 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.**

**Activités connexes. Contrôle technique automobile. Formation des conducteurs)**

**Accord professionnel départemental  
du 17 décembre 2020**

relatif au travail le dimanche (Seine-Maritime)

NOR : ASET2150098M

IDCC : 1090

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

**CNPA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**UD FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Les modalités de dérogation au repos dominical des vendeurs de véhicules neufs sont prévues par l'accord du 21 juin 1999.

La politique commerciale de chaque constructeur et importateur de véhicules automobiles comporte l'organisation, le dimanche, d'opérations nationales dites « portes ouvertes » au cours desquelles les établissements de vente de véhicules sont ouverts au public.

Il est nécessaire d'assurer la compatibilité de ces opérations avec les règles applicables en matière de repos dominical.

Le comité de suivi de l'accord du 21 juin 1999 s'est réuni les 21 octobre et 5 novembre 2020 et a conclu à une nécessaire adaptation du dispositif de dérogation au repos dominical institué par cet accord à la fois au cadre législatif et à l'évolution des pratiques commerciales.

En conséquence :

Le conseil national des professions de l'automobile (CNPA),  
et :

- la confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la confédération générale du travail – Force ouvrière (FO) ;

– la confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC),  
conviennent que l'accord du 21 juin 1999 est ainsi modifié :

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

Dans le département de la Seine-Maritime le nombre d'ouvertures dominicales des établissements de vente de véhicules automobiles est limité à six (6) par année civile.

### **Article 2**

L'emploi de personnel salarié le dimanche ne sera autorisé qu'au cours de ces 6 journées.

Cette autorisation vaudra pour l'ensemble des catégories de personnel et des activités.

### **Article 3**

Au plus tard le 31 décembre de chaque année, l'organisation professionnelle la plus diligente communiquera à la DIRECCTE la liste des 6 dimanches au cours desquels les établissements de vente de véhicules seront ouverts au public l'année suivante.

### **Article 4**

Chaque entreprise concernée soumettra cette liste à l'avis de son comité social et économique.

### **Article 5**

Si cette liste devait être modifiée en cours d'année, le ou les changements devraient être notifiés aux services de la DIRECCTE au plus tard 15 jours ouvrables avant la première date modifiée.

### **Article 6**

Les chefs d'établissements de vente de véhicules s'engagent à ne pas solliciter de dérogation au repos dominical par arrêté municipal.

### **Article 7**

Les organisations professionnelles représentatives pourront présenter au préfet du département de la Seine-Maritime des demandes de dérogation au repos dominical supplémentaires pour prendre en compte les éventuelles portes ouvertes additionnelles décidées par les marques.

Ces demandes devront être présentées au plus tard 1 mois calendaire avant la première date concernée.

Les dérogations ainsi accordées seront notifiées à l'organisation professionnelle qui en a fait la demande et communiquées à l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales concernées.

### **Article 8**

Seul le personnel ayant donné son accord préalable et écrit pourra être employé le dimanche dans le cadre de la déclaration prévue à l'article 2 ou des dérogations préfectorales prévues à l'article 7.



## Article 9

Le personnel employé le dimanche devra bénéficier, au cours de la même semaine, d'un repos ininterrompu d'une durée de 35 heures.

Chaque dimanche travaillé donnera lieu au versement d'une indemnité égale à 1/90<sup>e</sup> de l'ensemble des rémunérations versées au cours des 3 mois précédents et, le cas échéant, au paiement ou la récupération des heures supplémentaires et de leur majoration ; un accord d'entreprise pourra prévoir des contreparties différentes.

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, aucun salarié ne pourra être employé plus de 5 dimanches par an.

## Article 10

Les organisations signataires demandent à monsieur le préfet de la Seine-Maritime de bien vouloir prendre un arrêté permettant la mise en œuvre du présent accord dans l'ensemble du secteur de la vente de véhicules automobiles.

## Article 11

Les parties signataires conviennent qu'un comité de suivi et d'interprétation du présent accord se réunira chaque année à l'initiative des services de l'État ou à la demande de l'une des parties.

## Article 12

Le présent accord pourra être dénoncé par chaque signataire sous réserve de respecter un préavis de 2 mois.

*Fait à Rouen, le 17 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.  
Activités connexes. Contrôle technique automobile. Formation  
des conducteurs)**

**Accord paritaire national du 16 décembre 2020**

relatif au RNCSA et au RNQSA pour le 1<sup>er</sup> semestre 2021

NOR : ASET2150112M

IDCC : 1090

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

**CNPA ;**

**FNA ;**

**ASAV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FTM CGT ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

Vu l'article 1.21, *b*, 1 de la convention collective ;

Vu l'avenant n° 1, en date du 22 février 2017, à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA, stipulant notamment en ses articles 1<sup>er</sup>, 2 et 4 que les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la dernière CPN du semestre ;

Vu la délibération n° 3-19 du 13 février 2019 relative au processus d'examen paritaire des qualifications ;

Vu la délibération paritaire n° 19-19 du 19 décembre 2019 relatives aux évolutions des qualifications professionnelles ;

Vu la délibération paritaire n° 20-19 du 19 décembre 2019 relative au calendrier 2020 des groupes techniques paritaires de l'ANFA et aux conclusions de ces groupes techniques transmises au secrétariat de la commission paritaire nationale ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés lors des groupes techniques paritaires de l'ANFA organisés au cours du 2<sup>d</sup> semestre 2020 ;

Considérant le souhait des partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile au sein de la commission paritaire nationale de déployer les actions de formation nécessaires au développement de l'emploi et de l'employabilité dans la branche,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Mise à jour du RNCSA du 1<sup>er</sup> semestre 2021**

Le RNCSA du 1<sup>er</sup> semestre 2021, faisant l'objet d'une mise à jour semestrielle, est ci-annexé.

#### **Article 2 | Fiches modifiées du RNQSA**

Les fiches A.3.5, A.20.1, AA.9.2, B.3.2, C.3.1, C.6.1, E.6.2, K.23.1, K.C.I.1, ci-annexées sont modifiées.

#### **Article 3 | Identification des modifications apportées au RNQSA**

Les modifications des fiches visées à l'article 2 sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches.

#### **Article 4 | Modalités d'application du présent accord et entreprises de moins de 50 salariés**

Les organisations soussignées rappellent que le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial, ni au niveau des entreprises.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord paritaire national ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

#### **Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications au sein du RNCSA et du RNQSA, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 6 | Date d'entrée en vigueur**

Conformément à l'article 8 de l'avenant n° 1 du 22 février 2017 modifiant l'article 5 de l'accord paritaire national du 15 mai 2007, le présent accord paritaire national entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> semestre 2021.

#### **Article 7 | Demande d'extension**

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant conformément aux dispositions réglementaires applicables conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 16 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Répertoire national des certifications des services de l'automobile – 1<sup>er</sup> semestre 2021**

### **Série 1**

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

CAP maintenance des véhicules :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

CAP réparation des carrosseries.

CAP peinture en carrosserie.

CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

CAP employé de vente spécialisé, option C service à la clientèle.

CAP équipier polyvalent du commerce.

BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers.

BEP métiers des services administratifs.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi peintre en carrosserie.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi carrossier réparateur.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi mécanicien(ne) de maintenance automobile (précédemment : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile).

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi mécanicien(ne) automobile (précédemment : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi mécanicien(ne) électricien(ne) automobile).

Titre à finalité professionnelle mécanicien cycles (enregistré au RNCP) (précédemment : CQP mécanicien cycles).

CQP opérateur service rapide.

CQP mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP).

CQP mécanicien de maintenance motocycles.

CQP opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP mécanicien collision.

*CQP préparateur en peinture (précédemment : peintre préparateur).*

CQP magasinier.

CQP opérateur préparation véhicules.

CQP opérateur station-service.  
CQP dépanneur-remorqueur VL.  
CQP démonteur-dépollueur automobile (précédemment : CQP démonteur automobile).  
CQP agent d'opérations location.  
CQP agent d'exploitation de stationnement.  
CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.  
CQP opérateur vitrage (enregistré au RNCP).  
CQP débosseleur sans peinture.  
CQP agent technique location longue durée.

## Série 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 2 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Mention complémentaire au CAP réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel maintenance des véhicules (préparé sous statut scolaire) :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

Bac professionnel réparation des carrosseries (préparé sous statut scolaire).

Bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle (précédemment : bac professionnel vente) (préparé sous statut scolaire).

Bac professionnel gestion – administration (préparé sous statut scolaire).

Bac professionnel commerce (préparé sous statut scolaire).

Bac professionnel accueil – relations clients et usagers (préparé sous statut scolaire).

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile (précédemment : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi technicien(ne) après-vente automobile).

CQP démonteur automobile spécialiste (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP démonteur Automobile »).

CQP opérateur spécialiste service rapide.

CQP mécanicien spécialiste automobile (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP mécanicien automobile »).

CQP mécanicien spécialiste motocycles.

CQP tôlier spécialiste.

CQP peintre spécialiste.

CQP conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur PRA ou vendeur boutique PRA.

CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP dépanneur-remorqueur PL.

CQP mécanicien spécialiste cycles.

CQP rénovateur véhicules d'occasion.

CQP agent d'opérations location spécialiste.

CQP vendeur motocycles.

CQP opérateur de stationnement.

CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.  
CQP électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.  
CQP metteur en main de véhicule.  
CQP électricien spécialiste automobile.  
CQP opérateur spécialiste station-service.  
CQP débosseleur sans peinture spécialiste.  
CQP opérateur vitrage spécialiste.  
CQP vendeur-conseil magasin des services multimarques de l'après-vente automobile.  
CQP mécanicien des services multimarques de l'après-vente automobile.

### Série 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 3 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Bac professionnel maintenance des véhicules (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue) :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

Bac professionnel réparation des carrosseries (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle (précédemment : bac professionnel vente) (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel gestion – administration (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel commerce (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel accueil – relations clients et usagers (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Titre de l'EPCRA commercial en automobile.

Titre à finalité professionnelle conseiller technique cycles (enregistré au RNCP) (précédemment : titre professionnel conseiller technique cycles).

Titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi contrôleur technique de véhicules légers (précédemment : contrôleur technique automobile de véhicule léger) (précédemment : en série 2, titre professionnel du ministère chargé de l'emploi contrôleur technique automobile).

CQP technicien électricien électronicien automobile (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP technicien après-vente automobile »).

CQP technicien confirmé motocycles.

CQP tôlier confirmé.

CQP peintre confirmé.

CQP conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou vendeur boutique confirmé PRA.

CQP vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires.

CQP vendeur.

CQP démonteur automobile confirmé.

CQP technicien confirmé mécanique automobile.



CQP contrôleur technique VL (enregistré au RNCP).

CQP contrôleur technique PL.

CQP technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.

CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels.

CQP technicien garantie après-vente.

CQP opérateur vitrage confirmé (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP technicien vitrage »).

CQP chargé de clientèle location longue durée.

CQP mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques.

CQP vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile.

CQP tôlier véhicules anciens et historiques.

CQP technicien des services multimarques de l'après-vente automobile.

## Série 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 4 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 12 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, avec CCS 1 « deux roues » ou CCS 2 « groupe lourd ».

Titre à finalité professionnelle technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP) (précédemment : CQP technicien expert après-vente automobile [enregistré au RNCP]).

CQP carrossier-peintre.

CQP technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP).

CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP).

CQP technicien expert après-vente motocycles.

CQP spécialiste garantie après-vente.

CQP contrôleur technique confirmé VL.

CQP contrôleur technique confirmé PL.

CQP technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques.

CQP technicien expert des services multimarques de l'après-vente automobile.

*CQP tôlier expert véhicules anciens et historiques.*

## **Série 5**

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17, dans les conditions fixées par l'article 3B.02 de la convention collective.

CQP coordinateur préparation de véhicules de location.

CQP adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

## Série 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20, dans les conditions fixées par l'article 3B.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 6 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

BTS maintenance des véhicules :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

BTS support à l'action managériale.

BTS gestion de la PME.

BTS comptabilité et gestion des organisations (précédemment : BTS comptabilité et gestion).

BTS négociation et digitalisation de la relation client.

BTS management des unités commerciales.

DUT gestion des entreprises et des administrations.

DUT techniques de commercialisation.

DUT gestion logistique et transport.

Titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.

BAFM.

Brevet de maîtrise carrossier peintre en carrosserie.

Brevet de maîtrise réparateur-gestionnaire en maintenance automobile.

Titre à finalité professionnelle vendeur automobile (*enregistré au RNCP*) (précédemment : CQP vendeur automobile confirmé, enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP vendeur automobile »).

CQP vendeur confirmé véhicules utilitaires.

CQP vendeur confirmé véhicules industriels.

CQP réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP) (précédemment : CQP réceptionnaire après-vente [dont option VUI]).

CQP réceptionnaire après-vente option VUI (précédemment : CQP réceptionnaire après-vente [dont option VUI]).

CQP réceptionnaire après-vente du domaine d'activité de la carrosserie-peinture.

CQP chef d'équipe atelier option VL (précédemment : CQP chef d'équipe atelier [dont option VUI]).

CQP chef d'équipe atelier option VUI (précédemment : CQP chef d'équipe atelier [dont option VUI]).

CQP chef d'équipe atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture.

CQP chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires.

CQP chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires.

CQP chef d'équipe préparation livraison.  
CQP chef de station-service.  
CQP chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile.  
CQP chef de centre de contrôle technique VL.  
CQP chef de centre de contrôle technique PL.  
CQP chef de groupe opérationnel.  
CQP responsable d'exploitation de stationnement.  
CQP chef d'équipe motocycles.  
CQP agent de maîtrise atelier.  
CQP chef d'équipe vitrage ou chef d'atelier vitrage.

## Série 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23, dans les conditions fixées par l'article 3B.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 7 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 23 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

*Titre à finalité professionnelle formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières.*

CQP attaché commercial automobile.

CQP attaché commercial sociétés.

CQP attaché commercial véhicules utilitaires.

CQP attaché commercial véhicules industriels.

CQP gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VL (précédemment : CQP gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier [dont option VUI]).

CQP gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VUI (précédemment : CQP gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier [dont option VUI]).

CQP gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture.

CQP gestionnaire pièces de rechange et accessoires.

CQP chef d'agence(s) de location.

CQP conseiller commercial location longue durée.

## Série 8

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A, dans les conditions fixées par l'article 5.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 8 permettent également à leur titulaire d'accéder au niveau I A dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre à finalité professionnelle de niveau II de la nomenclature de l'éducation nationale, dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle organisation, management des services de l'automobile (OMSA).

DCG.

Diplôme d'ingénieur du CNAM spécialité mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules.

Titre de l'ISCAM manager commercial de la distribution automobile.

BADGE ESSCA manager de la distribution et des services automobiles.

Titre visé grade de master de l'ESSCA majeure e-marketing, mobilités, automobile (précédemment : master de l'ESSCA majeure « E-marketing, mobilités, automobile »).

CQP conseiller des ventes automobiles.

CQP conseiller des ventes sociétés.

CQP conseiller des ventes véhicules utilitaires.

CQP conseiller des ventes véhicules industriels.

CQP cadre technique d'atelier option VL (précédemment : CQQ cadre technique d'atelier [dont option VUI]).

CQP cadre technique d'atelier option VUI (précédemment : CQP cadre technique d'atelier [dont option VUI]).

CQP : Cadre technique d'atelier option CP (précédemment : CQP cadre technique d'atelier [dont option VUI]).

CQP cadre technique pièces de rechange et accessoires.

CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VL (précédemment : CQP : Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier [dont option VUI]).

CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VUI (précédemment : CQP : Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier [dont option VUI]).

CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option CP (précédemment : CQP : Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier [dont option VUI]).

CQP chef après-vente option VL (précédemment : CQP chef après-vente [dont option VUI]).

CQP chef après-vente option VUI (précédemment : CQP chef après-vente [dont option VUI]).

CQP chef après-vente option CP (précédemment : CQP chef après-vente [dont option VUI]).

CQP adjoint au chef des ventes.

CQP chef des ventes.

CQP adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou responsable de magasin.

CQP chef des ventes pièces de rechange et accessoires.

CQP responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

CQP responsable de centre(s) de recyclage automobile.

CQP responsable de station(s)-service.

CQP chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile.

CQP directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile.



## Série 9 Anciennes certifications

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

BEPECASER.

BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « deux roues ».

CQP tôlier ferreur.

### Signification des sigles

ANFA : association nationale pour la formation automobile.

BADGE : bilan d'aptitude délivré par les grandes écoles.

BAFM : brevet d'aptitude à la formation des moniteurs.

BEP : brevet d'études professionnelles.

BEPECASER : brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière. Le tronc commun du BEPECASER est supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ; les mentions « groupe lourd » et « deux roues » resteront accessibles jusqu'à fin 2019.

BTS : brevet de technicien supérieur.

CAP : certificat d'aptitude professionnelle.

CCS 1 : certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés à deux roues en circulation et hors circulation.

CCS 2 : certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules du groupe lourd en circulation et hors circulation.

CNAM : conservatoire national des arts et métiers.

CP : carrosserie-peinture.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.

DUT : diplôme universitaire de technologie.

EPCRA : école professionnelle du commerce des réseaux automobiles.

ESCRA : école supérieure du commerce des réseaux automobiles.

ESSCA : école supérieure des sciences commerciales d'Angers.

GNFA : groupement national pour la formation automobile.

ISCAM : institut supérieur de la communication, des affaires et du management.

PL : poids lourds.

PRA : pièces de rechange et accessoires.

VL : véhicules légers.

VUI : véhicules utilitaires et industriels.

## Annexe 2

### A.3.5 Mécanicien cycles

#### 1. Dénomination de la qualification

Mécanicien cycles.

#### 2. Objet de la qualification

Réalisation d'activités d'assemblage et de maintenance des cycles *neufs et usagés*.

#### 3. Contenu de la qualification

##### A. Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles ;
- les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route ;
- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les vélos à assistance électrique (VAE).

##### B. Organisation et gestion de la maintenance :

###### B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

###### B.2. Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification

Vente additionnelle de produits et services.

#### 5. Classement

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3.

Échelons majorés accessibles : 4/5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

#### 6. Modes d'accès à la qualification

Soit par obtention d'une des certifications suivantes :

- CAP maintenance des véhicules, option C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- titre à finalité professionnelle mécanicien cycles (enregistré au RNCP), *par accès direct ou via un parcours global incluant le dispositif opérateur réparateur mécanicien cycles ORMC (académie du vélo).*

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

## **7. Possibilités d'évolution professionnelle**

Verticale :

- mécanicien spécialiste motocycles (fiche A.6.1) ;
- mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.5) ;
- conseiller technique cycles (fiche A.9.5).

Transversale : voir panorama.

## **A.20.1 Réceptionnaire après-vente. Chef d'équipe atelier. Chef d'équipe motocycles**

### **1. Dénominations de la qualification (selon le cas)**

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

Chef d'équipe motocycles.

### **2. Objet de la qualification**

■ Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.

Il réalise les activités visant le déclenchement des processus de maintenance, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.

■ Le chef d'équipe atelier ou le chef d'équipe motocycles assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

### **3. Contenu de la qualification**

**A.1.** Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :

- organisation et planification des interventions ;
- en relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial ;
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

**A.2.** Activités liées à la gestion de la maintenance :

- établissement de tous documents internes et comptables ;
- restitution du véhicule au client ;
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- promotion des offres de service de l'entreprise.

#### **Particularités : le réceptionnaire après-vente**

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :

- accueil de la clientèle :
  - rédaction d'ordres de réparation/de commandes de travaux ;
  - proposition de forfaits/vente additionnelle de produits et services ;
- facturation/encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

#### **Particularités : le chef d'équipe atelier**

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;

- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

### Particularités : le chef d'équipe motocycles

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe motocycles réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- accueil de la clientèle et restitution des véhicules ;
- rédaction d'ordres de réparation.

## 4. Extensions possibles dans la qualification

### ■ Réceptionnaire après-vente :

- gestion des véhicules de remplacement ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

### ■ Chef d'équipe :

- accueil de la clientèle ;
- rédaction d'ordres de réparation/de commandes de travaux ;
- proposition de forfaits/vente additionnelle de produits et services ;
- facturation/encaissement ;
- prospection/développement et fidélisation de la clientèle.

## 5. Classement

Maîtrise-échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20.

Échelons majorés accessibles : 21/22 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d de la convention collective).

## 6. Modes d'accès à la qualification

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :

- BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ;
- brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maintenance automobile ;
- CQP chef d'équipe atelier option VL ;
- CQP chef d'équipe atelier option VUI ;
- CQP réceptionnaire après-vente option VL (*enregistré au RNCP*) ;
- CQP réceptionnaire après-vente option VUI ;
- CQP chef d'équipe motocycles.

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

## 7. Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :

- gestionnaire d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1) ;

Transversale : voir panorama.

## **AA.9.2 Technicien des services multimarques de l'après-vente automobile**

### **1. Dénomination de la qualification**

Technicien des services multimarques de l'après-vente automobile.

### **2. Objet de la qualification**

Le titulaire de la qualification réalise toute activité de maintenance portant sur des ensembles mécaniques ciblés.

### **3. Contenu de la qualification**

#### **A. Activités techniques**

Toutes activités de maintenance des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées, portant sur :

- contrôle/réglage et remplacement d'ensembles mécaniques ciblés ;
- diagnostic de la gestion moteur et de la dépollution essence et diesel ;
- diagnostic des systèmes électriques et électroniques ciblés : climatisation, freinage ;
- pré-diagnostic sur systèmes électriques et électroniques.

Les opérations de maintenance et de diagnostic mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à :

- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

#### **B. Activités d'organisation et de gestion de la maintenance**

Réception/transmission d'informations à caractère technique.

Mise à jour de la documentation technique.

Agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage.

Application des règles d'hygiène et de sécurité et des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Établissement de tout document d'atelier utile.

### **4. Extensions possibles dans la qualification**

Appui technique aux équipes.

Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

Interventions sur véhicules électriques et hybrides ou sur équipements nécessitant une habilitation.

### **5. Classement**

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9.

Échelons majorés accessibles : 10/11 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 *d* de la convention collective).

## 6. Modes d'accès à la qualification

Soit par obtention d'une des certifications suivantes :

- Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières) ;
- CQP technicien des services multimarques de l'après-vente automobile ;
- CQP technicien électricien électronicien automobile (*enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP technicien après-vente automobile »*) ;
- CQP technicien confirmé mécanique automobile.

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

## 7. Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :

- technicien expert des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.12.2) ;
- technicien expert après-vente automobile (fiche A.12.2).

Transversale : voir panorama.



## **B.3.2 Préparateur en peinture**

### **1. Dénomination de la qualification**

Préparateur en peinture.

### **2. Objet de la qualification**

Réalisation d'activités de préparation des véhicules avant peinture (ponçage/masticage...).

### **3. Contenu de la qualification**

#### **A. Activités techniques**

Protection et traitements de surfaces.

Masticage/ponçage/apprêtage/marouflage.

#### **B. Organisation et gestion de l'intervention**

**B.1.** Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

**B.2.** Gestion de l'intervention :

Établissement de tout document d'atelier utile.

### **4. Extensions possibles dans la qualification**

Application peinture des intérieurs.

### **5. Classement**

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3.

Échelons majorés accessibles : 4/5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

### **6. Modes d'accès à la qualification**

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :

- CAP peinture en carrosserie ;
- titre professionnel du ministère de l'emploi : peintre en carrosserie ;
- *CQP préparateur en peinture*.

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### **7. Possibilités d'évolution professionnelle**

Verticale :

- peintre spécialiste (fiche B.6.2) ;
- peintre confirmé (fiche B.9.2).

Transversale : voir panorama.

### **C.3.1 Hôte d'accueil. Chargé d'accueil**

#### **1. Dénomination de la qualification**

Hôte d'accueil.

Chargé d'accueil.

#### **2. Objet de la qualification**

Renseigner et orienter les clients vers le bon interlocuteur dans l'entreprise.

#### **3. Contenu de la qualification**

Accueil du client.

Orientation du client vers le bon interlocuteur dans l'entreprise.

Recueil des messages clients à destination des conseillers des ventes/des collaborateurs de l'entreprise.

Distribution de la documentation commerciale et premiers commentaires au client préalables à sa rencontre avec l'interlocuteur de l'entreprise.

#### **4. Extensions possibles dans la qualification**

Tenue du standard téléphonique.

Réalisation d'activités administratives en relais des personnels de l'entreprise.

Contribution à la réalisation des opérations promotionnelles de l'entreprise (journées portes ouvertes, etc.).

#### **5. Classement**

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3.

Échelons majorés accessibles : 4/5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

#### **6. Modes d'accès à la qualification**

Soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la vente :

- CAP employé de vente spécialisé, option C « service à la clientèle » ;
- *CAP équipier polyvalent du commerce*.

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

#### **7. Possibilités d'évolution professionnelle**

Verticale :

- assistant de vente automobile/vendeur motocycles (fiche C.6.1) ;
- vendeur (fiche C.9.1).

Transversale : voir panorama.

## **C.6.1 Assistant de vente automobile. Vendeur motocycles**

### **1. Dénomination de la qualification**

Assistant de vente automobile.

Vendeur motocycles.

### **2. Objet de la qualification**

L'assistant de vente automobile/vendeur(se) motocycles effectue un ensemble d'activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasions) et produits périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

L'activité s'exerce essentiellement en hall d'exposition ; elle est centrée sur le renseignement du client et la présentation des véhicules.

La qualification « assistant de vente automobile » concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des personnels en début de carrière qui doivent pouvoir être promus vendeurs après 12 mois de pratique dans cette activité.

### **3. Contenu de la qualification**

#### **A. Activités de commercialisation des produits et services**

■ Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- présentation des véhicules ;
- propositions de financement et de produits périphériques.

■ Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

Participation à l'estimation physique du véhicule d'occasion.

#### **B. Activités relatives à la gestion de la commercialisation**

Gestion administrative des activités de commercialisation.

Établissement de comptes rendus d'activité commerciale.

Participation à la mise en œuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes...).

Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

#### **C. Particularités de l'emploi**

Motocycles :

- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques dont accessoires et pièces de rechange ;
- information portant sur la réglementation en vigueur.

### **4. Extensions possibles dans la qualification**

Livraison du véhicule au client.

Prospection téléphonique.

Gestion des informations clients reçues sur le Net.

### **5. Classement**

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6.

Échelons majorés accessibles : 7/8 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

## 6. Modes d'accès à la qualification

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :

- CAP employé de vente spécialisé, option C « service à la clientèle » complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- *CAP équipier polyvalent du commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;*
- Bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle, préparé sous statut scolaire ;
- CQP vendeur motocycles.

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

## 7. Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :

- vendeur (fiche C.9.1) ;
- conseiller en financement (fiche C.12.1) ;
- vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1).

Transversale : voir panorama.

## **E.6.2 Metteur en main de véhicule**

### **1. Dénomination de la qualification**

Metteur en main de véhicule.

### **2. Objet de la qualification**

Le metteur en main de véhicule remet le véhicule au client après avoir procédé aux contrôles et aux dernières étapes de la préparation.

Il conseille le client lors de la mise en main.

### **3. Contenu de la qualification**

#### **A. Activités techniques**

Contrôle de la conformité du véhicule par rapport à la commande du client.

Contrôle du véhicule au sol (carrosserie, fonctionnalités et niveaux...).

Pose d'équipements d'origine livrés non montés (enjolveurs...).

Dé-protection et nettoyage du véhicule.

Pose des plaques d'immatriculation.

#### **B. Activités de commercialisation**

Accueil du client.

Mise en main du véhicule :

- présentation des différentes parties du véhicule ;
- explication des fonctionnalités.

Conseils d'utilisation et d'entretien.

Présentation des services après-vente.

Participation à la vente additionnelle.

#### **C. Activités de gestion et d'organisation**

Utilisation de la documentation commerciale liée à la commande.

Agencement et entretien du poste de travail.

Établissement de tout document utile.

Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### **4. Extensions possibles dans la qualification**

Réception du véhicule à livrer.

Vérification des papiers du véhicule.

### **5. Classement**

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6.

Échelons majorés accessibles : 7/8 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

## 6. Modes d'accès à la qualification

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :

- CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CAP réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CAP peinture en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CAP employé de vente spécialisé, option C service à la clientèle, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- *CAP équipier polyvalent du commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;*
- CQP metteur en main de véhicule ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

## 7. Possibilités d'évolution professionnelle :

### ■ Verticale :

Chef d'équipe préparation livraison (fiche E.20.1).

### ■ Transversale : voir panorama.

## **K.23.1 Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières**

### **1. Dénomination de la qualification**

Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières.

### **2. Objet de la qualification**

Assurer la formation aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière en formation initiale et continue.

### **3. Contenu de la qualification**

#### **A. Activités pédagogiques**

Recrutement, évaluation et positionnement des candidats.

Ingénierie pédagogique des formations initiale et continue destinées aux professionnels de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière en conformité avec le référentiel en vigueur :

- analyse du public cible ;
- scénarisation pédagogique ;
- production du contenu, élaboration des supports pédagogiques ;
- animation de la formation ;
- évaluation des acquis et de la production des apprenants ;
- évaluation qualitative et régulation des actions dispensées.

Appui méthodologique et pédagogique aux intervenants dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière.

Animation et co-animation de stages de sensibilisation à la sécurité routière.

Conception et animation d'action de formation visant l'obtention du CQP responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC).

#### **B. Activités de gestion et d'organisation**

Participation à la gestion de la relation client et prescripteurs.

Coordination de l'activité des intervenants dans les actions de formation initiale et continue.

Gestion de l'ensemble des moyens logistiques, administratifs et humains nécessaires à l'exercice et à la sécurité de l'activité.

Création ou actualisation, classement de la documentation pédagogique et veille réglementaire et pédagogique.

Participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés.

Respect des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise et participation à leur mise en œuvre.

Participation à la construction et au suivi d'un réseau de professionnel autour de la sécurité routière.

### **4. Extensions possibles dans la qualification**

Ingénierie pédagogique de la formation correspondant aux véhicules de la catégorie B96 et BE.

Ingénierie pédagogique de la formation des CCS « deux roues » et « groupe lourd ».

Coordination d'action de formation visant l'obtention du CQP responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC).

## **5. Classement**

Maîtrise – échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23.

Échelons majorés accessibles : 24/25 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d de la convention collective).

## **6. Mode d'accès à la qualification**

*Titre à finalité professionnelle formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières.*

## **7. Possibilités d'évolution professionnelle**

Verticale :

- directeur pédagogique (fiche K.C.I.1) ;
- responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche K.C.I.5).

Transversale : voir panorama.



## **K.C.I.1 Directeur pédagogique**

### **1. Dénomination de la qualification**

Directeur pédagogique.

### **2. Objet de la qualification**

Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un centre de formation ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.

### **3. Contenu de la qualification**

#### **A. Activités pédagogiques**

Encadrement des formations :

- appui pédagogique/coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs et des formateurs d'enseignants ;
- évaluation des formations dispensées/contrôle de conformité.

Création ou actualisation, pilotage et évaluation de programmes de formation.

Animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière.

#### **B. Activités de gestion et d'organisation**

Définition et suivi du plan de formation des collaborateurs.

Organisation et suivi de la formation des candidats à l'enseignement de la conduite selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Établissement, transmission et classement de tous documents utiles.

Organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique.

Contribution à la définition/application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### **4. Classement**

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

### **5. Degrés de progression**

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.0, d. Un accroissement des compétences peut notamment découler de la coordination et/ou de l'animation d'actions de formation visant l'obtention du CQP responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC), ou de l'animation de stages de récupération de points.

### **6. Modes d'accès à la qualification**

Par obtention d'une des certifications suivantes :

- BEPECASER obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route et la mention « deux roues » et/ou « groupe lourd » obtenue avant le 31 décembre 2019 ou diplôme équivalent avec mentions « deux roues » et/ou « groupe lourd », ou titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, et autorisation d'enseigner, *ou titre à finalité professionnelle formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières* ;
- BAFM et autorisation d'enseigner.

## 7. Possibilités d'évolution professionnelle

- Verticale :

Cadre, niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

- Transversale : voir panorama.

## **Annexe 3 Répertoire national des qualifications des services de l'automobile 1<sup>er</sup> semestre 2021**

Lorsque le code d'une fiche est indiqué en italiques gras, cela signifie que la dénomination ou le contenu de cette fiche a été modifiée par rapport à l'édition précédente.

Lorsque l'intitulé et le code sont indiqués en italiques gras, cela signifie qu'il s'agit d'une fiche nouvelle par rapport à l'édition précédente.

Ces modifications sont repérées de la même façon dans les fiches elles-mêmes.

### **Maintenance**

Mécanicien de maintenance automobile – mécanicien de maintenance VUI – mécanicien de maintenance motocycles : A.3.1.

Opérateur service rapide : A.3.3.

Opérateur maintenance pneumatiques VI : A.3.4.

Mécanicien cycles : **A.3.5.**

Opérateur vitrage : A.3.7.

Mécanicien spécialiste automobile – mécanicien spécialiste VUI – mécanicien spécialiste motocycles : A.6.1.

Électricien spécialiste automobile – électricien spécialiste VUI : A.6.2.

Opérateur spécialiste service rapide : A.6.3.

Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI : A.6.4.

Mécanicien spécialiste cycles : A.6.5.

Opérateur vitrage spécialiste : A.6.7.

Technicien confirmé mécanique automobile – technicien confirmé mécanique VUI : A.9.1.

Technicien électricien électronicien automobile – technicien confirmé VUI – technicien confirmé.

motocycles : A.9.2.

Conseiller technique cycles : A.9.5.

Technicien garantie après-vente : A.9.6.

Opérateur vitrage confirmé : A.9.7.

Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques : A.9.8.

Technicien expert après-vente automobile – technicien expert après-vente VUI – technicien expert après-vente motocycles : A.12.2.

Spécialiste garantie après-vente : A.12.6.

Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques : A.12.8.

Réceptionnaire après-vente – chef d'équipe atelier – chef d'équipe motocycles : **A.20.1.**

Agent de maîtrise atelier : A.20.2.

Chef d'équipe vitrage – chef d'atelier vitrage : A.20.7.

Gestionnaire d'atelier – contremaître d'atelier : A.23.1.  
Cadre technique d'atelier : A.C.I.1.  
Adjoint au chef après-vente – responsable d'atelier : A.C.II.1.  
Chef après-vente : A.C.III.1.

### **Services multimarques de l'après-vente automobile**

Vendeur-conseil magasin SMAVA : AA.6.1.  
Mécanicien SMAVA : AA.6.2.  
Vendeur-conseil magasin confirmé SMAVA : AA.9.1.  
Technicien SMAVA : **AA.9.2.**  
Technicien expert SMAVA : AA.12.2.  
Chef d'équipe atelier – chef d'équipe après-vente – chef d'équipe vente SMAVA : AA.20.2.  
Chef de centre SMAVA : AA.C.I.1.  
Directeur de site SMAVA : AA.C.II.1.

### **Carrosserie peinture**

Préparateur en peinture : **B.3.2.**  
Mécanicien collision : B.3.3.  
Débosseleur sans peinture : B.3.4.  
Tôlier spécialiste : B.6.1.  
Peintre spécialiste : B.6.2.  
Débosseleur sans peinture spécialiste : B.6.4.  
Tôlier confirmé – tôlier véhicules anciens et historiques : B.9.1.  
Peintre confirmé : B.9.2.  
Carrossier peintre – tôlier expert véhicules anciens et historiques : B.12.1.  
Réceptionnaire après-vente – chef d'équipe atelier : B.20.1.  
Gestionnaire d'atelier – contremaître d'atelier : B.23.1.  
Cadre technique d'atelier : B.C.I.1.  
Adjoint au chef après-vente – responsable d'atelier : B.C.II.1.  
Chef après-vente : B.C.III.1.

### **Vente de véhicules**

Hôte d'accueil/chargé d'accueil : **C.3.1.**  
Assistant de vente automobile/vendeur motocycles : **C.6.1.**  
Vendeur : C.9.1.  
Conseiller en financement : C.12.1.  
Vendeur automobile confirmé : C.20.1.  
Vendeur confirmé véhicules industriels – vendeur confirmé véhicules utilitaires : C.20.2.  
Attaché commercial : C.23.1.  
Attaché commercial véhicules industriels – attaché commercial véhicules utilitaires : C.23.2.  
Conseiller des ventes : C.C.I.1.

Conseiller des ventes véhicules industriels – conseiller des ventes véhicules utilitaires : C.C.I.2.

Adjoint au chef des ventes : C.C.II.1.

Chef des ventes (VP/VU/VI) : C.C.III.1.

### **Vente pièces de rechange et accessoires**

Magasinier : D.3.1.

Magasinier-vendeur PRA – conseiller de vente PRA – vendeur boutique PRA : D.6.1.

Magasinier-vendeur confirmé PRA – conseiller de vente confirmé PRA – vendeur boutique confirmé PRA : D.9.1.

Vendeur itinérant PRA : D.9.2.

Chef d'équipe ventes PRA – chef de secteur vente itinérante PRA : D.20.1.

Gestionnaire PRA : D.23.1.

Cadre technique PRA : D.C.I.1.

Adjoint au chef des ventes PRA – responsable de magasin : D.C.II.1.

Chef des ventes PRA : D.C.III.1.

### **Préparation – rénovation des véhicules**

Opérateur préparation véhicules : E.3.1.

Rénovateur VO : E.6.1.

Metteur en main de véhicule : **E.6.2.**

Chef d'équipe préparation-livraison : E.20.1.

### **Dépannage – remorquage**

Dépanneur – remorqueur VL. : F.3.1

Dépanneur – remorqueur PL. : F.6.1

### **Contrôle technique**

Contrôleur technique des véhicules : G.9.1.

Contrôleur technique confirmé des véhicules : G.12.1.

Chef de centre contrôle technique des véhicules : G.20.1.

### **Démontage - recyclage**

Démonteur automobile : H.3.1.

Démonteur automobile spécialiste : H.6.1.

Démonteur automobile confirmé : H.9.1.

Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile : H.20.1.

Responsable de centre(s) de recyclage automobile : H.C.I.1.

### **Station-service**

Opérateur station-service : I.3.1.

Opérateur spécialiste station-service : I.6.1.

Chef de station-service – adjoint au responsable de station(s)-service : I.20.1.

Responsable de station(s)-service : I.C.I.1.

## Location de véhicules

Agent d'opérations location : J.3.1.  
Agent technique location longue durée : J.3.2.  
Agent d'opérations location spécialiste : J.6.1.  
Chargé de clientèle location longue durée : J.9.2.  
Coordinateur préparation de véhicules de location : J.17.1.  
Chef de groupe opérationnel : J.20.1.  
Chef d'agence(s) de location : J.23.1.  
Conseiller commercial location longue durée : J.23.2.

## Écoles de conduite

Enseignant de la conduite automobile : K.3.1.  
Enseignant de la conduite deux roues/groupe lourd : K.6.1.  
Coordinateur d'enseignements auto : K.6.2.  
Formateur du transport routier : K.6.3.  
Formateur conduite d'engins : K.6.4.  
Coordinateur d'enseignements moto – coordinateur d'enseignements « Groupe lourd » : K.9.2.  
Enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile : K.9.5.  
Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » – enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « Groupe lourd » : K.12.5.  
Formateur d'enseignants : K.20.1.  
Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile : K.20.5.  
Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » – coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « Groupe lourd » : K.20.6.  
Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières : **K.23.1**.  
Directeur pédagogique : **K.C.I.1**.  
Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite : K.C.I.5.

## Parkings

Agent d'exploitation de stationnement : L.3.1.  
Opérateur de stationnement : L.6.1.  
Assistant d'exploitation de stationnement/adjoint au responsable d'exploitation de stationnement : L.17.1.  
Responsable d'exploitation de stationnement : L.20.1.

## Secrétariat

Employé administratif : M.3.1.  
Secrétaire : M.6.1.  
Secrétaire confirmé : M.9.1.

Assistant de direction – chef de groupe administratif : M.20.1.

### **Comptabilité**

Employé de comptabilité : N.3.1.

Comptable : N.6.1.

Comptable confirmé : N.9.1.

Chef de : Groupe de comptabilité : N.20.1.

Gestionnaire de comptabilité : N.23.1.

Cadre de comptabilité : N.C.I.1.

Adjoint au chef de comptabilité – responsable de comptabilité : N.C.II.1.

Chef de comptabilité : N.C.III.1.

### **Qualifications : génériques**

Opérateur : Z.3.1.

Opérateur spécialiste : Z.6.1.

Opérateur confirmé : Z.9.1.

Technicien expert : Z.12.1.

Coordinateur : Z.17.1.

Maîtrise technique – chef d'équipe – chef de groupe : Z.20.1.

Gestionnaire : Z.23.1.

Cadre technique : Z.C.I.1.

Cadre expert – adjoint au chef de service : Z.C.II.1.

Chef de service : Z.C.III.1.

Cadre dirigeant : Z.C.IV.1.

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87 | **OUVRIERS**

IDCC : 135 | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : 211 | **CADRES**

**Accord du 13 novembre 2020**

relatif aux salaires minimaux  
(Grand Est)

NOR : ASET2150105M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**SICMA CFE-CGC ;**

**FG FO construction ;**

**CFDT construction et bois,**

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.



## Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute-Marne, de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin, et des Vosges.

## Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

Niveau	Échelon	Valeur mensuelle (en euros)
1	1	1 539,42
	2	1 577
2	1	1 584
	2	1 608
	3	1 656
3	1	1 663
	2	1 689
	3	1 738
4	1	1 747
	2	1 777
	3	1 839
5	1	1 845
	2	1 904
	3	2 035
6	1	2 072
	2	2 152
	3	2 324
7	1	2 369
	2	2 514
	3	2 738

## Article 4 | *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 5 | Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Vandœuvre-lès-Nancy, le 13 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14. Minéraux divers**

Groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15. Matériaux de construction**

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87. Services divers (marchands)**

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

**Avenant n° 67 du 8 décembre 2020**  
relatif aux conditions de transfert des contrats de travail  
en cas de changement de titulaire d'un marché public

NOR : ASET2150117M

IDCC : 2149

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

**SNAD ;**

**SNEFiD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNATT CFE-CGC ;**

**FNST CGT ;**

**FGT CFTC ;**

**FNT CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux conviennent que les changements de prestataires qui caractérisent les activités du déchet commandent l'existence d'un dispositif conventionnel de transfert des contrats de travail lorsque les conditions prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Ce mécanisme de transfert conventionnel constitue une garantie primordiale au sein de la branche puisqu'il permet non seulement de préserver l'emploi des salariés transférés mais aussi d'assurer une continuité du marché sur lequel ils étaient affectés.

Par le présent accord, les parties signataires entendent donc, nonobstant le droit de refus des salariés, pérenniser le mécanisme de transfert conventionnel en sécurisant les salariés suite à leur transfert mais aussi en renforçant les garanties conventionnelles, tout en assurant une concurrence saine et loyale entre les entreprises de la branche.

C'est ainsi que le présent accord encadre les relations entre les entreprises sortantes et les entreprises entrantes et apporte des garanties aux salariés notamment par le maintien de leur salaire de base brut suite à leur transfert.

L'objectif du présent d'accord est l'harmonisation des pratiques entre les entreprises au sein de la branche dans le souci de garantir un traitement identique de tous les salariés transférés au sein de la branche.

Cette volonté partagée avec les partenaires sociaux vise également à valoriser l'application de l'annexe V dans les appels d'offres ou tout du moins d'en conserver l'esprit en cas d'application volontaire.

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

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet et qui sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire dans le cadre d'un marché public.

Ce dernier s'entend de tout contrat à titre onéreux conclu avec les collectivités territoriales, les établissements publics locaux, ou encore l'État et ses établissements publics autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial.

## **Article 2 | Personnels concernés**

Le présent accord s'applique aux salariés, quel que soit leur contrat de travail dès lors qu'ils sont :

- positionnés sur un coefficient inférieur ou égal à 167 dans la grille de classification de la CCNAD ;

et,

- affectés sur le marché transféré depuis au moins 9 mois continus à la date de reprise effective du marché.

Sont également pris en compte :

- sous réserve du respect des conditions énumérées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail est suspendu, y compris en application de l'article 5.2.3 de la convention collective, et qui n'ont pas été remplacés par une personne liée par un CDI au cours des 9 mois précédant la date de reprise effective du marché ;
- les salariés remplaçant un salarié absent quels que soient leur contrat de travail et leur durée d'affectation sur le marché ;
- les salariés remplaçant un salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours des 9 mois précédant la date de reprise effective du marché.

Le temps d'affectation ne peut être diminué des absences assimilées à du temps de travail mais également des absences pour accident du travail, maladie professionnelle ou non, ainsi que de l'absence liée à un congé parental et les absences en qualité de permanent syndical en application de l'article 5.2.3 de la convention collective. En aucun cas, les absences liées aux mandats des représentants du personnel, les heures de formation, les congés payés et les jours de réduction du temps de travail ne peuvent impacter le temps d'affectation.

### **2.1. Salariés affectés partiellement au marché transféré**

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalent temps plein. La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables. Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail contractuelle effectuée sur le marché.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondis suivantes de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation moyen annuel sur le marché.

Dans les cas où des salariés présenteraient un taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.

Pour les salariés suivants, à défaut de pouvoir définir leur temps d'affectation au marché par équivalent temps plein, le nombre de salariés transférés s'appréciera selon les modalités suivantes :

- pour les personnels des ateliers : selon le nombre de véhicules affectés sur le marché par rapport le nombre de véhicules total. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré ;
- pour les agents de tri : selon les tonnages théoriques concernés par le marché transféré par rapport le tonnage global du centre de tri. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré ;
- pour le personnel administratif : selon l'effectif du marché transféré par rapport l'effectif géré par l'agence. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.

Le nombre de personne à transférer s'effectuera à due proportion des ratios ci-dessus.

## 2.2. Allotissement du marché initial

Les partenaires sociaux constatent que le droit européen relatif à l'ouverture à la concurrence conduit les donneurs d'ordres à allouer les marchés, soit géographiquement soit par nature de flux.

Si la branche ne favorise pas ces pratiques d'allotissement, il lui est toutefois apparu nécessaire de définir, ci-dessous, les modalités spécifiques de transfert afin de garantir l'emploi des salariés dans ce cas.

En cas d'allotissement du marché initial, l'ancien titulaire doit répartir dans chacun des nouveaux lots les salariés transférables dès lors que le personnel remplit les conditions définies à l'article 2 (exemple relatif à l'allotissement en annexe 1).

Cette répartition s'effectue en plusieurs étapes :

**1°** Préalablement à tout calcul, la 1<sup>re</sup> étape consiste à identifier :

- le nombre de salariés équivalent temps plein par emplois affectés au marché initial ;
- le nombre total de salariés transférables ;
- le nombre d'heures total de travail théorique consacrées au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité ou secteur géographique) ;
- le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activité ou secteur géographique) suite à l'allotissement.

**2°** L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot (activité ou secteur géographique).

Pour connaître le nombre de salariés à répartir par lot, il convient, pour chacun des lots, d'utiliser le ratio suivant :

**Nombre total de salariés transférables x le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot**

**3°** L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois au sens de la convention collective (conducteur de matériel, équipier de collecte, agent de tri, agent de maintenance, employés) entre les lots (activité ou secteur géographique).

Cette répartition s'effectue, pour chacun des emplois et des lots, à l'aide du ratio suivant :

$$\frac{(\text{Nombre de salariés de l'emploi considéré} \times \text{nombre total de salariés transférés dans le lot})}{\text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}}$$

**4°** La 4<sup>e</sup> étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot.

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités ou secteur géographique.

L'affectation par lot s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités ou secteur géographique.

Lors de ces différentes étapes, les entreprises appliquent les règles d'arrondi de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés à la plus forte proportionnelle.

## **Article 3 | Information des IRP**

### **3.1. Information sur l'attribution des marchés**

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien au plus vite, et dans le délai maximum de 10 jours calendaires, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

Afin de préserver l'économie du marché repris, l'ancien titulaire s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une quelconque modification contractuelle, concernant notamment des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou conventionnelle (exemple : NAO).

### **3.2. Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire**

Chaque trimestre, le chef d'entreprise informe le comité social et économique des appels d'offres qui arrivent à échéance dans les 9 mois suivants et des marchés concernés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-8 du code du travail, dès qu'il a connaissance de la perte, en tout ou partie, du marché initial, l'ancien titulaire informe le comité social et économique, des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord, afin qu'ils puissent émettre un avis. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

Seront communiqués aux CSE concernés :

- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres (CCAP – CCTP) ;
- le nombre de salariés transférables en application des règles du présent accord ;
- la liste des salariés affectés sur le marché ;
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

### 3.3. Information des instances représentatives du personnel du nouveau titulaire

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel, le nouveau titulaire communiquera aux instances représentatives du personnel :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition par type de contrat de travail ;
- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres (CCAP – CCTP).

#### **Article 4 | Communication des documents par l'ancien titulaire**

L'ancien titulaire communique, par tous moyens, au nouveau, au plus tard dans les 21 jours calendaires qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du personnel à reprendre comprenant les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- adresse ;
- date de naissance ;
- nationalité (autorisation de travail pour les salariés hors UE) ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail et avenants ;
- les conditions d'attribution des primes supra-conventionnelles et supra-légales au sein de l'entreprise sortante reprises dans la prime mensuelle de transfert définie à l'article 5.1 ;
- en cas de contrat à durée déterminée, le motif du recours ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- permis, habilitations (notamment SST, risques incendie...), agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACES) ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- date d'affectation sur le marché ;
- planning d'affectation des salariés ou document équivalent (exemple : fiche journalière de travail) ;
- pour les salariés affectés partiellement au marché et pour lesquels le temps d'affectation au marché par équivalent temps plein ne peut être défini, l'entreprise sortante sera tenue de communiquer à l'entreprise entrante les éléments permettant d'évaluer les ratios pratiqués et de déterminer le nombre de salariés transférables ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale à jour à la date de reprise du marché (document justifiant d'un éventuel suivi médical renforcé de type reconnaissance travailleur handicapé) ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours (motif de l'absence, date de début, date prévue de reprise d'activité) ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;



- nature de la protection s’il s’agit d’un salarié protégé ;
- date d’effet de la protection en cours, le cas échéant l’autorisation administrative de transfert.

À défaut de transmission dans les délais de l’intégralité des éléments énumérés ci-dessus pour un salarié donné, et après mise en demeure restée sans réponse à l’issue d’un délai de 7 jours calendaires, le transfert de son contrat de travail est suspendu jusqu’à ce que l’entreprise sortante se conforme à son obligation. Pendant la période de suspension, la rémunération du salarié est maintenue par l’entreprise sortante dans son intégralité à l’exception des primes ou indemnités liées à une condition de présence effective.

## **Article 5 | Transfert des contrats de travail**

En application du présent accord, le contrat de travail des personnels qui satisfont aux conditions fixées par les articles 2 et suivants est transféré, sous réserve du respect des formalités visées à l’article 4, au nouveau titulaire du marché.

Dans les meilleurs délais et en amont du jour de la reprise effective du marché, le nouveau titulaire convie les salariés transférables à un entretien collectif de présentation de l’entreprise et à un entretien individuel. À l’occasion de l’entretien individuel, les salariés transférés pourront se faire accompagner par un représentant du personnel du nouveau titulaire. À défaut, un salarié peut se faire assister d’un des représentants d’une organisation syndicale représentative siégeant à la CPPN, étant précisé qu’une intervention au sein de l’entreprise du nouveau titulaire, suppose l’accord de l’employeur.

Au cours de cet entretien, le nouveau titulaire remet au salarié :

- un document d’information présentant le statut collectif applicable dans l’entreprise ;
- une simulation comparative de paie mensuelle et annuelle ;
- un document d’information sur le transfert (conforme à l’annexe 2 du présent accord) qui matérialisera le consentement des parties au transfert du salarié mais qui ne constitue pas un avenant au contrat de travail du salarié.

Ce document d’information sur le transfert permettra de préciser aux salariés les modalités de leur transfert selon les conditions prévues dans l’annexe V de la CCNAD à savoir :

- le maintien de la nature du contrat ;
- le maintien de l’intitulé d’emploi ;
- le maintien de son ancienneté ;
- le maintien de son coefficient préexistant ;
- le maintien des éléments de sa rémunération tel que défini à l’article 5.1.

Ce document d’information devra être conforme à l’annexe 2 du présent accord, sans qu’il soit possible d’y ajouter ou d’y soustraire tout autre élément.

Les transferts qui s’opéreront dans le respect des conditions de l’annexe se feront de plein droit.

### **5.1. Modalités de maintien des éléments de rémunération**

Les salariés transférés conservent la nature de leur contrat de travail, l’emploi occupé, leur coefficient, leur ancienneté.

Le salaire brut de base correspondant à du temps de travail effectif est conservé chez l’entreprise entrante. Si l’entreprise entrante applique un salaire brut de base supérieur, les salariés transférés en bénéficieront du fait de leur intégration au nouveau statut collectif.

Dans l’hypothèse d’une baisse de rémunération totale brute mensuelle liée au transfert, les éléments de rémunération prévus au contrat de travail ou issus de la convention collective ainsi que les éléments de salaire à périodicité fixe sont conservés sous la forme d’une prime

mensuelle de transfert intégrant l'ensemble des éléments à périodicité fixe soumis à charges sociales perçus à échéance mensuelle ou annuelle.

Seront alors pris en compte dans le calcul de la prime mensuelle de transfert :

- le delta des primes qui résultent d'une application plus favorable de la convention collective (écart de prime de 13<sup>e</sup> mois et écart de prime d'ancienneté) au sein de l'entreprise sortante ;
- le delta issu de la comparaison entre les primes à périodicité fixe (exemple : prime vacances) de la société entrante et celles de l'entreprise sortante.

Ce maintien de rémunération assurée par le mécanisme de la prime mensuelle de transfert ne prend pas en compte les primes soumises à un aléa (exemples : primes de participation, d'intéressement...), les primes exceptionnelles, les primes d'usage, ainsi que les primes liées à des sujétions se rattachant à l'organisation du travail ou à l'exécution du travail (exemple : prime mono-ripeur ou toutes autres primes versées en fonction des conditions de travail ou des contraintes liées à l'activité).

Cette prime sera fixe et servie en 12 mensualités. La prime mensuelle de transfert sera recalculée à chaque transfert.

La prime mensuelle de transfert sera évoquée dans le cadre des NAO des entreprises.

## **5.2. Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés**

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché indemnise les salariés de leurs droits à congés payés.

Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congés payés acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser. Sous réserve de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

## **5.3. Modalités d'application du nouveau statut collectif**

Dès le 1<sup>er</sup> jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

## **5.4. Entretien professionnel**

Les salariés dont le contrat de travail est transféré, et qui ne justifient pas dans l'entreprise entrante de la durée d'ancienneté requise pour l'application du II de l'article L. 6315-1 du code du travail, bénéficient d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1, I du code du travail, au plus tard dans les 12 mois suivant la date d'effet de reprise du marché.

## **5.5. Salariés protégés**

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un représentant du personnel élu et/ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable et de l'autorisation de l'autorité administrative compétente le cas échéant.

## **Article 6 | Bilan d'application et commission de suivi**

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un point à l'ordre du jour lors d'une réunion de la commission paritaire permanente nationale qui assurera alors le rôle de commission de suivi.

## **Article 7 | Durée**

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet. Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Au moins 6 mois avant l'échéance de l'accord, les partenaires sociaux se rencontreront pour examiner l'opportunité du renouvellement du présent protocole au regard de l'évolution de la législation française et européenne.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

## **Article 8 | Révision**

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagné d'un avis motivé. Les négociations débuteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

## **Article 9 | Application de l'accord**

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprise contenant des dispositions moins favorables.

## **Article 10 | Commission d'interprétation**

Les litiges nés de l'interprétation du présent accord seront réglés par la commission nationale d'interprétation dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective nationale des activités du déchet.

## **Article 11 | Date d'effet**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021, et s'appliquent aux marchés notifiés à compter de cette date.

Il se substitue à l'avenant n° 53 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants de prolongation n° 58, 63 et 66.

## **Article 12 | Dépôt et publicité**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 8 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Transfert de salariés en cas d'allotissement d'un marché (art. 2.3 de l'annexe V).

Ainsi, pour un marché initial composé de trois activités (collecte OM, collecte sélective et collecte de déchets verts) qui deviennent chacune, lors de la passation du nouveau marché, un lot à part entière, la démarche pour affecter les salariés transférables dans chacun des lots est la suivante :

**1°** Préalablement à tout calcul, la 1<sup>re</sup> étape consiste à identifier :

a) Le nombre de salariés équivalent temps plein, par emploi, affectés au marché initial :

Exemple : 100 salariés sont affectés en tout ou partie sur le marché initial.

	Nombre de salariés affectés en tout ou partie sur le marché initial répartis par emploi	Temps d'affectation sur le marché initial	Nombre de salariés équivalent temps plein affectés sur le marché initial
	32 conducteurs	100 %	32
	64 équipiers de collecte	100 %	64
	2 agents de maîtrise	70 %	1,4
	1 mécanicienne	80 %	0,8
	1 secrétaire	40 %	0,4
Total	100 personnes		98,6 soit 99 personnes

b) Le nombre total de salariés transférables :

En application de la règle de l'arrondi, on trouve dans notre exemple 99 salariés.

c) Le nombre d'heures total de travail consacrées, sur 1 année, au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité ou secteur géographique) :

Pour l'exemple ci-dessus, on trouve 158 450,20 heures (1 607 heures/an × 98,6 salariés équivalent temps plein).

d) Le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités ou secteur géographique) suite à l'allotissement :

Dans l'exemple ci-dessus, on considère que le temps consacré :

- à la collecte d'OM représente : 91 901,12 heures (soit 58 % du temps total) ;
- à la collecte sélective représente : 58 626,57 heures (soit 37 % du temps total) ;
- à la collecte de déchets verts représente : 7 922,51 heures (soit 5 % du temps total).

**2°** L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot :

Il convient pour cela d'utiliser la formule suivante pour chacun des lots :

Nombre total de salariés transférables × le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot

Dans l'exemple ci-dessus cela fait :

■ Pour l'OM :

99 salariés × 58 % = 57,42 salariés, soit selon la règle de l'arrondi : 57 salariés.

■ Pour le sélectif :

$99 \text{ salariés} \times 37 \% = 36,63 \text{ salariés}$ , soit selon la règle de l'arrondi : 37 salariés.

■ Pour le déchet vert :

$99 \text{ salariés} \times 5 \% = 4,95 \text{ salariés}$ , soit selon la règle de l'arrondi : 5 salariés.

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

**3.** L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois entre les lots :

Il convient pour cela d'utiliser le ratio suivant pour chacun des lots et des emplois :

$$\frac{\text{Nombre de salariés de l'emploi considéré} \times \text{Nombre total de salariés transférés dans le lot}}{\text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}}$$

Pour les conducteurs :

■ Pour l'OM :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 18,42 \text{ soit } 18 \text{ conducteurs}$$

■ Pour le sélectif :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 11,96 \text{ soit } 12 \text{ conducteurs}$$

■ Pour le déchet vert :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 1,61 \text{ soit } 2 \text{ conducteurs}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les équipiers de collecte :

■ Pour l'OM :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 36,85 \text{ soit } 37 \text{ équipiers de collecte}$$

■ Pour le sélectif :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 23,92 \text{ soit } 24 \text{ équipiers de collecte}$$

■ Pour le déchet vert :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 3,23 \text{ soit } 3 \text{ équipiers de collecte}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les agents de maîtrise :

■ Pour l'OM :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,80 \text{ soit } 1 \text{ agent}$$

■ Pour le sélectif :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,52 \text{ soit } 1 \text{ agent}$$

■ Pour le déchet vert :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,07 \text{ soit } 0 \text{ agent}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour la mécanicienne :

■ Pour l'OM :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,46 \text{ soit } 1 \text{ mécanicienne}$$

■ Pour le sélectif :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,30 \text{ soit } 0 \text{ mécanicienne}$$

■ Pour le déchet vert :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,04 \text{ soit } 0 \text{ mécanicienne}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés en appliquant la règle de la plus forte proportionnelle.

Pour le secrétaire :

Nous n'avons personne à affecter. Le secrétaire reste chez l'ancien titulaire du marché.

La 4<sup>e</sup> étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot :

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

## **Annexe 2 Document d'information sur le transfert (art. 5 de l'annexe V)**

Objet : transfert au sein de notre société en application de la convention collective nationale des activités du déchet.

Madame/Monsieur,

Suite à l'attribution à notre société du contrat de (...) auquel vous êtes affecté et conformément aux dispositions conventionnelles, nous vous informons de votre transfert au sein de notre entreprise à compter du (...).

Conformément à l'annexe V de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 applicable, nous nous engageons à conserver :

- la nature de votre contrat de travail ;
- l'intitulé de l'emploi que vous occupiez ;
- le coefficient que vous aviez précédemment.

Vous conservez également votre ancienneté et votre rémunération selon les modalités suivantes :

- votre salaire de base brut est maintenu ;
- vous relevez désormais, comme l'ensemble des salariés, du statut collectif de notre société.

Outre la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 qui demeure applicable, les accords collectifs spécifiques à notre société ont également vocation à s'appliquer, au même titre que les usages ou les pratiques en vigueur.

Par ailleurs, vous conserverez éventuellement sous la forme d'une prime mensuelle de transfert les éléments de rémunération soumis à charge tels que définit également dans l'article 5.1 de l'annexe V.

Nous vous informons que votre prise de poste se fera sur le site (...) à l'adresse suivante :

Nous vous remercions de nous retourner un exemplaire du présent revêtu de votre signature avec la mention « Bon pour transfert du contrat de travail », et ce, avant le (...).

Nous vous rappelons que ce document d'information ne constitue pas un avenant à votre contrat de travail mais il formalise votre accord au transfert.

Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Nom

Qualité

**Avenant n° 51 du 18 septembre 2020**  
relatif à la modification de l'article 6.2.1 de la convention collective

NOR : ASET2150119M

IDCC : 2691

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

**FNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**SYNEP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans la convention collective l'avis d'interprétation n° 83 du 14 novembre 2019 rendu par la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation sur la détermination de la classification du salarié en cas d'activités multiples en révisant l'article 6.2.1 de la convention collective et lui donner la valeur d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

**Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 6.2.1 « Classification du personnel »**

À l'article 6.2.1 « Classification du personnel » du titre VI « Classifications professionnelles », le d est remplacé par le paragraphe suivant :

« d) Il est précisé qu'en cas d'activités multiples exercées de manière permanente, c'est l'activité principale qui sera retenue pour la classification du salarié, sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées du travail et aux rémunérations correspondantes.



En cas d'activités exercées de manière permanente par le salarié relevant de plusieurs emplois repères ne ressortant pas de la même classification, c'est au contrat de travail de préciser les activités confiées au salarié et l'activité principale qui détermine sa classification ».

## **Article 2 | Dépôt**

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail.

## **Article 3 | Extension**

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

## **Article 4 | Durée. Entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à la date de signature du présent avenant.

*Fait à Paris, le 18 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**HOSPITALISATION PRIVÉE**

**Avenant n° 6 du 23 septembre 2020**

à l'accord du 26 février 2001  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2150108M

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,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier la qualité de l'organisme collecteur des cotisations recueillies par l'association de gestion des fonds du paritarisme du secteur sanitaire, social et médico-social à caractère commercial, le FONGESMES, afin de tenir compte :

- de la mise en place des opérateurs de compétences (OPCO) en lieu et place des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ;
- ainsi que du mandat donné par l'association de gestion à l'OPCO santé, pour la collecte de la contribution au financement du paritarisme de la branche, au titre des années 2019 et 2020.

**Article 1<sup>er</sup> | Cotisations**

Le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 3 de l'accord du 26 février 2001 est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Cette cotisation appelée au nom et pour le compte de l'association paritaire de gestion, le FONGESMES, est recouvrée distinctement dans les mêmes conditions que la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, par l'OPCO santé, qui la reversera à l'association paritaire de gestion.

Le recouvrement par l'OPCO santé pour le compte de l'association paritaire de gestion sera réalisé au titre des années 2019 et 2020.

La cotisation due au titre de l'année N est déterminée sur la masse salariale brute, telle que définie au 1<sup>er</sup> alinéa, de l'année N – 1.

Les modalités de recouvrement seront définies par une convention établie entre l'OPCO santé et l'association paritaire de gestion. »

## **Article 2 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'accomplissement des formalités de dépôt.

## **Article 3 | 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.

*Fait à Paris, le 23 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**HOSPITALISATION PRIVÉE**

**Avenant n° 7 du 23 septembre 2020**

à l'accord du 26 février 2001  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2150109M

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

**SYNERPA ;**

**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**

Le présent avenant a pour objet d'affecter les fonds recueillis par le FONGESMES, l'association de gestion du paritarisme du secteur sanitaire, social et médico-social à caractère commercial, dédiés au fonctionnement de la CPNE-FP et de la CPPNI et non utilisés à ce titre, conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 5 à l'accord de branche sur le financement du paritarisme.

**Article 1<sup>er</sup> | Solde des cotisations**

Le bilan, transmis aux membres de la CPPNI, et constaté par le conseil d'administration paritaire de l'association de gestion du paritarisme, le FONGESMES, fait état d'une sous-utilisation des fonds dédiés au fonctionnement de la CPNE-FP et de la CPPNI d'un montant de 52 154,71 € (cinquante-deux mille cent cinquante-quatre euros et soixante-et-onze centimes).

**Article 2 | Affectation des fonds non utilisés**

Dans le cadre de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 5 à l'accord de branche sur le financement du paritarisme, les membres de la CPPNI décident que le solde des cotisations non utilisées au titre de l'année 2019 et visé par l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, est réparti de la manière suivante :

- 20 000 € (vingt mille euros) pour le report à nouveau ;
- 32 154,71 € (trente-deux mille cent cinquante-quatre euros et soixante-et-onze centimes) à répartir entre les organisations syndicales de salariés représentatives, dont 16 077,36 € (seize mille soixante-dix-sept euros et trente-six centimes) de manière égalitaire entre les organisa-

tions syndicales représentatives, soit 5 359,12 € (cinq mille trois cent cinquante-neuf euros et douze centimes) par OS et 16 077,35 € (seize mille soixante-dix-sept euros et trente-cinq centimes) proportionnellement à la représentativité de chaque organisation syndicale de salariés représentative.

### **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant prendra effet rétroactivement au 23 septembre 2020, sous réserve de sa signature.

### **Article 4 | 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.

*Fait à Paris, le 23 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 30 du 1<sup>er</sup> octobre 2020**

relatif à l'intégration au sein du préambule de la convention collective  
du paragraphe C « Secteur du thermalisme »

NOR : ASET2150110M

IDCC : 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 ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Il est paru opportun d'intégrer au sein du préambule de la CCU le paragraphe suivant :

**« C. Secteur du thermalisme**

Compte tenu du caractère temporaire et cyclique de l'activité visée au code NAF 96.04Z des établissements thermaux, à de rares exceptions près, les organisations syndicales patronales et syndicales s'accordent à reconnaître la spécificité saisonnière de l'activité thermale.

De plus, le tissu d'entreprises relevant du secteur du thermalisme ainsi que les moyens et dispositifs de financement différent de ceux du secteur sanitaire et de ceux du secteur médico-social.

Afin de tenir compte des spécificités du secteur du thermalisme, certaines dispositions seront aménagées au sein de l'annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées et les établissements thermaux de la CCU par des articles *ter* ou par des textes complémentaires (accords, avenants, etc.).

Ces dispositions spécifiques propres au secteur du thermalisme prévalent sur toutes autres dispositions de la CCU et/ou de l'annexe médico-social, portant sur le même objet, sauf si le présent accord de branche ou un accord de branche futur en dispose autrement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas :

- au corps médical et aux infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
- aux personnes qui effectuent dans les établissements des stages de formation ou de perfectionnement sous un contrat engageant une tutelle autre que l'établissement thermal ;
- aux établissements médicaux pour enfants et adolescents ;
- aux hôpitaux thermaux. »

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions du présent avenant n'entreront en vigueur qu'à l'issue de la négociation de l'ensemble des dispositions négociées issues de l'harmonisation.

## **Article 3 | Dispositions concernant les entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions contenues dans le présent avenant s'appliquent sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4 | Révision**

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, cet avenant pourra être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives.

Les organisations susvisées se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision pour débiter les négociations.

## **Article 5 | Dénonciation**

Cet avenant pourra être dénoncé, dans le cadre des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, et ce à tout moment, à charge de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois. La dénonciation peut émaner de tout ou partie des signataires ou des parties ayant adhéré à l'avenant.

## **Article 6 | Dépôt et publicité**

Cet avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

L'extension de cet avenant sera demandée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail, à l'issue de la négociation de l'ensemble des dispositions négociés issues de l'harmonisation.

Cet avenant sera déposé par la partie la plus diligente en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

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

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3168 | Convention collective nationale

IDCC : 1147 | **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

## **Avenant n° 78 du 29 octobre 2020**

relatif à la contribution conventionnelle

NOR : ASET2150104M

IDCC : 1147

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

**CSMF ;**

**FMF ;**

**SML ;**

**MG France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FSPSS FO ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle du personnel des cabinets médicaux, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup> | Contribution conventionnelle**

### **1.1. Contribution des entreprises**

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

– 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;

- 0,25 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,45 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

## **1.2. Opérateur de compétences désigné et principes de gestion**

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

### **Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés**

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

### **Article 3 | Entrée en vigueur. Portée de l'accord**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent pour les contributions dues au titre de la masse salariale 2020 versées en 2021.

Les stipulations du présent avenant annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche du personnel des cabinets médicaux, en particulier l'avenant n° 77 du 21 juin 2019 qui traite de la contribution conventionnelle.

### **Article 4 | Notification. Dépôt. Extension**

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

*Fait à Paris, le 29 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3222** | **MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

**Avenant n° 1 du 21 octobre 2020**  
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2150116M

IDCC : 3222

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

**UFMe ;**

**UICB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNCB CFTD ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin de faciliter l'utilisation et la mise en œuvre des dispositions de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour cette dernière suite aux réserves et exclusions formulées dans l'arrêté d'extension du 2 juillet 2019 publié au *Journal officiel* du 4 juillet 2019.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet et champ d'application**

L'article 2 « Objet et champ d'application » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La présente convention collective nationale règle, sur l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;

- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers ».

## **Article 2 | Adhésion. Révision. Dénonciation**

L'article 5.1 « Adhésion » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Peuvent adhérer à la présente convention toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal. »

L'article 5.2 « Révision » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Sans préjudice des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241-1 et suivants du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention.

L'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l'avenant de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision. »

L'article 5.3 « Dénonciation » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

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

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la nouvelle négociation qui s'engage peut aboutir à la signature d'un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues par le code du travail, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation de la convention émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariée, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence. »

### **Article 3 | Avantages acquis**

L'article 6 « Avantages acquis » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La présente convention ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis individuellement et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, prévaudra la présente convention collective ou l'accord d'entreprise en fonction des domaines de compétences de l'un ou de l'autre conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail (ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017). »

### **Article 4 | Rôle et organisation matérielle des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation**

L'article 7 « Rôle et organisation matérielle des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La commission paritaire se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles au moins trois fois par an.

Elle définit son agenda social.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Le rapport annuel d'activité établi par la commission paritaire comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, répartition et aménagement des horaires, au repos quotidien et aux jours fériés et aux congés payés et compte épargne-temps. À cette fin, la loi prévoit la transmission obligatoire à la commission de ces conventions et accords d'entreprise.

La commission paritaire a également un rôle de représentation de 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. Enfin, elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche.

#### **Rôle des commissions en matière d'extension**

La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent avoir été négociés et conclus au sein des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation avant de pouvoir être étendus.

#### **Rôle des commissions en matière judiciaire**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut, à la demande d'un juge judiciaire, appelé à statuer sur une question de droit nouvelle, rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

#### **Organisation matérielle**

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires et envoient la convocation dans un délai de 15 jours. »

### **Article 5 | *Participation aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes***

L'article 8 « Participation aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les salariés mandatés par leur organisation syndicale représentative de branche pour participer aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes relevant de la présente convention collective sont autorisés à s'absenter de leur entreprise dans les conditions suivantes :

– réunions préparatoires :

- chaque organisation syndicale représentative de branche pourra tenir une réunion préparatoire à la commission paritaire. Cette réunion est limitée à 1 journée. Elle est organisée la veille de la réunion paritaire, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées ;
- le nombre de salariés participant à ces réunions est fixé à 1 salarié par établissement, avec un maximum de cinq par société, et par organisation syndicale représentative de branche ;

– réunions paritaires :

Chaque délégation issue des organisations syndicales représentatives de branche est constituée de six représentants, dont cinq représentants minimum issus des entreprises de la profession ;

- information préalable des entreprises :

Le délégué informera son employeur dans les délais suffisants pour assurer son remplacement.

Il présentera à l'entreprise, sauf cas de force majeure, sa convocation syndicale écrite et nominative, pour justification de son absence au moins 8 jours ouvrés avant la réunion préparatoire sous condition de recevoir au moins 15 jours avant la convocation de l'instance patronale ;

- maintien de la rémunération :

La rémunération des membres de la délégation est maintenue pour les réunions préparatoires et les réunions paritaires lesquelles sont par ailleurs considérées comme temps de travail effectif pour l'application du contrat de travail.

La rémunération sera également maintenue aux salariés désignés par leur fédération et qui participent à ce titre aux réunions préparatoires. Chaque représentant remettra à son retour à son employeur une attestation de présence validée par l'organisation syndicale représentative de branche qui l'a convoqué ;

- Déplacements. Remboursement de frais :

Pour réduire les temps de transport (entre le domicile et le lieu de négociation et retour) et les coûts afférents tant en terme horaire que financier, les modes de transport (notamment l'avion en cas d'éloignement le justifiant) et les prises en charge correspondantes seront fixées par accord entre le salarié et l'entreprise. À défaut les frais seront remboursés sur la base suivante :

- frais de repas : 1,2 fois tarif ACOSS ;
- hôtel + petit-déjeuner : deux fois tarif ACOSS ;
- trajet domicile gare : tarif barème kilométrique impôts plafonné ;
- frais de déplacement : frais réel sur justificatif (train 2<sup>de</sup> classe, métro, taxi, avions sur base remboursement SNCF et impossibilité prendre train avec accord employeur, parking) ;
- 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. Toutefois, s'il 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 financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du CSE, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Sur demande individuelle des avances de frais seront accordées. »

## **Article 6 | Liberté d'opinion et liberté syndicale**

L'article 9.1 « Liberté d'opinion et liberté syndicale » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts matériels et moraux.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux dispositions des articles du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical qui sont d'ordre public. »



L'article 14 « Période d'essai » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-après.

Durée de la période d'essai et renouvellement.

La durée maximale de la période d'essai, et de son renouvellement, est fixée comme suit :

1. Pour les ouvriers et les employés : 2 mois avec un renouvellement dans une limite de 1 mois.
2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens : 3 mois avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.
3. Pour les cadres : 4 mois avec un renouvellement dans une limite de 4 mois.

Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la convenance de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

L'opposition du salarié à ce renouvellement devra se faire par écrit avant que ne s'ouvre la nouvelle période de renouvellement.

#### **Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai**

Rupture par l'employeur

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

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

Le préavis défini ci-dessus est applicable aux contrats à durée déterminée qui stipulent une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Rupture par le salarié

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.

#### **Décompte de la période d'essai**

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.



Cette disposition ne peut s'appliquer que s'il existe un lien dans les fonctions exercées. Lorsque l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai conformément aux dispositions légales en vigueur. »

## **Article 8 | Formation**

L'article 17.2 « Collecte auprès de l'OPCA de branche » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié et est dénommé « OPCO de branche » :

### **« Article 17.2 | OPCO de branche »**

Les parties signataires prennent acte de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO 2i).

Conformément aux termes de ce dernier :

- l'opérateur de compétences interindustriel "OPCO 2i" est agréé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 ;
- le champ d'intervention de l'opérateur pour lequel l'agrément est délivré comprend notamment la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
- le champ territorial de l'opérateur de compétences couvre l'ensemble du territoire métropolitain et la collectivité de Corse. »

## **Article 9 | Travail posté**

L'article 23 « Travail posté » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les partenaires sociaux considèrent que la santé des salariés est une priorité et qu'à ce titre la journée de travail peut comporter 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi. En dehors de cet horaire, comportant 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut aussi s'effectuer par postes dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise.

Dans ce mode d'organisation, plusieurs équipes se succèdent sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher. Il existe plusieurs formes de travail posté dont :

- travail posté discontinu : 2 équipes se succèdent au cours de la journée. L'activité est interrompue la nuit et le week-end ;
- travail posté semi-continu : 3 équipes se relaient sur un même poste de travail au cours de la journée et de la nuit. L'activité est interrompue le week-end ;
- travail posté continu : plusieurs équipes se relaient sur le même poste de travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ;
- équipe de suppléance : entreprises fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution composé de 2 groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci.

Cette organisation du travail de façon continue tend notamment à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

Chaque salarié a droit lorsque le travail posté est organisé suivant un horaire ininterrompu d'au moins 7 heures :

- à une pause d'une demi-heure destinée à lui permettre de prendre un casse-croûte, cette pause est rémunérée mais non considérée comme temps de travail effectif, conformément à la définition donnée par la loi du temps de travail effectif ;

- afin de compenser les frais exceptionnels que cette répartition de travail entraîne pour l'ouvrier, une indemnité dite "de panier" correspondant à l'indemnité de repas forfaitaire définie par l'ACOSS lorsque la restauration est rendue obligatoire sur le lieu effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail.

#### **Plus spécifiquement en cas de recours à une équipe de suppléance**

Le recours aux équipes de suppléance se fera en respectant les dispositions des articles L. 3132-14 et L. 3132-15 ainsi que l'article R. 3132-9 et les articles L. 3132-16 à L. 3132-19 ainsi que les articles R. 3132-10 à R. 3132-12 du code du travail ».

## **Article 10 | Travailleur de nuit**

L'article 24 « Travailleur de nuit » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Le recours au travail de nuit est un principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et justifier par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

### **24.1. Justifications du recours au travail de nuit**

Le travail de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique. Il ne sera fait appel au travail de nuit que s'il est nécessaire d'assurer la continuité de la production afin de répondre aux besoins des clients et d'assurer les délais de livraison.

### **24.2. Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

#### **24.2.1. Définition du travail de nuit**

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

#### **24.2.2. Définition du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

### **24.3. Durée quotidienne et hebdomadaire du travailleur de nuit**

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

### **24.4. Contreparties sous forme de repos compensateur et sous forme financière pour le travailleur de nuit**

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie, fixée par l'entreprise, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés, sous forme de repos compensateur ou réduction d'horaire qui ne sauraient être inférieurs à 1 % des heures de nuits pratiquées.

Ils bénéficient également d'une contrepartie sous forme financière à hauteur de 15 % de majoration de leur salaire effectif.

Le travail de nuit doit être réalisé, dans la mesure du possible, sur la base du volontariat.

Cette disposition ne s'applique pas au personnel de gardiennage.

Les salariés en travail posté bénéficient des dispositions relatives au travail de nuit dès lors qu'ils correspondent à la définition du travailleur de nuit.

## **24.5. Autres contreparties**

### **24.5.1. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail du travailleur de nuit**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées aux articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité des salariés travaillant de nuit.

Les plannings devront être étudiés de manière à respecter le mieux possible les rythmes biologiques (horaires de prise de poste, rythme des roulements...).

Les équipes de nuit doivent comprendre un nombre suffisant de salariés secouristes.

L'entreprise s'assurera de la mise en place d'une organisation managériale adaptée au travail de nuit.

Lorsque leur état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le salarié doit être transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour (posté ou non posté) correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, avec une rémunération équivalente, hors majorations pour travail de nuit.

Toutes les solutions possibles de reclassement doivent être étudiées, ainsi que les éventuelles formations nécessaires. Les représentants du personnel sont informés et consultés sur les possibilités de reclassement conformément aux dispositions légales.

Finalement, lorsque le reclassement n'aura pas été possible ou en cas de refus par le salarié du reclassement proposé, la rupture du contrat pourra être prononcée conformément à la législation en vigueur.

### **24.5.2. Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne du travailleur de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales**

#### *Obligations familiales*

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour s'il est travailleur de nuit.

#### *Femmes enceintes*

Les femmes enceintes seront affectées, à leur demande, à un poste de jour pendant tout le temps de leur grossesse et pendant les 4 semaines suivant leur retour de congé maternité, sauf prolongation de ce délai par le médecin traitant ou le médecin du travail.

#### *Aide au transport*

Au moment de l'affectation à un poste de nuit ou à l'occasion de la répartition des équipes, l'entreprise favorisera la mise en place du covoiturage lorsqu'il est possible.

### **24.5.3. Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation**

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour :

- embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou un poste de nuit vers un poste de jour ;
- prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

#### 24.5.4. Mesures relatives à l'organisation des temps de pause

Chaque travailleur de nuit a droit à une pause d'une demi-heure destinée à lui permettre de prendre un casse-croûte, cette pause est rémunérée mais non considérée comme temps de travail effectif, conformément à la définition donnée par la loi du temps de travail effectif.

#### 24.6. Suivi médical

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante de mise en place ou de modification de l'organisation du travail de nuit (code du travail, art. L. 3122-10).

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi régulier de son état de santé.

Par ailleurs, un transfert sur un poste de jour, peut être effectué, lorsque l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige.

#### 24.7. Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit bénéficieront, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de développement de compétences de l'entreprise. À cet égard, une attention particulière sera portée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, l'entreprise s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité social et économique ou le conseil d'entreprise au cours de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'entreprise prendra en compte les spécificités d'exécution du travail de nuit pour l'organisation des actions de formation définies au plan de développement de compétences.

Le travail de nuit ne pourra en aucun cas justifier à lui seul un motif de refus à l'accès d'une action de formation. »

### Article 11 | *Travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou d'un jour férié*

L'article 25 « Travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou d'un jour férié » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Lorsque l'horaire habituel de travail du salarié ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, imprévisible ou impératif, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, ou un jour férié (hors journée solidarité) tombant un jour habituellement non travaillé, notamment pour exécuter un travail urgent, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail exceptionnelles effectuées un jour férié (hors journée solidarité) qui tombe un jour habituellement travaillé, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les différentes majorations pour travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou le jour férié, à l'exception de celles prévues pour le 1<sup>er</sup> Mai, ne se cumulent pas entre elles, ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

Le recours au travail le dimanche n'aura lieu que s'il est justifié par une dérogation au repos hebdomadaire ou au repos dominical prévue par le code du travail. »

## **Article 12 | Durée maximale journalière du travail**

L'article 26 « Durée maximale journalière du travail » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures, sauf dérogation. En effet, la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures en cas de surcroît d'activité imposé notamment pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux impliquant une activité accrue certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 10 heures, dans les cas suivants :

- activités caractérisées par l'éloignement entre les différents lieux de travail du salarié ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Dans cette hypothèse, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne sont attribuées aux salariés intéressés. Ce repos est pris dans un délai de 8 jours à l'issue de la période travaillée.

La durée du travail du mineur de 16 à 18 ans ne peut excéder 35 heures par semaine, temps de formation compris ni 8 heures par jour. Il est néanmoins possible d'ajouter 5 heures de travail par semaine aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail de l'entreprise.

La durée du travail du mineur de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour. »

## **Article 13 | Organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail**

L'article 27 « Organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

### **« A. Mise en œuvre**

Les présentes dispositions seront mises en œuvre après information des instances représentatives du personnel qui émettront un avis. Elles ne remettent pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise signés antérieurement à la

présente convention collective. Un accord d'entreprise conclu postérieurement à la présente convention collective pourra par ailleurs prévoir des dispositions différentes.

## **B. Période de référence et répartition**

Conformément aux dispositions du code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine. Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et décompté sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs. L'employeur consultera les IRP qui émettront un avis.

## **C. Affichage**

Dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par le code du travail, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

## **D. Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés**

La programmation des horaires de travail pourra être modifiée dans les conditions définies ci-après.

Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :

- s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 7 jours calendaires à l'avance ;
- s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 2 jours ouvrés à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

## **E. Limites pour le décompte des heures supplémentaires**

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà du seuil légal annuel fixé par le code du travail.

## **F. Rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

## **G. Conditions de prise en compte, pour le calcul de la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période**

### **G.1. *Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées***

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que, arrêts maladie, accidents, maladies professionnelles, congés légaux, conventionnels et tous congés supplémentaires négociés dans des accords d'entreprise ou périodes de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence, compte tenu des règles fixées ci-dessous.

## **G.2. Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence**

**G.2.1.** Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence du fait d'une embauche en cours de période de référence, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de référence.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié\* pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur, et en application des dispositions légales :

- soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;
- soit prises sous forme de repos équivalent correspondant aux heures supplémentaires de base et de leur majoration.

La moyenne des heures effectuées par le salarié\*, pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

**G.2.2.** Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié\*, pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires sont considérées, en application des dispositions légales, comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié\*, pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence :

- en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire ;
- de même, en cas de licenciement pour inaptitude définitive suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire ;
- pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de référence.

\* Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé. »

## **Article 14 | Horaires individualisés**

L'article 28 « Horaires individualisés » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut déroger à l'horaire collectif en mettant en place des horaires individualisés, si cela répond aux demandes de certains salariés et si le comité social et économique (CSE) ne s'y oppose pas.

Si le CSE exprime son veto, la mise en place des horaires individualisés est impossible. L'avis est recueilli de manière expresse lors de la réunion du CSE, le procès-verbal de réunion faisant foi.



Dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, l'inspecteur du travail peut autoriser la pratique des horaires individualisés après avoir constaté l'accord du personnel. »

## **Article 15 | Forfait reposant sur un décompte annuel en jours**

L'article 30 « Forfait reposant sur un décompte annuel en jours » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

### **« Préambule**

Les parties signataires ont négocié le présent article dans le respect, notamment, des principes fondamentaux suivants :

- la directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1 et 19 ne permettent aux États membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- les dispositions du code du travail définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

### **1. Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés, entièrement autonomes dans l'organisation de leur travail, et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction et des lieux où ils exercent leur travail.

Sont seulement visés :

- les cadres de niveau 305 à 480 de l'accord national relatif aux classifications d'emploi et aux salaires minima définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective, exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées ;
- les salariés dont les horaires ne sont pas contrôlables, quantifiables à l'avance, prédéterminables et qui disposent d'une très grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6, échelon 2, coefficient 265 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

### **2. Conditions de mise en place**

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

La convention individuelle doit faire référence à l'accord de branche ou d'entreprise.



Elle doit énumérer notamment :

- la nature des missions qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année et les modalités de décompte des jours travaillés ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens et les modalités de leur mise en œuvre qui devront porter notamment sur :
  - la charge de travail du salarié ;
  - l'organisation du travail dans et hors de l'entreprise ;
  - l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
  - la rémunération en adéquation avec les responsabilités ;
  - la prise des jours de repos ;
- les modalités de renoncement du salarié, à sa demande, à une partie de ses jours de repos.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié déjà présent au sein de l'entreprise et n'est pas constitutif d'une faute.

### **3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle**

#### **3.1. Année complète**

Il peut être conclu avec les salariés visés précédemment des conventions individuelles de forfait ne dépassant pas 218 jours par an, journée "solidarité" incluse.

Les congés pour événement familiaux prévus à l'article 34.1 de la convention collective nationale et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

Ce chiffre de 218 jours correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à ses congés payés.

L'année complète s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

#### **3.2. Année incomplète**

Dans le cas de 1 année incomplète le nombre de jours à effectuer est proratisé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année. Ce nombre de jour sera négocié par le salarié qui sera embauché en cours d'année, ou qui se verra proposer le forfait annuel en jours, en cours d'année.

Les congés pour événements familiaux prévus à l'article 34.1 de la convention collective nationale et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

### **4. Rémunération**

La rémunération octroyée aux salariés en forfait jours doit intégrer les sujétions particulières liées à l'absence de références horaires.

Ainsi, les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doivent percevoir une rémunération au moins égale à 110 % du minimum conventionnel correspondant à leur niveau de classification.

En tout état de cause, le forfait annuel en jours ne peut conduire à diminuer la rémunération annuelle perçue antérieurement par le salarié.

La rémunération mensuelle est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité visé ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés de 1 mois sur l'autre, la rémunération mensuelle est lissée. Il est ainsi assuré aux salariés concernés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre de jours réellement travaillés chaque mois.

*Incidences des absences, des entrées ou des sorties en cours d'année sur la rémunération*

La valeur de 1 journée de travail est calculée de la manière suivante : (salaire mensuel) ÷ (21,67 jours\*)

\* (5 jours ouvrés × 52) ÷ 12 = 21,67.

La valeur d'une demi-journée de travail est calculée de la manière suivante : (salaire mensuel) ÷ (43,34 demi-journées).

*Incidences des absences sur la rémunération*

Sauf disposition légale ou conventionnelle contraire, lorsque le salarié est absent, la rémunération sera réduite à hauteur du montant du salaire correspondant à la durée de l'absence, sans préjudice des éventuelles indemnisations d'absence dont le salarié pourrait bénéficier.

La retenue sera effectuée sur la rémunération mensuelle lissée au moment où l'absence se produit et quelle qu'en soit la cause. L'indemnisation se calculera sur la base de la rémunération lissée. La retenue est opérée proportionnellement à l'absence du salarié.

La valeur de 1 journée de travail est déterminée selon le calcul définit précédemment.

*Incidences des entrées ou des sorties en cours d'année sur la rémunération*

Le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours s'entend pour une année complète et compte tenu d'un droit intégral à congés payés.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur toute la période annuelle de référence du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée en fonction du nombre de jours réellement travaillés au cours de la période de présence du salarié.

La valeur de 1 journée de travail ainsi régularisée est déterminée selon le calcul prévu à l'article 4.

En cas de départ en cours de période, une compensation pourra, s'il y a lieu, être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail.

## **5. Décompte des journées de travail et organisation de l'activité**

### **5.1. Décompte des journées de travail**

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un support qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Afin d'assurer une bonne répartition dans le temps de sa charge de travail, ce support est rempli, dans la mesure du possible, en début de mois par le salarié en fonction de sa charge de travail et sous le contrôle de l'employeur. Il a notamment pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié. À la fin de chaque année, l'employeur remet au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année.

## **5.2. Organisation de l'activité**

Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures et 11 heures) minimum consécutives et dans la mesure du possible de 2 jours minimum consécutifs doivent être strictement respectés.

Il est précisé que ces seuils n'ont pas d'autre but que de garantir au salarié une durée raisonnable de travail et, en conséquence, qu'ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

L'employeur veillera à mettre en place des moyens pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Une obligation de prendre 2 jours de repos hebdomadaire ou un nombre minimal de journées ou demi-journées de repos tous les mois, au-delà du repos hebdomadaire légal de 35 heures consécutives, pourra notamment être mise en place.

## **6. Jours de repos**

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos.

Le positionnement des jours de repos du salarié, par journée ou demi-journée, en forfait annuel en jours se fait, au choix du salarié, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

## **7. Dépassement de forfait**

Si un dépassement est constaté, le salarié doit prendre un nombre de jours équivalant à ce dépassement. Ces jours doivent être pris au cours des trois premiers mois de l'année suivant l'année de référence.

En application de l'article L. 3121-59 du code du travail, les salariés visés au présent accord pourront, s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer (exceptionnellement au cours de 1 année donnée) à une partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

En aucun cas, cela ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 230 jours.

Ces jours de repos non utilisés pourront être placés dans un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise, ou payés au salarié, en accord entre les deux parties.

La rémunération de chaque jour de repos racheté sera égale à 110 % du salaire journalier. La rémunération journalière sera calculée comme suit : diviser la rémunération annuelle brute hors prime, ayant un caractère annuel, appréciée à la date de paiement, par 218.

Le dépassement du forfait ne pourra pas être imposé au salarié et recueillera nécessairement son accord préalable via la signature d'un avenant à sa convention individuelle de forfait, avenant valable uniquement pour l'année en cours.

## **8. Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié**

Afin de garantir le respect à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au salarié de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutit à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

## **9. Entretiens individuels**

Afin de veiller au respect de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur convoque le salarié au minimum deux fois par an ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Le salarié peut demander également un entretien.

Au cours de ces entretiens sont vérifiés l'adéquation de sa charge de travail, de son organisation et de son volume de travail par rapport au respect de ses repos journalier et hebdomadaire ainsi que l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et l'adéquation de son niveau de salaire.

Un bilan est établi et, au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de résolution des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent également, lors de ces entretiens, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les éventuelles adaptations nécessaires en termes d'organisation du travail.

L'entretien aura un temps suffisant pour permettre la libre expression du quotidien du travail, mais également pour traiter de la gestion des imprévus et des initiatives. Il doit permettre une réflexion approfondie et une évaluation du travail et des contraintes.

Un compte rendu de l'entretien est écrit et remis au salarié.

## **10. Suivi médical**

Un salarié en forfait annuel en jours peut demander une visite médicale distincte de la visite obligatoire s'il estime que sa charge de travail peut nuire à sa santé, ou s'il se trouve confronté à des situations pour lesquelles il estime ne pas pouvoir faire face.

Il peut également informer le CSE qui mettra ce point à l'ordre du jour de sa prochaine réunion.

## **11. Information et consultation des représentants du personnel**

Les représentants du personnel sont consultés chaque année sur le nombre de forfait annuel en jours dans l'entreprise et sur l'état des dépassements de forfait annuel.

## **12. Droit et obligation à la déconnexion**

Le respect par le salarié des périodes de repos journalier et hebdomadaire implique un droit et un devoir de déconnexion des outils de travail et des outils de communication à distance mis à la disposition du salarié. Même si les outils sont fournis par l'entreprise, le salarié a droit au respect de la vie privée. L'entreprise pourra mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Par ailleurs, le salarié en forfait en jours n'est tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels pendant ses congés et ses temps de repos.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, pendant ses congés et ses temps de repos.

La convention individuelle de forfait en jours rappelle explicitement le droit à la déconnexion. »

## **Article 16 | Forfait annuel sur la base d'une référence horaire**

L'article 31 « Forfait annuel sur la base d'une référence horaire » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

### **« 1. Salariés concernés**

Le présent accord s'applique aux salariés relevant de l'article L. 3121-56 du code du travail.

Sont plus précisément concernés :

- les cadres qui travaillent au sein d'une collectivité de travail sans être soumis au même horaire que les autres salariés, soit parce qu'ils ont un horaire qui leur est propre, soit parce qu'ils sont soumis constamment à des variations individuelles aléatoires et imprévisibles.

Sont, à ce titre visées, les catégories de cadres à partir du niveau 7, échelon 1, coefficient 305 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective ;

- les salariés non-cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6, échelon 1, coefficient 230 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

### **2. Mise en œuvre et nombre d'heures maximums**

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait annuelle en heures nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou d'un avenant à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

#### *Période de référence*

La période annuelle de référence sur laquelle est décompté le nombre d'heures compris dans le forfait correspond à l'année civile, à la période de 12 mois consécutifs comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre.

#### *Durée annuelle*

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 827 heures pour les salariés non-cadres.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 827 heures pour les cadres. Ce nombre d'heures correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

### *Impact des arrivées et des départs en cours d'exercice*

En cas d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, le nombre d'heures à travailler pendant la première année d'activité, et le cas échéant la seconde, sera fixé dans la convention individuelle en tenant compte notamment de l'absence éventuelle de droits complets à congés payés. Le nombre d'heures de travail de la seconde année sera éventuellement augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et auxquels le salarié ne peut prétendre. En ce qui concerne la première année, il devra par ailleurs être tenu compte du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période de référence restant à courir.

En cas de lissage du salaire, la rémunération à verser au salarié au titre de la première année sera, le cas échéant, ajustée pour tenir compte du moindre nombre ou de l'absence, prévisibles, d'heures supplémentaires. Il sera procédé de même pour la seconde année en cas d'augmentation induite de ces dernières.

Une régularisation pourra être effectuée en fin d'exercice dans les mêmes conditions que ci-dessous.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, il sera procédé, dans le cadre du solde de tout compte, à une régularisation en comparant le nombre d'heures réellement travaillées ou assimilées avec celles qui ont été payées.

Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop-perçu, pourra être effectuée sur la dernière paie dans les limites autorisées par le code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié.

Si le compte du salarié est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

### *Impact des absences*

Les absences justifiées sont déduites heure par heure du forfait. Il en va de même lorsqu'elles correspondent à 1 journée complète, sauf s'il est impossible d'évaluer leur nombre. Elles sont alors décomptées sur une base forfaitaire correspondant à l'horaire moyen journalier de la semaine en cours ou, à défaut, celui de la dernière période hebdomadaire travaillée.

Celles n'ouvrant pas droit au maintien intégral du salaire font l'objet d'une retenue proportionnelle sur la paie du mois considéré et au versement, s'il y a lieu, de l'indemnisation qui leur est applicable.

## **3. Durées maximales de travail**

La durée de travail des salariés concernés ne devra pas dépasser les durées maximales légales de travail, à savoir 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Un contrôle du respect de ces durées maximales de travail sera effectué.

## **4. Modalités de décompte des heures travaillées et suivi**

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies précédemment.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

En cas de surcharge de travail, reposant sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables et se prolongeant pendant plus de 12 semaines, le salarié peut, après s'en

être entretenu avec son supérieur hiérarchique, demander un entretien avec la DRH ou l'employeur ou son responsable hiérarchique.

## 5. Rémunération

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu. »

## Article 17 | *Congés*

L'article 33.1 « Congés payés » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les droits à congés payés s'apprécient sur une période de référence comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de prise de congé est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante.

Les règles de fractionnement restent applicables comme suit, à savoir :

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six (6) et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour le calcul de la durée des congés, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences référencées notamment dans le tableau ci-après et l'ensemble des périodes considérées comme du travail effectif par le code du travail, ou par d'autres dispositions législatives et réglementaires :

– congés payés de l'année précédente ;



- contrepartie obligatoire en repos pour heures supplémentaires ;
- jours de repos liés à l'aménagement du temps de travail (anciens jours RTT) ;
- congé de maternité ;
- congé d'adoption ;
- congés légaux pour événements familiaux ;
- congé de paternité ;
- absence pour don d'ovocytes ;
- congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- congés non rémunérés pour favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- congés de formation accordés en application de la loi sur la formation permanente même si à l'issue du stage, le salarié rompt son contrat et ne reprend pas son travail ;
- congé de formation à la sécurité ;
- congé de formation économique des membres des comités d'entreprise ;
- congé de formation des membres des CHSCT ;
- congé de formation juridique des conseillers prud'homaux ;
- congé non rémunéré de formation des administrateurs de mutuelle ;
- périodes limitées à 2 mois pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie et 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise ou pour rechute ;
- période de préavis dispensée par l'employeur ;
- chômage partiel avec :
  - fermeture pendant des semaines complètes ;
  - réduction de l'horaire journalier ou hebdomadaire ;
  - chômage intempéries :  
Semaine calendaire non complète ;
- journée défense et citoyenneté ;
- périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- congé spécial accordé aux salariés, candidats à l'Assemblée nationale, au Sénat, au Parlement européen, au conseil municipal dans une commune  $\geq 3\,500$  habitants, au conseil départemental, au conseil régional et à l'assemblée de Corse pour participer à la campagne électorale ;
- temps passé à l'exercice du droit d'expression ;
- crédit d'heures des représentants du personnel ;
- temps pour préparer et participer à la négociation annuelle dans l'entreprise ;
- temps pour siéger dans des organismes s'occupant d'immigrés ;
- temps pour participer aux réunions des administrateurs des caisses de sécurité sociale ;
- temps pour exercer les fonctions de conseillers prud'homaux y compris les fonctions d'assistance ;
- temps accordé aux représentants d'associations familiales (déterminées par arrêté ministériel) pour se rendre et participer aux réunions ;
- congé de représentation (9 jours ouvrables par an) dans les associations et les mutuelles ;



- temps passé pour l'exercice des fonctions de conseiller du salarié ;
- temps pour siéger au conseil de perfectionnement des apprentis ;
- temps accordé aux sapeurs-pompiers volontaires pour participer aux missions opérationnelles et aux actions de formation ;
- absence pour jours fériés légaux non travaillés ;
- absence pour congé fractionnement ;
- congés pour enfant malade en cas d'hospitalisation ;
- congés de présence parentale dans la limite de 1 an ;
- congés de solidarité familiale. »

## **Article 18 | Dispositions pour les ouvriers et les employés (indemnisation maladie/accident du travail et maladie professionnelle)**

L'article 35 « Dispositions pour les ouvriers et les employés » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale.

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'État détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa.

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou l'organisme de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit, sous réserve d'être plus favorable que les dispositions légales :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 % ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %.

L'indemnisation ne commence à courir qu'à partir du 4<sup>e</sup> jour habituellement travaillé dans l'entreprise, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Les absences résultant d'accidents de trajet seront traitées comme les absences pour maladie.

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais. »

## **Article 19 | Dispositions pour les techniciens et les agents de maîtrise (indemnisation maladie/accident du travail et maladie professionnelle)**

L'article 35 *bis* « Dispositions pour les techniciens et les agents de maîtrise » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale.

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres états partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'État détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa.

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou l'organisme de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit, sous réserve d'être plus favorable que les dispositions légales :

– de 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 % ;

– plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %.

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais. »

## **Article 20 | Formation professionnelle (égalité professionnelle)**

L'article 43.2 « Formation professionnelle » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les partenaires sociaux soulignent que la formation professionnelle est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Les femmes, comme les hommes doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation professionnelle qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
  - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
  - aux contrats et périodes de professionnalisation.

L'entreprise réalisera un entretien professionnel, qui pourra déboucher sur une formation, si nécessaire, à partir du moment où le salarié a été absent dans le cadre de son congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. L'entretien aura lieu dans le mois suivant son retour dans l'entreprise.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les employeurs pourront proposer, si nécessaire, des périodes de professionnalisation pour les salariés cités ci-dessous :

- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident quelle qu'en soit la nature, l'origine ou la cause.

Les partenaires sociaux rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. »

## **Article 21 | Égalité salariale (égalité professionnelle)**

L'article 43.5 « Égalité salariale » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté

égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés, un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est "majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise".

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Les partenaires sociaux s'engagent à continuer à établir un rapport de branche comprenant des indicateurs permettant de constater les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par niveau de classification, avec les salaires moyens.

À l'aide de ce rapport, les partenaires sociaux engageront une négociation pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux étudieront notamment les moyens de réduire les écarts de rémunérations et des mesures visant à faciliter l'articulation des temps de vie, professionnel, familial et syndical. »

## **Article 22 | Indemnités de licenciement**

L'article 50 « Indemnité de licenciement » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis à condition qu'il justifie de 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur à la date de notification du licenciement.

Son montant s'établit comme suit, sous réserve de dispositions légales plus favorables :

- 1/5 de mois de salaire par année de service pour chacune des 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année de service de 11 à 20 ans inclus ;
- 1 demi-mois pour chacune des années suivantes.

L'indemnité ne pourra pas être supérieure à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

## **Article 23 | Date d'application**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à la date de sa signature.

## **Article 24 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

## **Article 25 | Adhésion à l'avenant**

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

L'adhésion est notifiée aux signataires du présent avenant et fait l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## **Article 26 | Révision de l'avenant**

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires et ses adhérents par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

## **Article 27 | Dénonciation**

L'avenant peut être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 2261-9 et suivants du code du travail). La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

## **Article 28 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les modalités de mise en place de cet avenant étant indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises. Il ne prévoit donc pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 21 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360 | Convention collective

IDCC : 2700 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**  
(Oise)

**Avenant du 17 décembre 2020**  
relatif aux garanties annuelles de rémunération  
pour l'année 2020 (Oise)

NOR : ASET2150113M

IDCC : 2700

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

**UIMM Picardie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément à l'article 2, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif, et en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2020 sont inscrits en annexe.

### Article 2

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

### Article 3

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

*Fait à Fitz-James, le 17 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe

### Barème des garanties annuelles de rémunération ouvriers et ATAM à compter de l'année 2020

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

(En euros.)

Coefficient	Ouvriers et ATAM
140	18 474
145	18 476
155	18 479
170	18 700
180	18 786
190	18 963
215	19 456
225	19 838
240	20 260
255	21 129
270	21 882
285	23 288
305	24 405
335	26 842
365	28 809
395	31 204

Brochure n° 3360 | Convention collective

IDCC : 2700 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**  
(Oise)

**Avenant du 17 décembre 2020**  
relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques  
au 1<sup>er</sup> janvier 2021 (Oise)

NOR : ASET2150114M

IDCC : 2700

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

**UIMM Picardie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008, sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de :

**5,21 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**

Les rémunérations minimales hiérarchiques, étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces Rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant (annexe).

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

## Article 2

La prime de panier, prévue par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, est fixée à :

**7,29 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**

## Article 3

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

## Article 4

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

*Fait à Fitz-James, le 17 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

Valeur du point : 5,21 €.

Niveaux	Échelons	Coefficients	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier
I	1	140	O1 765,87	729,40		
	2	145	O2 793,22	755,45		
	3	155	O3 847,93	807,55		
II	1	170	P1 929,99	885,70		
	2	180		937,80		
	3	190	P2 1 039,40	989,90		
III	1	215	P3 1 176,16	1 120,15	AM1 1 120,15	AM1 1 198,56
	2	225		1 172,25		
	3	240	TA1 1 312,92	1 250,40	AM2 1 250,40	AM2 1 337,93
IV	1	255	TA2 1 394,98	1 328,55	AM3 1 328,55	AM3 1 421,55
	2	270	TA3 1 477,04	1 406,70		
	3	285	TA4 1 559,09	1 484,85	AM4 1 484,85	AM4 1 588,79
V	1	305		1 589,05	AM5 1 589,05	AM5 1 700,28
	2	335		1 745,35	AM6 1 745,35	AM6 1 867,52
	3	365		1 901,65	AM7 1 901,65	AM7 2 034,77
	3	395		2 057,95	AM7 2 057,95	AM7 2 202,01

**Avenant n° 1 du 17 décembre 2020**

à l'accord de branche du 11 juillet 2019  
relatif à la contribution conventionnelle de formation  
et à la reconversion ou promotion par alternance

NOR : ASET2150130M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNCTN CFE-CGC ;**

**FGCEN FO ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

**Préambule**

Le 11 juillet 2019, les partenaires sociaux ont conclu un accord relatif à la contribution conventionnelle de formation et à la reconversion ou promotion par alternance.

Cet accord à durée déterminée visait notamment à préciser les modalités de versement de la contribution supplémentaire prévue à l'article 29.5 de la convention collective nationale.

Eu égard aux incertitudes qui encadrent la mise en œuvre de la réforme de la formation et dans l'attente d'une révision des dispositions de la convention collective nationale devenues pour certaines obsolètes, les partenaires sociaux avaient souhaité adopter des dispositions à titre transitoire pour les années 2019 et 2020 concernant le versement de cette contribution conventionnelle.

Les partenaires sociaux sont convenus de proroger ces dispositions transitoires pour l'année 2021.

Ceci étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit.

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

Le premier paragraphe de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 11 juillet 2019 est supprimé et remplacé par la mention suivante :

« Au titre des années 2019, 2020 et 2021 la participation financière des employeurs à la formation professionnelle dont les taux de contribution sont fixés à l'article 29.5 de la convention collective nationale est versée à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, désigné par l'article 29.6 de la convention collective nationale et géré par ce dernier. »

## Article 2

Le premier paragraphe de l'article 5 de l'accord du 11 juillet 2019 est supprimé et remplacé par la mention suivante :

« Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021. Toutefois il cessera immédiatement de produire ses effets si un nouvel accord relatif à la contribution conventionnelle de formation et à la reconversion ou promotion par alternance est conclu avant cette date. »

## Article 3 | *Durée et publicité*

Le présent avenant est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

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 17 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 18 décembre 2020**

relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (ARME)

NOR : ASET2150107M

IDCC : 292

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

**FP ;**

**Plastalliance,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les signataires du présent accord conviennent que l'enjeu majeur face à la crise sanitaire consécutive à la « Covid-19 », consiste à préserver l'emploi dans les entreprises de la plasturgie.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant la période de confinement a permis de préserver les emplois et maintenir les compétences dans les entreprises de la branche.

Selon différentes études réalisées sur les effets d'une pandémie comparable à celle que nous traversons, l'activité reviendrait à la normale seulement dans 2 ans, et sans toutefois que des phénomènes épidémiques rémanents viennent encore ralentir la reprise, ce qui atteindraient durablement les entreprises.

La plasturgie, se caractérise par le fait qu'un grand nombre de ses entreprises sont des sous-traitants qui travaillent pour des donneurs d'ordres et dans tous les secteurs d'activité de l'économie. Elle n'a donc pas été épargnée par la crise sanitaire et le mouvement général de récession qui a frappé l'ensemble de l'économie. Cette crise inédite impose que les entreprises soient accompagnées pour prioritairement protéger l'emploi et les compétences des salariés de la branche.

En effet, sans dispositif d'activité partielle, cette crise majeure menace de détruire 25 % des emplois, et d'entraîner la stagnation des effectifs de plus de la moitié des entreprises de la plasturgie. Plus des deux tiers des entreprises ont une visibilité sur les commandes et leur activité

à 1 mois ou moins de 1 mois et les 4/5 d'entre-elles envisagent de recourir à des mesures de chômage partiel au cours des mois à venir.

Le retour à la normale risque de se faire avec des variations d'activité à la hausse et à la baisse, la mise en place d'un dispositif adapté est ainsi nécessaire pour accompagner les entreprises au cours de cette période.

Les signataires du présent accord considèrent ainsi que l'activité partielle de longue durée (APLD) est un dispositif adapté aux entreprises confrontées à une baisse durable d'activité qui n'est pas de nature compromettre leur pérennité et répondant à l'intérêt commun des salariés et des entreprises. Le présent accord ne remet pas en cause les négociations sur le même thème dans les établissements et entreprises.

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, et le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

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

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

## **Article 2 | Objet**

Le présent accord a pour objet de prévoir la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (dénommé « APLD » ci-après dans le texte) en cas de réduction d'activité durable en l'absence d'accord d'établissement ou d'entreprise. Un document unilatéral élaboré par l'employeur dans les conditions prévues à l'article 3 et homologué par l'administration permettra la mise en œuvre de cet accord.

## **Article 3 | Contenu du document élaboré par l'employeur à fin d'homologation**

Le document est élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe. Il précise les conditions de mise en œuvre au niveau de l'entreprise ou de l'établissement des stipulations du présent accord.

Le document élaboré par l'employeur à fin d'homologation comporte :

**1°** Un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, justifiant le recours à une réduction durable du temps de travail. Le diagnostic précise les circonstances et la situation économique à l'origine de la demande, ainsi que les éléments permettant de justifier le recours au dispositif prévu par le présent accord pour assurer la pérennité de l'entreprise ou de l'établissement.

**2°** La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle.

La date de début ne peut être antérieure au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande de d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application du dispositif est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être renouvelé dans la limite de la durée prévue au précédent alinéa. Dans ce cas, cette reconduction doit faire l'objet d'une homologation dans les mêmes formes que le document unilatéral initial.



### **3°** Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document élaboré par l'employeur détermine les activités (ateliers ou unités de production, services...) et les salariés de l'établissement ou de l'entreprise qui sont concernés par ce dispositif spécifique. Ce dispositif d'activité réduite et durable peut donc concerner toute l'entreprise ou l'établissement ou une partie de celui-ci (types d'emplois, services, activités, équipes...).

Il ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Pour autant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

### **4°** La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale.

En principe, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Elle s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut ainsi conduire à la suspension temporaire de l'activité, dès lors que la réduction du temps de travail n'excède pas 40 % sur la durée d'application retenue par l'entreprise.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document élaboré par l'employeur, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Le document élaboré par l'employeur précise le délai de prévenance à respecter avant chaque placement en APLD mais aussi pour chaque fin de mise en APLD.

Ces délais sont de 5 jours ouvrés.

Sauf circonstances liées à la nature de l'activité de l'entreprise, et en cas d'avis favorable(s) des membres du CSE et de la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement si elles existent, ces délais pourront être réduits, sans que ceux-ci ne puissent être inférieurs à 2 jours ouvrés.

Le procès-verbal indiquant cet avis devra être joint au document unilatéral au moment du dépôt.

Ce délai de prévenance est respecté avant la mise en APLD et pour toute modification des horaires collectifs des salariés placés en APLD.

### **5°** Les engagements en matière d'indemnisation.

L'indemnité prévue à l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est portée à 75 %.

### **6°** Les engagements en matière d'emploi.

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de maintien des salariés dans l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, engagements qui s'appuient sur le diagnostic réalisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Le document unilatéral doit déterminer la nature des engagements et le périmètre des emplois concernés. Les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par l'APLD.

Les engagements en matière de maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle et s'appliquent, pour chaque sala-

rié concerné, pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans le périmètre concerné telle qu'elle est prévue au 2° du présent article.

**7°** Les engagements en matière de formation professionnelle.

Le document élaboré par l'employeur détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires du présent accord soulignent qu'il est important de continuer à former les salariés pour pouvoir être prêt au moment de la reprise de l'activité, et également pour sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les périodes d'activité partielle peuvent être utilisées pour des actions de formation, ou de validation des acquis de l'expérience, pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Les signataires demandent ainsi à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences OPCO 2i et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE...) pour le financement des coûts de formations engagées pour faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Il est précisé qu'un salarié en formation, pendant les heures chômées du fait de l'application de l'accord sera rémunéré à 100 % et le temps passé en formation sera considéré comme temps de travail effectif.

**8°** Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel (IRP) et des organisations syndicales (OS) sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans l'entreprise ou l'établissement sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, ainsi que les modalités de suivi des engagements qu'il a définis.

Ces informations portent notamment sur les activités et services concernés, le volume d'heures d'activité partielle, l'effectif salarié concerné et conservé, et les formations réalisées.

Ces informations sont données régulièrement et au moins tous les 3 mois.

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 des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

La mise en œuvre de l'APLD au sein de l'entreprise ou de l'établissement ne doit pas faire obstacle à l'exercice des mandats des IRP et des OS présentes dans l'entreprise.

L'employeur fournira aux IRP et aux représentants des OS, placés en APLD, des moyens équivalents à ceux fournis aux élus et aux représentants des OS non placés en APLD pour permettre la communication avec les salariés.

**9°** Suivi du document.

Le document élaboré par l'employeur définit les moyens de suivi par les organisations syndicales et les IRP.

## **Article 4 | Homologation du document élaboré par l'employeur**

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code

du travail. Elle est accompagnée du document et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe. Si le comité social et économique n'a pas exprimé d'avis dans le délai imparti, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

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

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements prévus respectivement aux 6°, 7° et 8° du présent accord.

Lorsque le document unilatéral est reconduit, cette reconduction doit faire l'objet d'une homologation dans les mêmes formes que le document unilatéral initial.

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

Les parties conviennent que le contenu du présent accord n'appelle pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu qu'il constitue un outil alternatif pour l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille pour mettre en place l'APLD en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le même thème applicable en leur sein.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 30 juin 2025.

Il couvre les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard le 30 juin 2022.

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

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension.

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

#### **Article 7 | Modalités d'information et de suivi du présent accord**

L'information, le suivi et le bilan sur la mise en œuvre du présent accord sont confiés à la CPNEFP, en application de l'article 5 de l'accord du 5 novembre 1969 relatif à la sécurité de l'emploi dans la plasturgie.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**SPECTACLE VIVANT**

**Accord-cadre du 17 février 2020**

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés  
à l'exception des intermittents qui bénéficient d'un accord spécifique

NOR : ASET2150123M

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

**SNES ;**  
**SYNDEAC ;**  
**SYNPASE ;**  
**SNSP ;**  
**PRODISS ;**  
**SMA ;**  
**PROFEDIM ;**  
**Forces musicales ;**  
**FSICPA ;**  
**Scènes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SAMUP ;**  
**FCCS CFE-CGC ;**  
**FNSAC CGT ;**  
**FASAP FO ;**  
**F3C CFDT ;**  
**CFTC communication,**

d'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le présent accord-cadre a pour objet de définir les nouvelles modalités de gestion des dispositifs de la formation professionnelle, et d'inciter les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant à négocier des accords conventionnels précisant la mise en œuvre de ces différents dispositifs.

Les dispositifs de formation (titre II) et les contributions des entreprises (titre III) du présent accord-cadre concernent les salariés du spectacle vivant sous contrats à durée indéterminée et sous contrats à durée déterminée.

Les salariés intermittents du spectacle, tels que visés à l'article L. 6331-55 du code du travail, font l'objet d'un accord interbranche spécifique.

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs souhaitent poursuivre la politique volontariste menée depuis des années en matière de formation professionnelle, conscientes qu'il s'agit, pour les entreprises du spectacle vivant et leurs salariés, d'un enjeu majeur pour l'emploi, la professionnalisation et la structuration du secteur.

Les parties signataires se donnent pour objectif de faciliter l'accès à la formation des salariés, non seulement pour leur nécessaire adaptation à leur poste de travail ainsi qu'au maintien et à l'évolution de leur emploi, mais aussi pour le développement de leurs compétences ou leurs besoins de reconversion, et ce, quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

En lien avec la CPNEF-SV et l'AFDAS, par un dialogue renforcé, les parties signataires souhaitent créer des conditions optimales en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires confirment l'importance qu'elles attachent au renforcement de la politique de formation professionnelle dans le spectacle vivant, telle que décrite ci-dessus, et affirment leur volonté :

- de s'investir activement pour développer les moyens de la formation, d'identifier les besoins et les priorités, que ce soit au niveau des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs, de leurs représentants nationaux ou régionaux, de la CPNEF-SV, ou de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et de promouvoir leurs orientations auprès des pouvoirs publics et des partenaires de la profession ;
- sur la base du présent accord-cadre, d'ouvrir des négociations portant sur le développement de la formation professionnelle des salariés, et notamment des jeunes et des salariés sans qualification, précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de la formation ;
- de mettre en œuvre des dispositifs de formation visant à développer les compétences des salariés et à leur permettre de réussir leurs projets professionnels, d'obtenir une meilleure reconnaissance de leurs qualifications et de s'insérer durablement dans l'emploi ;
- de développer l'offre de formation en alternance, tant par les contrats d'apprentissage que par les contrats de professionnalisation ;
- de multiplier les actions de validation des acquis de l'expérience afin de permettre une meilleure reconnaissance des qualifications, une évolution professionnelle et, si nécessaire, une reconversion ;
- d'aider les entreprises du spectacle vivant à améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et à anticiper les besoins en compétence des salariés ;
- d'aider les salariés à mettre en œuvre les droits acquis au titre du compte personnel de formation en tenant compte des spécificités des branches.

Les parties signataires conviennent que la question de la formation doit être appréhendée dans toutes ses composantes (formation initiale, formation professionnelle continue et apprentissage). Elles s'engagent notamment à ouvrir une réflexion sur l'apprentissage tenant compte des dernières évolutions législatives afin de compléter le présent accord-cadre.

## **Titre I<sup>er</sup> Définition des priorités du spectacle vivant et mise en œuvre de la politique de développement des compétences et de formation**

### **Article 1.1 | Champ d'application de l'accord-cadre**

Le champ d'application du présent accord-cadre s'applique sur le territoire national et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des conventions collectives des secteurs d'activités du spectacle vivant (CCNEAC, CCN du SV privé et CCN des entreprises techniques au service de la création et de l'événement) ainsi que les établissements publics nationaux entrepreneurs de spectacles et identifiés généralement dans la nomenclature d'activités françaises (NAF) en vigueur, par les codes suivants :

- 90.01Z : arts du spectacle vivant ;
- 90.02Z : activités de soutien au spectacle vivant ;
- 90.04Z : gestion de salles de spectacles,

ainsi que des entreprises dont l'activité principale est liée au spectacle vivant et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation professionnelle.

### **Article 1.2 | Caractère supplétif**

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail tel que modifié par l'ordonnance du 20 décembre 2017, le présent accord-cadre s'applique en l'absence d'accord d'entreprise. Dans le cas contraire, les stipulations de celui-ci ont vocation à prévaloir sur l'accord de branches.

### **Article 1.3 | Orientation et évolution professionnelle des salariés**

#### **Article 1.3.1 | Entretien professionnel**

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel, tous les 2 ans. À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié en est informé par son employeur.

Le présent accord fixe cette périodicité à 3 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés, étant entendu que les partenaires sociaux conviennent parallèlement de faciliter l'accompagnement des parcours professionnels des salariés des TPE en lien avec leur entreprise dans le cadre de la création d'un dispositif d'appui conseil carrière piloté par l'AFDAS complémentaire au CEP défini à l'article 1.3.2.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui relève des autres formes d'entretien mises en place par l'employeur (entretien annuel d'évaluation...).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

### 1.3.1.1. Mise en œuvre

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il porte notamment pour le salarié sur :

- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- ses possibilités d'accès à la formation ;
- les utilisations possibles de son compte personnel de formation ;
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

À l'issue de chacun des entretiens professionnels, il est rédigé un document dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

### 1.3.1.2. Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux au bout de 6 ans donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié périodiquement d'un entretien professionnel et le cas échéant des entretiens de « reprise », et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

### 1.3.1.3. Financement d'un abondement dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours des 6 années mentionnées ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens auxquels il avait droit, et d'au moins une action de formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, l'employeur, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, est tenu de procéder à un abondement, au titre du compte personnel de formation (CPF) de l'intéressé, à hauteur de 3 000 €.

## Article 1.3.2 | *Conseil en évolution professionnelle*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible à tous les salariés des branches du spectacle vivant ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre par l'APEC, Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé et adapté et d'un accompagnement personnalisé pour la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

La démarche du CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;



- d’identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d’identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...)
- de formaliser sa stratégie d’évolution ;
- d’être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

### **Article 1.3.3 | Appui conseil carrière AFDAS**

L’appui conseil carrière AFDAS est un service accessible à tous les salariés des entreprises de moins de 50 salariés du spectacle vivant.

Compte tenu de la typologie des entreprises de spectacle vivant, il s’agit d’accompagner au mieux les entreprises et leurs salariés par un service d’appui conseil personnalisé visant à favoriser l’accès à la formation de toutes et tous, à accompagner les évolutions de carrière au sein de l’entreprise et à favoriser la mobilité au sein des branches professionnelles relevant de l’AFDAS.

L’entretien individuel a lieu pendant le temps de travail, sous réserve de l’accord préalable de l’employeur.

## **Titre II Mise en œuvre des dispositifs de formation**

### **Article 2.1 | Actions de formation prioritaires**

Les parties signataires considèrent de l’intérêt général de la profession du spectacle vivant de promouvoir la formation, en permettant l’accès à :

- des certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), qu’il s’agisse des certificats de qualification professionnelle, diplômes ou titre professionnels, par la formation ou la VAE, et
- à des certifications enregistrées au répertoire spécifique ;
- à toutes formations répondant à l’acquisition de qualifications ou compétences répondant aux besoins identifiés par le secteur.

### **Article 2.2 | Reconnaissance des qualifications acquises du fait d’actions de développement des compétences**

Afin de favoriser la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises par les salariés, les partenaires sociaux signataires souhaitent mettre à leur disposition tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions dont ils ont bénéficié.

Après l’action de développement des compétences, à la demande de l’une ou de l’autre des parties, un entretien a lieu entre l’employeur et le salarié afin d’évaluer les résultats et les acquis.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, l’entreprise accorde une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d’une action de développement des compétences correspondante. Les candidats retenus sont soumis à une période probatoire destinée à s’assurer de leurs aptitudes dans le nouveau poste.

Les salariés, s’ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l’EUROPASS.

### **Article 2.3 | Plan de développement des compétences de l’entreprise**

Le plan de développement des compétences est un des outils permettant à l’employeur d’assurer ses obligations en termes d’adaptation des salariés à leur poste de travail et de veil-



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

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation, dites non obligatoires peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 4,5 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, 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 correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. 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 se déroulant en dehors du temps de travail.

## **Article 2.5 | Contrats de professionnalisation**

### **Article 2.5.1 | Objet des contrats de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui conjugue les principes de personnalisation du parcours de formation, d'alternance des séquences de formation (à l'intérieur de l'entreprise, si elle dispose de son propre service de formation identifié et structuré, ou à l'extérieur de l'entreprise), et d'exercice de l'activité professionnelle concernée.

Les formations éligibles pour les contrats de professionnalisation conclus par des employeurs qui relèvent du spectacle vivant doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives des branches du spectacle vivant ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 6325-2-1 du code du travail les organismes de formation publics ou privés ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement, par ce dernier, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

### **Article 2.5.2 | Durée des contrats de professionnalisation**

Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la situation du salarié engagé et la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe en début de contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Néanmoins, les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu par l'article L. 6325-12 du code du travail, que la durée du contrat – ou de l'action de pro-

fessionnalisation si le contrat est à durée indéterminée – peut être d’une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l’un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce, quel que soit leur âge ;
- pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d’emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d’emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un certificat de qualification professionnelle et que la durée de l’action de formation exigée pour l’obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l’accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

La durée du contrat peut aussi être de 36 mois dans les conditions prévues à l’article L. 6325-1-1 du code du travail, par exemple pour les jeunes de moins de 26 ans qui n’ont pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ou les personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion.

### **Article 2.5.3 | *Durée de l’action de formation, d’évaluation et d’accompagnement***

Les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu aux articles L. 6325-13 et L. 6325-14 du code du travail, que les actions de formation, d’évaluation et d’accompagnement sont comprises, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans une entreprise relevant du présent accord, entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l’action de professionnalisation.

Ce pourcentage doit atteindre obligatoirement 25 % dans les 2 cas suivants :

- pour tous les contrats d’une durée supérieure à 1 an et dont la qualification retenue est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
- dès lors que la qualification professionnelle du contrat relève d’un métier artistique ou technique du spectacle vivant.

En outre, cette durée peut être supérieure à 25 % :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, par un diplôme ou certification, et ce, quel que soit leur âge ;
- pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les personnes mentionnées à l’article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d’emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d’emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un certificat de qualification professionnelle et que la durée de l’action de formation exigée pour l’obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;

- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

En tout état de cause, l'action de formation ne pourra être inférieure à 150 heures.

Un bilan sera présenté chaque année par l'OPMQ-SV, avec l'appui technique de l'AFDAS, aux partenaires sociaux.

#### **Article 2.5.4 | Tutorat**

Les parties signataires du présent accord considèrent que la profession doit renforcer le tutorat dans le spectacle vivant pour contribuer à la réussite des contrats de professionnalisation et de manière plus générale au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire. Les contenus et les modalités de formations des tuteurs sont ajustés aux attentes des employeurs et des salariés. Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de 3 salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés :
  - si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
  - le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

#### **Article 2.5.5 | Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation**

L'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation s'effectue pendant le temps de travail.

Les parties signataires conviennent de fixer la rémunération minimum des salariés sous contrat de professionnalisation, de façon la suivante :

	Salariés de moins de 21 ans	Salariés de 21 ans à 25 ans	Salariés de 26 ans et plus
Salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	1 <sup>re</sup> année : 60 % du Smic 2 <sup>e</sup> année : 65 % du Smic	1 <sup>re</sup> année : 75 % du Smic 2 <sup>e</sup> année : 80 % du Smic	1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> années : 85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au Smic
Salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	1 <sup>re</sup> année : 70 % du Smic 2 <sup>e</sup> année : 75 % du Smic	1 <sup>re</sup> année : 85 % du Smic 2 <sup>e</sup> année : 90 % du Smic	1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> années : 85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au Smic

Les partenaires sociaux des sous branches et des entreprises du champ d'application du présent accord peuvent convenir de dispositions plus favorables dans des accords collectifs.

## **Article 2.6 | Coûts des actions dans le cadre des contrats de professionnalisation**

Les coûts pédagogiques du parcours de formation sont pris en charge par l'AFDAS, sur la base des coûts horaires indicatifs suivants :

- 15 € de l'heure (pour les formations techniques nécessitant un matériel lourd) ;
- 15 € de l'heure (pour les formations relatives aux CQP créés par la branche) ;
- 9,15 € de l'heure (pour les autres formations).

Pour les personnes salariées mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la prise en charge est portée à 15 € par heure de formation (par exemple pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés).

La CPNEF-SV mandate la commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du spectacle vivant pour réviser ces montants chaque année, notamment en fonction des budgets disponibles et en tenant compte de l'évolution des prix constatés sur le marché de l'offre de formations et des éventuelles contraintes ou conditions fixées par les partenaires financiers.

Le conseil d'administration de l'AFDAS pourra faire des propositions à la commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du spectacle vivant au regard de ces éléments.

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'AFDAS sur la base des forfaits qui sont fixés par décret et selon les modalités définies par le conseil d'administration de l'AFDAS. Les partenaires sociaux des entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables.

## **Article 2.7 | Actions de reconversion ou promotion par alternance**

Les dispositions de cet article (« Pro-A ») feront l'objet d'un accord de branche séparé à négocier dans les meilleurs délais afin de permettre son extension rapide.

## **Article 2.8 | Compte personnel de formation**

### **Article 2.8.1 | Principe général**

Le CPF est un droit universel ouvert à tout salarié – dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'au décès et ce, quelle que soit la nature de son contrat de travail – lui

permettant d'acquérir un crédit mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et par dérogation à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

### **Article 2.8.2 | Alimentation du compte**

Tout salarié acquiert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au titre de son compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 € par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Les heures de DIF acquises et non utilisées pourront être mobilisées par le salarié sans limite de durée, sous réserve d'avoir été saisies avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 sur son compte CPF.

Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Caisse des dépôts et consignations sur la base de la déclaration sociale nominative de l'entreprise.

### **Article 2.8.3 | Mobilisation du CPF**

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

### **Article 2.8.4 | Actions de formations éligibles au CPF**

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;

- les actions de formation d’accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d’entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d’entreprise et de pérenniser l’activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d’engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L’ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d’informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

### **Article 2.8.5 | *Prise en charge des frais de formation***

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge par la Caisse des dépôts et consignations pour toute demande émanant du salarié à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

### **Article 2.8.6 | *Abondement du CPF***

Le compte personnel de formation peut faire l’objet d’abondements notamment lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le CPF peut également être abondé par le salarié, notamment par la conversion en euros de points inscrits dans son compte professionnel de prévention et/ou dans son compte d’engagement citoyen.

### **Article 2.9 | *Validation des acquis de l’expérience (VAE)***

Les salariés des branches « spectacle vivant » sont invités à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l’acquisition d’un titre ou d’un diplôme enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles, ou d’un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le même répertoire. Ils peuvent dans ce cadre solliciter auprès de leur employeur un congé VAE d’une durée de 24 heures et bénéficier d’un accompagnement par un organisme externe.

### **Article 2.10 | *Bilan de compétences***

Le bilan de compétences permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d’analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

### **Article 2.11 | *Participation à un jury d’examen ou de VAE***

Lorsqu’un salarié est désigné pour participer à un jury d’examen ou de VAE, il demande, par écrit à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d’examen ou de validation, l’autorisation de s’absenter en joignant une copie de la convocation qu’il a reçue.



Sous réserve que cette absence ne puisse pas avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme des instances représentatives du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique dans les conditions définies par accord, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite de l'indemnité de grand déplacement (repas, hébergement) telle que définie par l'Urssaf ou, le cas échéant, par la convention collective. De plus, dans ces conditions de grand déplacement, les frais de transport sont remboursés sur la base 2<sup>de</sup> classe du moyen de transport collectif le plus accessible. À défaut de la possibilité de pouvoir recourir à un transport collectif, et seulement dans ce cas, le remboursement des frais de transport se fait sur la base de l'indemnité kilométrique.

## **Article 2.12 | Égalité femme-homme**

Les partenaires sociaux du spectacle vivant souhaitent accompagner le mouvement volontariste du spectacle en faveur de l'égalité femme/homme en développant la création de formations spécifiques à destination des salariés des entreprises du spectacle vivant ayant pour objectif de prévenir les violences sexuelles et sexistes et faire évoluer les pratiques en matière d'accès à certains métiers qui restent aujourd'hui encore fortement genrés.

Dès à présent et pour les 3 années à venir, ces formations pourront être prises en charge sur les fonds conventionnels mutualisés du spectacle vivant pour lesquels un budget spécifique sera réservé. Ce dernier pourra être abondé par d'autres sources de financement ayant la même finalité.

## **Titre III Contributions des entreprises**

### **Article 3.1 | Assiette des contributions**

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-I du code de la sécurité sociale. Sont exonérées les rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 *bis* L du code général des impôts, ainsi que, pour les entreprises de moins de 11 salariés seulement, les rémunérations versées aux apprentis.

Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.

### **Article 3.2 | Contribution à la formation professionnelle et à l'alternance**

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

Sous réserve des exonérations applicables à certaines entreprises, la taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue. Elle est composée de 2 parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

Ces sommes sont collectées par l'AFDAS tant que la collecte ne sera pas opérée par l'Urssaf.

### **Article 3.3 | Contributions conventionnelles**

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux des branches du spectacle vivant s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle mutualisée au sein de l'AFDAS.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et salariés des branches du spectacle vivant, au sein de l'AFDAS, et restent entièrement acquis à la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à :

*a)* Pour les entreprises de moins de 11 salariés (hors IDS) à 0,75 % de la masse salariale du personnel « hors intermittents du spectacle » affecté de la façon suivante :

- 0,30 % au titre du plan de développement des compétences mutualisé « collectif » des branches SV ;
- 0,40 % au titre du plan de développement des compétences ;
- 0,05 % au titre du financement de l'appui conseil carrière.

*b)* Pour les entreprises de 11 salariés et plus (hors IDS) à 0,30 % de la masse salariale du personnel « hors intermittents du spectacle » affecté totalement au plan de développement des compétences mutualisé « collectif » des branches SV.

Une contribution conventionnelle de 0,30 % additive à la contribution légale et destinée à financer un plan de formation mutualisé « collectif » de branche sera donc due par toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Les formations définies au point 2.12 favorisant l'égalité femme/homme seront prises en charge sur cette contribution conventionnelle mutualisée.

Cette contribution permettra, entre autres, en complément d'autres dispositifs pouvant exister par ailleurs, de financer les actions de formation à la sécurité, ces dernières relevant d'une obligation de prise en charge par les employeurs pouvant être mutualisée au sein de l'AFDAS en complément des dispositions légales. Les formations ainsi réalisées, s'entendent comme les formations obligatoires (SSIAP, CACES, habilitations...) adaptées au profil des salariés et à la nature des fonctions exercées.

Le contenu et les modalités de mise en œuvre du plan de développement des compétences de branche seront élaborés par la commission de gestion de la contribution conventionnelle du spectacle vivant défini au 4.1 du présent accord en portant une attention particulière à la mobilisation des formations visées ci-dessus.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par voie d'avenant, de revoir les règles d'affectation de ces contributions conventionnelles (*a* et *b* ci-dessus), suivant les orientations et priorités de formation professionnelle décidées au sein des branches du spectacle vivant.



### **Article 3.4 | Contributions volontaires**

Toutes les entreprises (– 11/+ 11) des branches du spectacle vivant ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites...) au profit de ladite entreprise par l'AFDAS.

### **Article 3.5 | Entreprises ayant franchi le seuil de 11 salariés (hors intermittents du spectacle)**

Toutes les entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de 11 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 11 salariés et plus (1 %) majorée le cas échéant, de la part conventionnelle inscrite dans le présent accord de branche et ce, dès la 1<sup>re</sup> année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

## **Titre IV Instances paritaires**

### **Article 4.1 | Attributions de la commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du spectacle vivant**

La commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du spectacle vivant a pour mission de définir et de mettre en œuvre, pour les sommes mutualisées au titre des contributions conventionnelles définies dans le présent accord, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation qui relèvent de son champ de compétence.

La commission établit annuellement avec la CPNEF-SV, les actions et les publics prioritaires, ainsi que les orientations du plan de développement des compétences des branches.

La commission est également chargée de définir et réviser, sur mandat de la CPNEF-SV, les forfaits de pris en charge au titre des contrats de professionnalisation et/ou des actions de promotion ou reconversion par alternance, ce dont elle lui rendra compte annuellement.

Elle assure, sous l'autorité du conseil d'administration de l'AFDAS, la gestion des budgets issus des contributions conventionnelles des branches et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :

- définit les conditions et modalités de prise en charge des dépenses (coûts pédagogiques, frais annexes, abondement d'autres dispositifs de formation...) ;
- développe une information ciblée auprès des entreprises ;
- promeut une politique incitative au développement de la formation professionnelle ;
- présente, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement et des propositions d'évolution des règles et modalités de prise en charge des budgets dont il a la responsabilité, en prenant en compte les besoins en formation des entreprises du secteur, quel que soit leur effectif.

### **Article 4.2 | Pôle paritaire sectoriel spectacle et création de l'AFDAS**

Un pôle paritaire sectoriel spectacle et création est institué par l'accord constitutif de l'AFDAS. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches par le présent accord.

Le pôle paritaire sectoriel propose au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la CPNEF-SV.

#### **Article 4.3 | Attributions de la CPNEF spectacle vivant dans le champ de la formation professionnelle**

La commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant CPNEF-SV a pour attribution générale d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi et la promotion de la formation professionnelle. À ce titre, elle assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant, en lien avec l'AFDAS qui en assure la gestion, selon les modalités prévues par le protocole d'accord du 10 octobre 2005.

En matière de formation professionnelle, la CPNEF-SV est notamment chargée :

- d'identifier les qualifications et les compétences correspondant aux besoins du spectacle vivant, prévisibles à court et à moyen terme ;
- de créer et de développer des certifications propres aux métiers du spectacle vivant, notamment par la voie des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de déterminer les coûts de prise en charge pour les formations certifiantes ouvertes en apprentissage, avec l'appui de l'AFDAS ;
- de transmettre à titre consultatif des avis sur l'opportunité des formations, certifiantes ou non certifiantes, à France compétences ou à tout autre organisme.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations professionnelles du spectacle vivant doivent négocier régulièrement, notamment, les priorités, les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle des salariés des entreprises de leurs secteurs. Dans ce but et du fait de ses missions, la CPNEF-SV adresse annuellement à l'AFDAS ses recommandations concernant les besoins d'emplois, de compétences et de formation professionnelle qu'elle a diagnostiqués, et tout particulièrement concernant les métiers en tension, en évolution ou émergents.

La CPNEF-SV mandate la commission visée à l'article 4.1 du présent accord pour définir et réviser en tant que de besoin les forfaits de prise en charge au titre des contrats de professionnalisation et de la promotion ou reconversion par alternance.

### **Titre V Autres dispositions**

#### **Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Dans le respect des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont veillé à préciser dans le cadre du présent accord les dispositifs bénéficiant exclusivement aux entreprises de moins de 50 salariés, s'agissant notamment des règles de financement de leur plan de développement des compétences et ce, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Titre VI Durée et négociation**

#### **Article 6.1 | Articulation avec les accords antérieurs**

Le présent accord se substitue à l'accord du 19 décembre 2014.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que celui du 10 octobre 2005 sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et celui du 22 juin 1993 constitutif de la CPNEF-SV.

#### **Article 6.2 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord prend effet dès sa conclusion et pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent néanmoins de se réunir au plus tard en octobre 2020 dès lors que l'une des parties aura exprimé le souhait de renégocier un avenant modificatif ou de précision sur l'une ou plusieurs des dispositions du présent accord.

#### **Article 6.3 | Suivi**

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

#### **Article 6.4 | Revoyure**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

#### **Article 6.5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

#### **Article 6.6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### **Article 6.7 | Litiges et contrôles**

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent contrat dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles.

#### **Article 6.8 | Notification et dépôt**

Le présent accord est déposé auprès des services de la direction générale du travail, après notification à l'ensemble des organisations représentatives par la partie la plus diligente des organisations signataires.

#### **Article 6.9 | Demande d'extension**

Conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 17 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020**

à l'accord du 24 septembre 2004  
relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité  
des conducteurs en périodes scolaires

NOR : ASET2150118M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTR ;**

**CNM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Pendant les périodes scolaires telles que définies par les calendriers académiques, les entreprises de TRV constatent une forte activité sur l'ensemble de leurs services tant scolaires, réguliers, que périscolaires et occasionnels de proximité. Cette demande se conjugue à celle des prestations occasionnelles et touristiques qui demeurent à un haut niveau. L'ensemble des personnels de conduite se trouve donc mobilisé pendant les périodes scolaires.

Dans la majorité des situations, les services liés aux activités scolaires, à savoir le service du matin et le retour le soir, justifient le recours à des conducteurs dont le temps de travail n'atteint pas celui d'un conducteur à temps complet. Afin de procurer le maximum d'activités rémunérées pendant la période scolaire aux conducteurs qui le souhaitent, l'organisation des entreprises tend à favoriser la réutilisation de ces personnels de conduite sur des services périscolaires, des doublages de ligne, voire des prestations occasionnelles correspondant à cette période de forte activité.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux ont créé le concept de conducteur en périodes scolaires, dans la perspective de répondre aux besoins des clients pendant la période scolaire, tout en améliorant les conditions de travail des personnels concernés (garantie de TTE, indemnisation des amplitudes et coupures, 13<sup>e</sup> mois...).

Les partenaires sociaux ont tenu à encadrer le recours au conducteur en périodes scolaires en améliorant l'identification des types d'activité concernée dans la perspective d'une utilisation conforme à l'esprit de cet accord. Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient des mêmes avantages et conditions que les conducteurs à temps complet et à temps partiel.

Dans la mesure où le décompte annuel du temps de travail effectif de l'ensemble des activités exécutées pendant les périodes scolaires et en dehors de celles-ci atteint 90 % de la durée de travail d'un conducteur à temps complet, le principe de la requalification du conducteur en périodes scolaires en conducteur à temps complet est automatique.

Le présent accord vise à prendre en compte la nécessité pour les entreprises de répondre à la période de pleine activité pendant l'ouverture des établissements scolaires et des instituts médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalents par l'embauche de conducteurs travaillant les jours correspondants. Ce qui exclut les dimanches à l'exception des services de transports des internats des établissements évoqués ci-dessus.

### **Article 1<sup>er</sup> | Approche globale du contenu de l'activité de conduite**

L'activité de conduite du conducteur CPS peut se faire uniquement sur les périodes d'ouvertures des établissements scolaires et IME ou équivalents sur les services :

- scolaire (desserte des établissements scolaires, lignes publiques ou privées) ;
- périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles...) ;
- activités pédagogiques ;
- transfert vers ou depuis les internats.

### **Article 2 | Classification**

Dans le cadre de ses activités pendant les périodes d'ouvertures des établissements scolaires et IME ou équivalents, le coefficient du conducteur en périodes scolaires ne peut, en aucun cas, être inférieur au coefficient 137 V, conformément aux principes ci-dessous :

- le coefficient du conducteur en périodes scolaires est le coefficient 137 V si les activités de conduite comprennent les services suivants : scolaire (desserte des établissements scolaires, lignes publiques ou privées), périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles...), activités pédagogiques, transfert vers ou depuis les internats ;
- le coefficient 137 V est porté à 140 V si le conducteur en périodes scolaires effectue, pendant les périodes scolaires, une des activités relevant du coefficient 140 V. Dès lors, ce nouveau coefficient sera attribué au conducteur « CPS » à compter de la première période de paie suivante.

### **Article 3 | Contenu du contrat de travail**

Doivent figurer dans le contrat de travail des conducteurs en périodes scolaires :

- la qualification (y compris la classification) ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle minimale contractuelle de travail en périodes scolaires, qui ne peut être inférieure à 600 heures pour toute période de 12 mois consécutifs ou 550 heures pour les conducteurs affectés à des services au moyen de véhicules de moins de 10 places sauf demande écrite du salarié ;

- le volume d’heures complémentaires dans la limite de 1/4 de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat de travail ;
- la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées ;
- le lieu habituel de prise de service.

Le contrat de travail précise ou renvoie à une annexe mentionnant les périodes travaillées. Cette annexe est mise à jour à chaque rentrée scolaire lorsque l’évolution du calendrier scolaire le nécessite.

Toute modification des jours scolaires ou de l’horaire type des services effectués est communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, sous réserve que l’entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Par ailleurs, les conducteurs scolaires bénéficient de la garantie de travail journalière liée au nombre de vacations prévues à l’article 20 de l’accord du 18 avril 2002 ainsi que des dispositions de l’article 7.3 relatives à l’indemnisation des coupures et de l’amplitude du même accord.

Les conducteurs scolaires bénéficient d’une indemnisation au titre de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d’activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire ou le calendrier d’ouverture des instituts médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalent. L’indemnité due est celle qu’aurait perçue le salarié s’il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son horaire hebdomadaire contractuel.

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d’activité scolaire ou d’ouverture des instituts médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalent. Ils font l’objet d’une indemnisation réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d’activité scolaire, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

Le complément de salaire dû en cas de maladie ou accident est attribué dans les conditions prévues à l’article 10 *ter* de l’annexe I à la convention collective nationale, étant précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail ;
- les durées d’indemnisation prévues par l’article visé ci-dessus en fonction de la nature de l’arrêt de travail et de l’ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;
- le complément de rémunération n’est dû que pour les périodes devant être travaillées.

La période d’essai est fixée par les dispositions légales. La durée du délai-congé, en cas de rupture du contrat de travail, qu’il s’agisse d’un licenciement ou d’une démission, est décomptée en jours calendaires, que cette période compte des jours travaillés ou non.

#### **Article 4 | Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle peut être lissée indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

Les partenaires sociaux rappellent qu’en transport routier de voyageurs, lorsque le salarié bénéficie d’une rémunération effective fixée sur la base d’un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération, y compris les sommes versées au titre de l’indemnisation des coupures et, sous réserve d’un accord d’entreprise, de l’amplitude.

Pour les salariés visés par le présent accord, l’indemnisation des coupures est imputable sur l’horaire annuel garanti, en cas d’insuffisance horaire. Les indemnisations pour amplitude peuvent également être imputées sur l’insuffisance horaire si un accord d’entreprise le prévoit et dans les conditions définies par celui-ci.



## Article 5 | Dispositions diverses

Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient d'avantages équivalant à ceux des conducteurs à temps partiel et à temps complet.

### 5.1. Garantie d'horaire

Annuel de 600 heures ou 550 heures pour les conducteurs affectés à des services au moyen de véhicules de moins de 10 places, sauf demande écrite du salarié.

Journalier, selon le nombre de vacations.

### 5.2. Indemnisations de l'amplitude et des coupures

Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient de la même indemnisation des coupures et de l'amplitude que les autres catégories de conducteurs.

### 5.3. Garanties particulières

Indemnisation des jours fériés non travaillés inclus en période d'activité scolaire (par exemple le 8 mai, contrairement au 15 août) ou d'ouvertures des IME ou équivalent.

Règlement des congés payés (sous forme d'une indemnité en fin de période scolaire).

Indemnisation en cas d'absence pour maladie.

Requalification à temps complet des conducteurs en périodes scolaires dès lors que le volume total des heures de temps de travail effectif, y compris les hypothèses visées à l'article 5.5 ci-dessous, atteint 1 440 heures annuelles (1 600 heures  $\times$  90 %). Pour apprécier le seuil défini ci-dessus, il convient de retenir également les heures indemnisées prises en compte au titre de la compensation de l'insuffisance d'horaire.

### 5.4. Formation

La formation professionnelle des conducteurs scolaires peut être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé. Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les personnels concernés au cours de cette formation, un contingent minimal de 4 heures sera consacré chaque année notamment au rappel des règles de sécurité (aussi bien sur la route que lors de la montée ou de la descente des élèves transportés).

Cette formation est réputée acquise l'année où le conducteur a suivi la FIMO ou la FCOS.

### 5.5. En dehors des périodes d'activités scolaires

En dehors des périodes d'activités scolaires, l'exécution du contrat de travail est par nature suspendue.

Cependant, les conducteurs volontaires peuvent, sur leur demande, accéder à des emplois disponibles pendant les vacances scolaires ou de fermeture des IME ou équivalent.

Dans cette hypothèse et pendant ces périodes au cours desquelles le conducteur occupe cet (ces) emploi(s) disponible(s), il bénéficie du coefficient correspondant à cet (ces) emploi(s).

Cet éventuel cumul d'activités doit faire l'objet d'un écrit et être compatible avec la prise des congés payés légaux (5 semaines de congés payés pour un salarié présent sur toute la période de référence).

Ces périodes, formalisées par un avenant au contrat de travail d'un nombre maximum de 2, ne peuvent représenter plus de 1/3 de la durée de travail initiale prévue au contrat.

Toutes les heures accomplies par le conducteur au-delà de ce 1/3 formalisées par avenant(s) seront intégrées dans sa durée de travail initiale (ou sa base contractuelle) l'année suivante.



#### **Article 6 | Dispositions transitoires et abrogation de l'article 25 de l'accord du 18 avril 2002**

Les dispositions du présent accord s'appliquent de plein droit aux contrats signés après son entrée en vigueur mais ne sont pas opposables aux contrats signés antérieurement à celle-ci sauf accord des parties.

Le présent accord abroge l'article 25 de l'accord du 18 avril 2002.

#### **Article 7 | Dispositions spécifiques pour les 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 de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 8 | Dénonciation et révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

#### **Article 9 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en application à extension.

#### **Article 10 | Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020**  
relatif au travail à temps partiel

NOR : ASET2150124M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTR ;**

**CNM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin de répondre aux besoins liés à l'activité des entreprises de transport routier de voyageurs et de garantir les droits des salariés à temps partiel, les partenaires sociaux ont décidé la négociation d'un accord relatif aux modalités de mise en place d'horaires à temps partiel et permettant l'aménagement du temps partiel sur l'année.

Le but de ces aménagements est de pouvoir répondre à la diversité des attentes des collaborateurs (situation familiale, cumul emploi...), mais aussi à l'activité spécifique des entreprises de transport routier de voyageurs.

Il est rappelé que le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

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

#### 1.1. Les entreprises

Le présent accord s'applique aux entreprises de transports réguliers de voyageurs (4939A) et des autres transports routiers de voyageurs (4939B).

#### 1.2. Les salariés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés sous CDI, CDD ou contrat de travail temporaire, exerçant une activité de conduite ou d'accompagnement à bord du véhicule à temps partiel dans les entreprises visées à l'article 1.1 du présent accord.

### Article 2 | Spécificité du contrat de travail à temps partiel

Conformément aux dispositions légales, notamment l'article L. 3123-6 du code du travail, et réglementaires, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires.

### Article 3 | Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel

Les partenaires sociaux entendent promouvoir et organiser le passage du temps partiel au temps complet. De même ils entendent organiser le passage à temps partiel des salariés à temps complet qui le souhaitent.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou à temps partiel avec une durée supérieure ou inférieure ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

#### ■ Procédure à suivre :

La demande du salarié est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. Le salarié doit, dans cette lettre, préciser ses souhaits concernant la durée du travail et la date envisagée pour sa mise en œuvre. La demande est adressée 6 mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié par tous moyens dans un délai de 3 mois à compter de la réception de celle-ci.

## **Titre II Durée et organisation du temps de travail**

### **Section 1 Durée du travail**

#### **Article 4 | Principe général**

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi permet de déroger à la durée minimale de travail du salarié à temps partiel fixée à 24 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent calculé sur une autre période.

Eu égard aux spécificités de l'activité des entreprises du transport routier de voyageurs, les partenaires sociaux conviennent donc d'adapter la durée minimale légale en fixant un seuil minimal de 800 heures annuelles ou son équivalent en cas d'organisation du temps de travail à la quatorzaine prévue à l'article 12 de l'accord du 18 avril 2002.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les horaires de travail sont regroupés par journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Les partenaires sociaux conviennent que :

- un salarié accomplit 1 demi-journée complète dès lors qu'il réalise une vacation ;
- un salarié accomplit 1 journée complète dès lors qu'il réalise au minimum deux vacations.

#### **Article 5 | Dérogation**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est toujours possible de conclure un contrat de travail avec une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle sur demande écrite et motivée du salarié dans les cas visés par les dispositions légales et notamment pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités ou au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Dans une telle situation, la demande du salarié, postérieure à la signature du contrat, à pouvoir bénéficier de la garantie minimale n'est pas opposable à l'employeur.

Pour les salariés sous CDD ou contrat de travail temporaire, il est également possible d'y déroger dans les cas prévus par les dispositions légales, notamment :

- des contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- des contrats conclus au motif du remplacement d'un salarié absent dont la durée de travail est inférieure à la garantie minimale annuelle légale ou conventionnelle ou dans le cas du remplacement d'un salarié partiellement absent (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel...).

### **Section 2 Organisation du travail**

#### **Article 6 | Répartition de la durée du travail**

Compte tenu de la nature de l'activité, les partenaires sociaux conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter au maximum trois vacations par jour. Entre chaque vacation, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures.

Dans ce cas, la répartition des horaires de travail est la suivante :

- un salarié accomplit 1 demi-journée complète dès lors qu'il réalise une vacation ;
- un salarié accomplit 1 journée complète dès lors qu'il réalise au minimum deux vacations.

Conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles, ces répartitions des horaires de travail s'inscrivent dans une amplitude journalière maximale de 14 heures.

L'amplitude au-delà de 12 heures et dans la limite de 14 heures est indemnisée au taux de 65 % du dépassement d'amplitude sans application des majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires.

En contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération en fonction du nombre de vacations réalisées :

- 2 heures en cas de service à une vacation ;
- 3 heures en cas de service à deux vacations ;
- 4 h 30 en cas de service à trois vacations.

Les partenaires sociaux soulignent que la vacation est définie par une continuité de temps rémunérés au titre de temps de travail effectif ou des temps indemnisés à 100 % par l'entreprise.

## **Article 7 | *Modification de la répartition de la durée du travail***

En cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (liée notamment à l'exécution du service public, à de nouvelles commandes ou modifications d'un service de la part de l'autorité organisatrice ou du client, à l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés), l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Quel que soit le nombre de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, une contrepartie forfaitaire mensuelle unique est versée au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours ouvrés.

Au cours du mois considéré, cette contrepartie correspond à un montant égal à cinq fois l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers dans les entreprises de transport de personnes.

## **Article 8 | *Heures complémentaires***

L'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires sous réserve que cette possibilité soit expressément stipulée par le contrat de travail.

Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée contractuelle.

Les heures complémentaires réalisées sont majorées de 10 % dès la 1<sup>re</sup> heure puis à 25 % pour les heures dépassant les 10 % de la durée contractuelle.

Le contrat est requalifié à temps complet dès lors que le temps de travail effectif atteint 1 440 heures sur 1 année civile ou toute période de 12 mois consécutifs préalablement déterminée.

## **Article 9 | *Temps partiel aménagé sur l'année***

Les partenaires sociaux mettent en place un aménagement du temps de travail sur l'année pour les salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux précisent que des périodes d'inactivité (périodes non travaillées) peuvent être prévues au cours de la période référence.

La mise en œuvre du travail à temps partiel annualisé qui se traduit par une modification de la répartition du temps de travail sur la semaine ou sur les mois constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord exprès du salarié.

Le refus du salarié d'accomplir un temps partiel, annualisé ou non, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### 9.1. Durée de travail. Période de référence

La durée minimale de travail est fixée à 800 heures annuelles.

La répartition du temps de travail est faite sur l'année civile ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

L'entreprise en informe les salariés par tous moyens.

### 9.2. Modalité de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail

Les horaires de travail effectifs sont obligatoirement communiqués par tous moyens écrits.

En cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (liée notamment à l'exécution du service public, à de nouvelles commandes ou modifications d'un service de la part de l'autorité organisatrice ou du client, à l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés), l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Quel que soit le nombre de modification de la répartition de la durée du travail, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, une contrepartie forfaitaire mensuelle unique est versée au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours ouvrés.

Au cours du mois considéré, cette contrepartie correspond à un montant égal à cinq fois l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif au frais de déplacement des ouvriers dans les entreprises de transport de personnes.

### 9.3. Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle est lissée indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en transport routier de voyageurs, lorsque le salarié bénéficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération, y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures et, sous réserve d'un accord d'entreprise, de l'amplitude.

Pour les salariés visés par le présent accord, l'indemnisation des coupures est imputable sur l'horaire annuel garanti, en cas d'insuffisance horaire. Les indemnisations pour amplitude peuvent également être imputées sur l'insuffisance horaire si un accord d'entreprise le prévoit et dans les conditions définies par celui-ci.

### 9.4. Absences, embauche ou rupture du contrat de travail en cours de période de référence

Les absences rémunérées sont valorisées par rapport au volume qui aurait dû être travaillé. Si ce volume ne peut être déterminé, ces absences sont valorisées par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen sur la période de référence.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat en cours de période de référence, le décompte des temps est régularisé sur la base du temps de travail effectivement réalisé par rapport à l'horaire théorique moyen que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée.

## **Titre III Dispositions diverses**

### **Article 10 | Commission de suivi**

Il est prévu une commission de suivi chargée de connaître des difficultés d'application du présent accord, composée des parties signataires.

Elle se réunit à l'initiative de la partie la plus diligente.

### **Article 11 | Dispositions spécifiques pour les 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 de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 12 | Entrée en vigueur**

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du présent accord forment un tout indivisible et qu'elles n'entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension que si le présent accord est étendu sans exclusion. À défaut, les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir les négociations dans un délai de 1 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

### **Article 13 | Dénonciation et révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

### **Article 14 | Durée de l'accord. Publicité. Formalités de dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord 29 décembre 2020**  
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150115M

IDCC : 1710

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

**Entreprises du voyage ;**

**SETO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les entreprises du tourisme et du voyage ont subi de plein fouet la crise de la « Covid-19 » et l'arrêt de l'activité économique en France et dans le monde. Face à la mise en place d'un confinement quasiment globalisé de la population mondiale, et à une propagation mondiale de la pandémie toutes les activités de tourisme ont été brutalement interrompues et les voyages massivement annulés.

Aujourd'hui encore et pour une période indéterminée mais qui va se prolonger au-delà de 2021, les entreprises du tourisme et du voyage ne peuvent pas retrouver une activité générant un chiffre d'affaires assurant la pérennité de leurs entreprises.

Le tourisme international ressort totalement sinistré par les différentes restrictions à la circulation.

L'organisation du tourisme mondial établit une baisse de 65 % au cours du premier trimestre de l'année de 2020 et de 93 % par rapport aux chiffres de l'année 2019.

Sur le plan européen, Eurostat note un recul moyen des services touristiques de 75 %. Les premiers affectés sont les agences de voyages et les voyagistes qui accusent une baisse de 83,6 % de leur activité, suivi par le secteur du transport aérien (- 73,8 %).

Les perspectives économiques pour les mois à venir ne sont pas du tout encourageantes car les frontières attendront encore plusieurs mois, pire parfois ouvrent pour refermer.



Les mêmes causes produisant les mêmes effets, les fermetures des frontières et conditions draconiennes d'accès pèsent considérablement dans les choix de consommateurs qui sont désormais plus qu'enclins à reporter leurs voyages pour une durée indéterminée. Les différents gouvernements inquiètent et brident les réservations. Hormis quelques pays frontaliers, les grandes clientèles (américains, asiatiques...) sont et resteront absentes.

Les restrictions restent très importantes et freinent considérablement les possibilités et désirs de voyages.

Même si les Européens se sont mis d'accord pour coordonner leurs restrictions de voyage et mettre fin à la pagaille actuelle, le rythme des contaminations par le « Covid-19 » s'accélère avec une deuxième vague redoutée mais qui s'installe durablement et les États restent libres de suivre ou non les mesures recommandées. Sur l'année, l'OCDE prévoit ainsi un repli de 60 % du tourisme international sur l'intégralité de l'année 2020 pouvant aller jusqu'à 80 %, la reprise espérée en septembre 2020 n'interviendra de manière certaine pas avant 2021/2022 du fait de la survenance de seconde vague importante de l'épidémie qui oblige les gouvernements à reconfiner même partiellement la population.

La CNUCED confirme que le tourisme international va rester suspendu à la reprise totale et effective des activités touristiques ne pouvant intervenir qu'après la levée de l'ensemble des restrictions à la circulation et surtout la disparition du risque sanitaire.

Une note d'information de l'OCDE met déjà en avant le fait que les petites et moyennes entreprises du tourisme et du voyage n'auront probablement pas la résilience et la flexibilité suffisante pour supporter le choc jusqu'à ce qu'une reprise durable puisse commencer. Cette même étude fait d'ores et déjà valoir que 50 % d'entre elles, ne devrait pas survivre à cette crise, ce qui aurait des répercussions plus qu'inquiétantes sur les prévisions nationales mais aussi sur l'intégralité du secteur du tourisme et du voyage.

En France, les premières estimations d'Atout France portent sur une perte de l'ordre de 50 à 60 milliards d'euros.

De plus, la projection effectuée par l'étude PS2E fait valoir que sans prise de mesures par les sociétés, 75 % de ces agences pourraient fermer dans les prochains mois.

De nombreux facteurs pèsent encore sur la reprise d'activité qui n'interviendra pleinement que lors de la levée de l'ensemble des restrictions aux frontières et la disparition totale du risque sanitaire.

Vu le retour et la seconde vague il n'y aura pas de reprise des voyages et les entreprises du tourisme et du voyage ne disposent plus d'aucune visibilité sur les perspectives d'avenir des prestations proposées.

Le cadre juridique français, bien que protecteur, est également source de contraintes pour les entreprises relevant du secteur du tourisme.

L'activité est en effet extrêmement spécifique et très réglementée. Elle implique de nombreux acteurs et dépend d'un cadre juridique strict destiné à protéger les intérêts de ses clients, notamment la responsabilité de plein droit impliquant la bonne exécution du contrat qui la lie à son client. Cela s'étend de la prise de réservation jusqu'au retour du client.

Les répercussions de la crise sanitaire se font sentir sur tout l'écosystème touristique et le secteur de l'aérien. L'association internationale du transport aérien (IATA) a déclaré en mai et réitéré en septembre 2020 qu'« il n'y aura pas de retour à la normale dans l'aérien avant 2023 ».

Le reconfinement national imposé depuis le 28 octobre 2020, les reconfinements également à l'international depuis l'automne 2020, et cette seconde vague rendent encore plus dramatique le sinistre de l'activité touristique.

Les entreprises du tourisme et du voyage ne retrouveront pas l'activité de 2019 avant 2024-2025 en exposant la courbe de l'évolution du trafic aérien ce qui suppose, évidemment une nouvelle organisation des entreprises.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle pris en charge pour le tourisme à 100 % jusqu'à fin décembre 2020 mis en place par les pouvoirs publics joue un rôle d'amortisseur social et a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-Formation, ouvert largement à l'ensemble des entreprises de la branche, a permis de maintenir et développer les compétences. Ce dispositif mérite d'être poursuivi ; mais l'absence de toute reprise et ce choc économique majeur sont de nature à menacer dès janvier 2021 avec destruction de 50 à 75 % des entreprises et emplois des entreprises du tourisme et du voyage ; une prévision d'augmentation et risque du nombre de défaillances d'entreprises 50 à 75 % en 2021 par rapport à 2019 en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Il faut donc dans ce contexte très compliqué, et même dramatique, penser à long terme et tenter de préserver le plus largement possible les sociétés et emplois du secteur du tourisme. Une défaillance massive de ces entreprises serait fortement préjudiciable pour l'économie française mais également pour l'attractivité de la France de manière générale.

Certes, la mise en place et prolongement de l'activité partielle jusqu'à la fin de l'année 2020 avec une prise en charge de l'indemnité à 100 % pour les entreprises du secteur du tourisme et du voyage soulage dans une certaine mesure la trésorerie des entreprises concernées.

Cette mesure n'a cependant pas vocation à s'installer durablement dans notre paysage juridique et doit sur la durée être remplacée par le nouveau dispositif spécifique d'activité partielle APLD envisagé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et qui a pour objectif de faire face à la baisse durable de l'activité.

Inscrite au cœur du plan de relance, l'activité partielle de longue durée (APLD) est mise en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire « Covid-19 » avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

Au regard des contraintes présentes et des enjeux futurs, les entreprises du secteur du tourisme et du voyage doivent en effet désormais envisager une profonde mutation de leur métier et de leurs conditions d'exercices tout en faisant face à une inactivité sans précédent. Dans cet esprit, le dispositif d'activité partielle de longue durée apporte un soutien considérable et offre aux entreprises les moyens d'instaurer une nouvelle organisation qui les préserve d'un risque de fermeture totale.

Par le présent accord, les parties signataires, partenaires sociaux, tous conscients des difficultés dramatiques que traversent les entreprises du tourisme et du voyage conviennent d'instituer le dispositif dénommé activité partielle de longue durée l'APLD, afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Les signataires 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.

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

Il est expressément convenu entre les parties que cet accord APLD ne pourra pas être imposé en substitution d'un régime prévoyant des dispositions plus favorables que celles du présent accord, notamment s'agissant de la prise en charge par l'État de l'allocation.

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

Le champ d'application du présent accord couvre :

- d'une part celui défini par le titre 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne :
- les employeurs agences de voyages et entreprises du tourisme, qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations consistant en l'organisation, la production ou la vente des activités visées aux articles L. 211-1 et L. 211-2 du code du tourisme et qui sont titulaires d'une immatriculation au registre des opérateurs de voyages et de séjours, principalement référencés sous les codes 79.11Z, 79.12Z ;
- et leurs salariés, employés tant sur le territoire français que placés en situation de missions à l'étranger ;
- d'autre part, en raison de leur activité principale toutes les entreprises et/ou organisations syndicales représentatives ayant souhaité adhérer volontairement à la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Toutes les entreprises, quelles que soient leur taille ou activité visées ci-dessus sont éligibles, permettant ainsi également aux TPE et PME sans interlocuteur social de bénéficier d'un accord d'APLD avec le document unilatéral homologué qui répondra aux conditions, répondant ainsi à un réel besoin pour les petites structures.

Les engagements en matière de maintien de l'emploi prévoient un périmètre d'engagements sur l'emploi plus restreint pour les TPE-PME.

### Article 2 | *Salariés éligibles au dispositif*

Tous les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord sont de plein droit éligibles à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle indépendamment de la nature du contrat qui les lie à leur employeur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires sont ainsi pleinement éligibles au dispositif les salariés soumis à :

- un contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- un contrat à durée déterminée (CDD) ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat d'alternance.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En revanche, le dispositif est exclu pour les travailleurs soumis à une convention de stage.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 3 | *Mise en place du dispositif de l'APLD*

Les partenaires sociaux rappellent ici l'importance de la négociation sociale et entendent y accorder une place centrale.

### Article 3.1 | *Par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe*

Les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord sont invitées à négocier un accord d'entreprise avec les instances représentatives du personnel en application des articles L. 2232-11 et suivants du code du travail.

Pour rappel, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues aux articles suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Cette négociation devra notamment porter sur le périmètre des emplois concernés. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Par ailleurs, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le/les délégués syndicaux. Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

L'accord conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe devra *a minima* prévoir :

1. Un diagnostic de la situation de l'entreprise et ses perspectives de chiffres d'affaires et d'activité sur la durée d'application maximale du dispositif dont les modalités sont fixées dans le présent accord.
2. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle. Le point de départ de l'application du dispositif ne pourra pas être antérieur au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande a été transmise à l'administration (décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 3). L'autorisation de recourir à l'APLD est accordée pour une durée de 6 mois, renouvelable pour une période équivalente au vu d'un bilan fourni par l'employeur (décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 5, al. 3), dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

3. Les activités et salariés concernés par le dispositif.
4. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale.
5. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.
6. Les modalités d'information des organisations syndicales des salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord qui doit au minimum intervenir tous les 2 mois.
7. 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 du dispositif.
8. Les conditions dans lesquelles les salariés utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre.

L'accord est envoyé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) territorialement compétente qui dispose d'un délai de 15 jours afin de se prononcer sur la validité du dispositif. Le délai de 15 jours court à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.

La DIRECCTE notifie sa décision motivée par voie dématérialisée sur le portail internet dédié. Le silence gardé par la DIRECCTE pendant le délai de 15 jours vaut décision d'acceptation de validation et homologation.

La décision prise par la DIRECCTE, qu'elle soit tacite ou explicite, est notifiée au CSE et aux organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

### **Article 3.2 | Mise en place du dispositif par document unilatéral de l'employeur**

En l'absence d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, le présent accord de branche autorise le recours au dispositif spécifique d'activité partielle ouvert par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Un modèle type est proposé en annexe et devra être établi conformément aux dispositions ci-après développées au chapitre III du présent accord de branche (chapitre III « Adaptation des stipulations » de l'accord de branche au sein de l'entreprise par la voie d'un document unilatéral homologué).

La décision d'homologation du document unilatéral par l'autorité administrative est notifiée à l'employeur dans un délai de 21 jours à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.

La DIRECCTE notifie sa décision motivée par voie dématérialisée sur le portail internet dédié. Le silence gardé par la DIRECCTE pendant le délai de 21 jours vaut décision d'acceptation, validation et homologation.

La décision prise par la DIRECCTE, qu'elle soit tacite ou explicite, est notifiée au CSE et aux organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

### **Article 4**

#### **Article 4.1 | *Maintien des droits du salarié***

Les salariés concernés par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée conservent le bénéfice de :

- l'acquisition des droits à congés payés qui seront accordés et pris conformément à l'article ci-après du présent accord ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire dans les conditions fixées par l'AGIRC-ARRCO ; ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle de longue durée ;
- les garanties de prévoyance accordées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et les articles 49 à 51 de la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 ;
- 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 de l'APLD.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

#### **Article 4.2 | *Réduction de l'horaire de travail***

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée 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.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les parties conviennent que la réduction de l'horaire de travail pourra être jusqu'à 50 % de la durée légale du travail et non 40 %, compte tenu de la situation particulièrement dramatique dans le tourisme comme permis en un tel cas par la loi.

Pour les salariés à temps partiel, la réduction du temps s'effectuera au *prorata* de la durée légale de leur contrat de travail.

#### **Article 4.3 | *Conditions d'indemnisation des salariés concernés***

Le salarié placé en activité partielle de longue durée 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 ») et dans les conditions fixées par la loi et le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.



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 1<sup>er</sup> jour de placement dans l'APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic (soit 6 927,39 € mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2020).

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 4.4 | Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos**

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions de la convention collective applicable et de l'accord d'entreprise s'il existe.

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...) préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

#### **Article 4.5 | Engagements de maintien de l'emploi**

L'employeur qui a recours à l'APLD doit s'engager à proposer des actions spécifiques de maintien dans l'emploi.

Ces engagements peuvent notamment prévoir des mobilités basées sur le volontariat, des formations pour les salariés placés en activité partielle, à des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que toutes actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 3.1.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 3.1 et sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise. Ils devront figurer dans le préambule de l'accord collectif ou du document unilatéral.

Il est expressément prévu que les engagements en matière d'emploi peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Durant l'application du dispositif, l'employeur s'efforcera de ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en APLD, au risque de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Par ailleurs, dans le cas où la gravité de la situation économique de l'entreprise contraindrait cette dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le recours aux départs volontaires avant d'envisager un PSE.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que ces mesures sont prises dès lors que la survie de l'activité en dépend.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les actions spécifiques de maintien dans l'emploi prévues par l'employeur s'imposent sauf :

- si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> ; à cet égard il est rappelé le caractère impératif et condition de validité d'un diagnostic présent et futur de la situation financière de l'entreprise sur le document unilatéral ;
- si l'accord devient incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (selon le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, *Journal officiel* du 30 juillet 2020, art. 2 prévoyant une baisse de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30 % de la rentabilité de l'entreprise sur 1 trimestre depuis la mise en place de l'accord APLD).

#### **Article 4.6 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Les partenaires sociaux de la branche appellent la direction des entreprises (dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires) à avoir le sens des responsabilités en faisant preuve de cohérence dans leur politique de rémunération.

Ainsi, il sera demandé aux instances dirigeantes de ces entreprises de consentir à un effort de modération salariale.

Par ailleurs, la question du versement éventuel de dividendes sera examinée en tenant compte de l'effort collectif sollicité aux termes du présent accord.

#### **Article 4.7 | Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du compte personnel formation**

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dès la reprise du tourisme.

Il s'agit, notamment, de former les salariés aux modes de voyages et destination de demain, à la RSE, aux interactions entre locaux, touristes et industries touristiques, à la digitalisation, aux enjeux environnementaux et socio-économiques.

Les principes directeurs du développement durable et les pratiques de gestion durable du tourisme ; afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises du voyage de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis environnementaux.



À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés comme cela a commencé depuis le début de la crise en mars 2020.

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

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation un abondement du CPF du salarié sur le projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

Dans ce cas, l'abondement du CPF du salarié est d'au moins 50 % du coût de la formation (frais pédagogique et les frais annexes) – après déduction de la prise en charge éventuelle du FNE-Formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que ceux liés à la digitalisation et à la RSE.

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

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

#### **Article 4.8 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 5 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les 2 mois au comité social et économique (CSE) aux délégués syndicaux et aux représentants des sections syndicales, lorsqu'ils existent, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- 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 de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

En cas de demande de renouvellement de l'APLD (au bout de 6 mois), l'employeur doit transmettre le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (adresse mail suivante : [cppni@entreprisesduvoyage.org](mailto:cppni@entreprisesduvoyage.org)) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire.

Les accords et documents unilatéraux reçus seront mis à disposition des partenaires sociaux.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

### **Chapitre III Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise par la voie d'un document homologué**

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

#### **Article 5 | *Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation***

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

- 1° Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- 2° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- 3° Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- 4° Les engagements en matière d'emploi ;
- 5° Les engagements en matière de formation professionnelle ;
- 6° La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7 ;
- 7° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- 8° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

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

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social

et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

## **Article 6 | Précisions relatives au contenu du document**

### **Article 6.1 | Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité**

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique (lorsqu'il existe) lors de l'information consultation visée à l'article 1<sup>er</sup>.

Les premiers constats chiffrés du préambule de cet accord de branche ne pouvant nécessairement que constituer une première base de réflexion, chaque entreprise devra exposer précisément son diagnostic dans le document unilatéral afin de pouvoir éventuellement bénéficier des dispositions de l'article 2, 5<sup>e</sup> alinéa du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 qui dispose que les conditions de maintien dans l'emploi s'imposent sauf si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

### **Article 6.2 | Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise**

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

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 *ter* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

En outre, l'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité partielle de longue durée avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail (ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite).

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité partielle de longue durée permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

### **Article 6.3 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document en application de l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

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

#### **Article 6.4 | Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi dans l'établissement ou l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

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.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

#### **Article 6.5 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.1.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les conditions de maintien dans l'emploi ci-après développées s'imposent sauf si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>.

À cet égard, il est rappelé le caractère impératif et condition de validité d'un diagnostic présent et futur de la situation financière de l'entreprise sur le document unilatéral.

Chaque entreprise devra exposer précisément son diagnostic dans le document unilatéral afin de pouvoir éventuellement bénéficier des dispositions de l'article 2, 5<sup>e</sup> alinéa du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

#### **Article 6.6 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises industrielles. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises industrielles de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux.

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

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

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, telle la digitalisation.

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

#### **Article 6.7 | *Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise***

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

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

#### **Article 6.8 | *Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué***

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les 2 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article.

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

## **Article 7 | Procédure d'homologation du document unilatéral**

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan.

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

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

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

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

## **Chapitre IV Stipulations finales**

### **Article 8 | Entrée en vigueur et durée**

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

Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents susvisés à l'article 3 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.



## **Article 9 | Stipulations spécifiques aux 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 stipulations 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 à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

La CPPNI examinera deux (2) fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche.

## **Article 10 | Conditions de suivi**

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 9 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

En outre, il est convenu que la CPPNI se réunira au plus tard 1 an après la signature de ce présent accord afin de discuter d'une éventuelle adaptation des mesures de cet accord en fonction de l'évolution de la situation économique des entreprises de la branche.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail pour l'année 2020.

En outre, un bilan simplifié sera étudié chaque semestre par les délégations patronales et salariales. Il comprendra les indicateurs suivants :

- part des salariés bénéficiant du dispositif ;
- taux moyen d'activité ;
- part des salariés dont le taux d'activité est inférieur à 20 %.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 13 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un (1) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

## **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 trois (3) mois 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 | Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente 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 prorogation de l'épidémie de la « Covid-19 ».

## **Article 13 | Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

*Fait à Paris, le 29 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe** Trame-type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

### **Préambule**

#### **Diagnostic sur la situation économique**

Depuis le début de la crise sanitaire liée au « Covid-19 », la société fait face à des difficultés financières sans précédent. L'activité est dans un tunnel, presque sans fin depuis mars 2020. Personne ne s'attendait à cette crise qui a touché le monde entier quasiment en même temps.

Les effets du confinement à l'échelle mondiale – et par conséquent de l'arrêt quasi-total des activités pour de nombreuses entreprises du tourisme – puis désormais crise du Covid avec fermeture des frontières, deuxième vague et protocole très stricte, sont nombreux.

Le tourisme fait probablement face à la pire épreuve de son histoire moderne et notre société en subit également les conséquences.

Les perspectives économiques pour les mois à venir ne sont pas du tout encourageantes car les frontières attendront encore plusieurs mois, parfois ouvrent pour refermer.

Les aides gouvernementales d'activité partielle (et d'exonération de charges pour un trimestre) ne suffisent pas à pallier cette crise financière sans précédent.

La société [compléter] subit des très graves difficultés économiques en comparant les chiffres de 2019 et ceux de 2020, posant les charges incompressibles avec les CA réduits à presque néant.

L'activité s'est effondrée sans perspective de reprise à court terme ni moyen terme.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle pris en charge pour le tourisme à 100 % jusqu'à fin décembre 2020 mis en place par les pouvoirs publics joue un rôle d'amortisseur social et a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-Formation, a permis de maintenir et développer les compétences. Ce dispositif mérite d'être poursuivi.

Mais l'absence de toute reprise et ce choc économique majeur sont de nature à menacer dès janvier 2021. Il nous faut donc dans ce contexte très compliqué, et même dramatique, penser à long terme et tenter de préserver le plus largement possible les emplois car 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 [compléter].

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'Unédic a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Ce dispositif avec remboursement de l'allocation à 100 % n'est prévu que jusqu'au 31 décembre 2020 et va donc être modifié.

Le dispositif spécifique de l'APLD a été créé à compter du 1<sup>er</sup> 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 permettra une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics que l'activité partielle classique dite de droit

commun. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail (exceptionnellement de 50 %) 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 représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux des entreprises du tourisme sont entrés en négociation et ont conclu un accord de branche le [...] 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.

Les engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle sont développés à l'article 3 de ce présent document.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application : activités et salariés concernés**

### **Option n° 1**

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD) et la durée de leur temps de travail, y compris les salariés en forfaits jours.

### **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] ;
- fonctions supports 1 [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- services administratifs comptables et RH [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).

## **Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif**

Le dispositif spécifique d'activité partielle APLD est sollicité du..... [compléter] au..... [attention : par période de 6 mois maximums]. Le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée s'appliquera au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Le recours à l'APLD 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 à l'APLD sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus.

## **Article 3 | Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle**

En application de l'accord de branche, base de ce document unilatéral, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 3.1 de l'accord de branche.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé en préambule de ce document unilatéral et sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise.

### 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.

L'entreprise s'engage donc à des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que toutes actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise. Ces engagements sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise visée dans le préambule.

Les engagements en matière d'emploi peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise et portent uniquement sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Durant l'application du dispositif de ce document unilatéral, l'employeur s'efforcera de ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en APLD, au risque de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Par ailleurs, dans le cas où la gravité de la situation économique de l'entreprise contraindrait cette dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le recours aux départs volontaires avant d'envisager un PSE, ces mesures seront prises dès lors que la survie de l'activité en dépend.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les actions spécifiques de maintien dans l'emploi prévues par l'employeur s'imposent sauf :

- si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule et le diagnostic présent et futur de la situation financière de l'entreprise visé dans le préambule ;
- si l'accord devient incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (selon le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, *Journal officiel* du 30 juillet 2020, art. 2 prévoyant une baisse de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30 % de la rentabilité de l'entreprise sur 1 trimestre depuis la mise en place de l'accord APLD).

### 3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche].

L'employeur convient de l'importance de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité de son entreprise dès la reprise du tourisme afin notamment de former les salariés aux modes de voyages et destination de demain, à la RSE, aux interactions entre locaux, touristes et industries touristiques, à la digitalisation, aux enjeux environnementaux et socio-économiques.

À ce titre, l'employeur mettra en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à

l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif de l'activité partielle de longue durée peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF). Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (OPCO Mobilités).

[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 | Mobilisation des congés payés et des jours de repos**

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions de la convention collective applicable et de l'accord d'entreprise s'il existe.

#### **Article 5 | Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> de ce document unilatéral sera réduit de ..... % [maximum 50 %] en deçà de la durée légale du travail.

La situation particulière justifiant cette réduction supérieure pour être de 50 % est justifiée par les circonstances exceptionnelles suivantes au sein de l'entreprise : [compléter].

La 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, 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 6 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Le salarié placé en activité partielle de longue durée 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 ») et dans les conditions fixées par la loi et le décret n° 2020 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

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 1<sup>er</sup> jour de placement dans l'APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic (soit 6 927,39 € mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2020).

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.

Les salariés concernés par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée conserveront le bénéfice de :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire dans les conditions fixées par l'AGIRC-ARRCO ;
- les garanties de prévoyance accordées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et les articles 49 à 51 de la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

## **Article 7 | *Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise***

Les dirigeants salariés/mandataires sociaux/actionnaires ont le sens des responsabilités en faisant preuve de cohérence dans leur politique de rémunération et s'engagent à un juste effort de modération salariale comme suit :

[À ajouter pour les SARL].

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[À ajouter dans les SAS].

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[À ajouter dans les entreprises cotées].

Cette stipulation s'applique également aux salariés figurant sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par [le conseil d'administration, le conseil de surveillance... – préciser] en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entre-

prise et des efforts demandés aux salariés. [Compléter en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts].

## **Article 8 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration**

Préalablement à l'élaboration de ce document unilatéral établi sur la base de l'accord de branche, l'employeur a consulté le CSE (lorsqu'il existe) et a sollicité son avis. La demande d'homologation présentée à la DIRECCTE est accompagnée de l'avis rendu par ce comité.

Cette consultation aura également lieu en cas de renouvellement de la demande d'homologation.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée 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 etc.

L'employeur informera individuellement les salariés au moins 5 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (e-mail ou courrier ou tout moyen permettant de s'assurer de sa bonne réception par le salarié.).

[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 de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- 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) et affiché sur les lieux de travail.

Cette communication et cet affichage feront 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 9 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

### **Entrée en vigueur**

Le présent document unilatéral entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

### **Durée du document unilatéral**

Sa durée est de ..... mois (maximum 6 mois) (renouvelable[s] pour une période équivalente, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs).



## Article 10 | 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 notifiera par voie dématérialisée sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception de la demande complète.

La décision d'homologation ou de validation vaudra autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de ..... mois (durée visée à l'article 9) (maximum 6 mois). Le silence gardé par la DIRECCTE pendant le délai de 21 jours vaudra décision d'acceptation de validation et d'homologation.

La décision prise par la DIRECCTE, qu'elle soit tacite ou explicite, sera notifiée au CSE.

[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 décision administrative de validation ou de refus de validation de l'accord collectif sera transmise au CSE lorsqu'il existe :

- soit par l'administration lorsque celle-ci rend une décision explicite ;
- soit, en cas de décision positive implicite de l'administration, par l'employeur qui leur transmet une copie de la demande de validation.

La procédure d'homologation pourra être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

En cas de demande de renouvellement de l'APLD (au bout de 6 mois), l'employeur transmettra le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La décision d'homologation ou de validation vaudra autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation sera éventuellement 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 de l'APLD, 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 sera 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 de l'APLD.

## Article 11 | 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 à l'adresse suivante : [cppni@entreprisesduvoyage.org](mailto:cppni@entreprisesduvoyage.org).

Fait à ....., le .....

(Signatures.)



# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-04 du 6 février 2021

Conventions, avenants et accords

---

	Pages
<b>Conchyliculture</b> : avenant n° 37 du 15 janvier 2020 .....	194
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Aube)</b> : avenant n° 83 du 1 <sup>er</sup> décembre 2020.....	196
<b>Production agricole et CUMA (régions)</b> : avenant n° 1 du 15 janvier 2021 .....	199

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**  
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,  
Journal officiel du 8 juillet 2001)

**Avenant n° 37 du 15 janvier 2020**

NOR : AGRS2197009M

IDCC : 7019

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

**Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union maritime CFDT ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

**Fédération maritime CGT ;**

**Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires**

À compter du 1<sup>er</sup> février 2020 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé
1	10,36
2	10,59
3	10,88
4	11,17
5	12,34
6	16,22

## **Article 2 | Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1<sup>er</sup> février 2020.

*Fait à Paris, le 15 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9101 | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE  
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Aube)**

**(18 janvier 1977)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1978,

*Journal officiel* du 29 mars 1978)

## Avenant n° 83 du 1<sup>er</sup> décembre 2020

NOR : AGRS2197010M

IDCC : 9101

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Aube ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole  
de l'Aube ;**

**Fédération nationale des producteurs de l'horticulture et des pépinières,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat départemental des ouvriers agricoles et forestiers de l'Aube CGT-FO ;**

**Syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFTD ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part.

### Préambule

Dans le cadre des négociations, les partenaires sociaux se sont accordés sur la revalorisation des salaires des salariés des coopératives d'utilisation du matériel en commun, les exploitations d'élevage, exploitations horticoles, exploitations maraîchères, exploitations de polyculture, pépinières du département de l'Aube.

Il a donc été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | **Salaires des salariés non-cadres et cadres**

Les points I et II de l'annexe 3 de la convention collective de travail du 18 janvier 1977 concernant les coopératives d'utilisation du matériel en commun, les exploitations d'élevage, exploitations horticoles, exploitations maraîchères, exploitations de polyculture, pépinières du département de l'Aube sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

## Salaires minima à dater du 1<sup>er</sup> décembre 2020

### I. Salaires

(En euros.)

Ancien coef.	Qualification	Taux horaire	Salaire mensuel 151,67 heures
<b>Ouvrier, employé d'exécution</b>			
100	Niveau I – échelon 1	10,15	1 539,45
	Niveau I – échelon 2	10,23	1 551,58
<b>Ouvrier, agent technique, employé spécialisés</b>			
110 – 120 115 – 125	Niveau II – échelon 1	10,42	1 580,40
130	Niveau II – échelon 2	10,61	1 609,22
<b>Ouvrier, agent technique, employé qualifiés</b>			
140	Niveau III – échelon 1	10,84	1 644,10
150	Niveau III – échelon 2	11,07	1 678,99
<b>Ouvrier, agent technique, employé hautement qualifiés</b>			
170	Niveau IV	11,62	1 762,41

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont majorées de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

### II. Rémunération du personnel d'encadrement

(En euros.)

TAM en horaire collectif	Taux horaire	Salaire pour 35 heures par semaine soit 1 820 heures par an Taux horaire × 151,67	Salaire forfaitaire pour 2 094 heures par an Taux horaire × 180,21
TAM 1 – E1 – coef. 200	14,85	2 252,00	2 676,12
TAM 1 – E2 – coef. 230	17,07	2 589,01	3 076,18
TAM 2 – coef. 260	19,31	2 928,75	3 479,86

TAM et cadres autonomes	Taux horaire	Salaire forfaitaire pour 2 094 heures ou 218 jours par an Taux horaire × 180,21
C1 – coef. 290	21,53	3 879,92

Cadres dirigeants	Salaire forfaitaire
C2 – coef. 350	5 321,47

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'en-

semble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

## **Article 2 | Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 3 | Entrée en vigueur et dépôt**

Il sera déposé à l'unité départementale de l'aube de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

*Fait à Troyes, le 1<sup>er</sup> décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES ET CUMA**  
(15 septembre 2020)

## Avenant n° 1 du 15 janvier 2021

NOR : AGRS2197008M

IDCC : 7024

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;**  
**Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**  
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;**  
**Fédération CFTC de l'agriculture ;**  
**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | **Modification de l'annexe 1**

Pour tenir compte de l'évolution du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et poursuivre la nouvelle dimension donnée à leur dialogue social, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 tel qu'issu de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2021.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

(En euros.)

Palier	Taux horaire
1	10,25
2	10,33

Palier	Taux horaire
3	10,48
4	10,71
5	11,21
6	11,77
7	12,47
8	13,37
9	14,49
10	16,06
11	18,28
12	20,91

## Article 2 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2021 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension avant cette date. À défaut, la date d'application de l'avenant sera au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 3 | *Dépôt et extension de la convention*

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

*Fait à Paris, le 15 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210040-000221

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---