



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-29

31 juillet 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-29 du 31 juillet 2021

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-29.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-29 du 31 juillet 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Automobile (services) : accord du 24 juin 2021 relatif au RNCSA et RNQSA pour le 2 ^d semestre 2021	5
Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 1 du 10 juin 2021 à l'accord du 11 novembre 2020 relatif à l'indemnité spécifique à verser aux titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé (Nouvelle-Aquitaine)	76
Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2021-20 du 29 mai 2021 à l'accord du 31 mars 2021 relatif à l'indemnité spécifique à verser par les entreprises aux salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé (Nouvelle-Aquitaine)	78
Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ETAM]) : avenant n° 1 du 10 juin 2021 à l'accord régional du 31 mars 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021 (Nouvelle-Aquitaine)	80
Carrières et matériaux (industries [Hauts-de-France, ouvriers, ETAM]) : accord du 12 avril 2021 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2021 (Hauts-de-France)	84
Carrières et matériaux (industries [Île-de-France, ouvriers, ETAM]) : accord du 26 mars 2021 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2021 (Île-de-France)	89
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 67 du 3 juin 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)	93
Formation (organismes) : avenant du 9 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2021	105
Métallurgie (Allier) : accord du 11 juin 2021 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) à la valeur du point, aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et à la prime panier pour l'année 2021 (Allier)	109
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 58 du 17 juin 2021 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour l'année 2021 (Finistère)	112
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 59 du 17 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour l'année 2021 (Finistère)	115
Métallurgie (Puy-de-Dôme) : accord du 11 juin 2021 relatif aux taux effectifs garantis et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2021 (Puy-de-Dôme)	118

Métallurgie (Saône-et-Loire) : avenant du 9 juin 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux primes pour l'année 2021 (Saône-et-Loire).....	121
Métallurgie (Thiers) : avenant n° 85 du 11 juin 2021 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et au salaire de base horaire des travailleurs à domicile pour l'année 2021 (Thiers)	128
Notariat : avenant n° 42 du 17 juin 2021 relatif aux diplômes et à la classification du notaire salarié	131
Retraite complémentaire (institutions) : accord du 18 mai 2021 relatif à l'engagement pacte pour les jeunes.....	133
Retraite complémentaire (institutions) : accord du 1 ^{er} juillet 2021 relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle.....	135
Retraite complémentaire (institutions) : accord du 11 juin 2021 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	141
Télédiffusion : convention collective nationale du 2 juillet 2021 relative à la télédiffusion..	149
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 66 du 2 juin 2021 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective nationale TSF suite aux réformes successives du droit du travail.....	260
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 67 du 2 juin 2021 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective nationale TSF suite aux réformes successives du droit du travail.....	263
Travaux publics (cadres) : avenant n° 2 du 17 juin 2021 à la convention collective du 20 novembre 2015 relatif au forfait jours	269
Verre (industries de fabrication mécanique) : avenant n° 1 du 25 mars 2021 relatif à la révision du positionnement conventionnel des certificats de qualification professionnelle (CQP)	273
Viandes (industrie et commerces en gros) : avenant du 12 mai 2021 relatif à l'interprétation de l'article 4 du titre I ^{er} de l'avenant du 27 juin 2018	276
Viandes (industrie et commerces en gros) : avenant du 27 mai 2021 relatif à la modification de la convention collective nationale.....	279

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 du 24 juin 2021

relatif au RNCSA et RNQSA pour le 2^d semestre 2021

NOR : ASET2150759M

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 métaux,

d'autre part,

Les organisations soussignées,

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, 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 l'avenant n° 2, en date du 11 juillet 2017, à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA ;

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

Vu les délibérations paritaires n° 2-21, n° 3-21 du 26 janvier 2021 et n° 7-21 du 8 avril 2021 relatives aux évolutions des qualifications professionnelles et au calendrier des GTP pour l'année 2021 ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés lors des groupes techniques paritaires de l'ANFA organisés au cours du premier semestre 2021 ;

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,

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Mise à jour du RNCSA du 2^d semestre 2021

Le RNCSA du 2^d semestre 2021, faisant l'objet d'une mise à jour semestrielle, est ci-annexé.

Article 2 | Fiches modifiées du RNQSA

Les fiches A.3.1, A.3.3, A.3.4, A.3.5, A.3.7, A.6.1, A.6.4, A.9.1, A.9.2, A.9.5, A.9.6, A.9.7, A.12.2, A.12.6, A.20.1, A.20.2, AC.II.1, AA.9.1, AA.9.2, AA.12.2, B.12.1, BC.II.1, C.3.1, C.6.1, C.9.1, C.12.1, C.20.1, C.20.2, C.23.1, C.23.2, CC.I.1, CC.I.2, CC.III.1, D.3.1, D.6.1, D.9.1, DC.I.1, DC.II.1, E.6.2, G.9.1, H.6.1, I.3.1, I.6.1, I.20.1, J.6.1, J.9.2, J.20.1, J.23.1, J.23.2, ZC.I.1, KC.I.5, ZC.II.1, ZC.III.1, ZC.IV.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 | Précisions relatives à la fiche E.6.2 « Conseiller en livraison de véhicules »

Les organisations soussignées décident que le « conseiller en livraison de véhicules » (précédemment dénommé « Metteur en main »), exerçant les fonctions mentionnées dans la fiche « E.6.2 » telle que modifiée par le présent accord, sera positionné à l'échelon 9 au plus tard après 12 mois de pratique.

Les termes du présent article sont intégrés au 5 de la fiche E.6.2 annexée au présent accord.

Article 5 | Modalités d'application du présent accord

Les organisations soussignées rappellent que le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptation 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 6 | 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 7 | Date d'entrée en vigueur

Conformément à l'avenant n° 2 du 11 juillet 2017 modifiant les articles 5 et 8 de l'accord paritaire national du 15 mai 2007 susvisé, le présent accord paritaire national entrera en vigueur le premier jour du 2^d semestre 2021.

Article 8 | 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 Meudon, le 24 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2^e 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 modifié 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 électronique 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 Conseiller client 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 Conseiller en livraison de véhicules	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

REPertoire NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE – 2^e 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 : Equipier 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 sous le n° 34346) (précédemment : CQP : Mécanicien cycles)

CQP : Opérateur service rapide

CQP : Mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34334)

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 sous le n° 34265)

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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 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

Bac professionnel : Métiers du commerce et de la vente

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 : Démoniteur automobile spécialiste (enregistré au RNCP sous le n° 34347, sous l'intitulé « CQP Démoniteur Automobile »)

CQP : Opérateur spécialiste service rapide

CQP : Mécanicien spécialiste automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34320, 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 P.R.A. ou Vendeur boutique P.R.A.

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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 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

Bac professionnel : Métiers du commerce et de la vente

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 sous le n° 34197)

(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 le n° 31321, 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 P.R.A. ou vendeur boutique confirmé P.R.A.

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 sous le n° 34252)

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 le n° 34263, 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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 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 sous le n° 34322)
(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 sous le n° 34367)

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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 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 commercial opérationnel
(précédemment : 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

Titre de l'EPCRA : Commercial en automobile
(précédemment en série 3)

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 sous le n° 34344)
(précédemment : CQP : Vendeur automobile confirmé (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Vendeur Automobile »))

Titre à finalité professionnelle : Réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP sous le n° 35012)
(précédemment CQP : Réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP)
(précédemment CQP : Réceptionnaire après-vente (dont option VUI))

CQP : Vendeur confirmé véhicules utilitaires

CQP : Vendeur confirmé véhicules industriels

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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 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 R.N.Q.S.A.).

Licence, ou **certification de niveau équivalent** correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du R.N.Q.S.A.).

Licence professionnelle : Organisation, Management des Services de l'Automobile (OMSA)

BUT : Techniques de commercialisation (à partir de la rentrée 2021)

BUT : Gestion logistique et transport (à partir de la rentrée 2021)

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

B.A.D.G.E. 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 CQP : 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 (enregistré au RNCP sous le n° 35279)

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 "2 roues"

CQP : Tôlier ferreur

CAP : Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles

CAP : Employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle

BAFM

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))

SIGNIFICATION DES SIGLES

ANFA : Association Nationale pour la Formation Automobile

B.A.D.G.E. : 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^{er} janvier 2017; les mentions « groupe lourd » et « deux roues » resteront accessibles jusqu'à fin 2019.*

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

BUT : Bachelor Universitaire de Technologie

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

MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE
MECANICIEN DE MAINTENANCE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
MECANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES

1/ Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien de maintenance automobile
 Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels
 Mécanicien de maintenance motocycles

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités :

Cas des V.P. et motocycles

. de maintenance des véhicules.

Cas des véhicules utilitaires et industriels

. de maintenance des véhicules et équipements.

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/ou périodique des véhicules.
 Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

- Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

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.

C - Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules utilitaires et industriels :

- Préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check list) ;

- Entretien d'équipements spécifiques (hayons / malaxeurs / grues de manutention,...).

Secteur motocycles :

- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;

- Contrôle et essai des V.O. ;

- Pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :

. le groupe motopropulseur et organes périphériques,

. les éléments de liaison au sol,

. les éléments de sécurité et de confort.

- Conseils d'utilisation à la clientèle ;

- 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, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VUI ou motocycles selon le cas) :

. CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,

. 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,

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

. CQP mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP *sous le n° 34334*),

. CQP mécanicien de maintenance motocycles,

. CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.

- 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 automobile / mécanicien spécialiste motocycle / mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1),

. opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

- Transversale :

Voir Panorama

OPÉRATEUR SERVICE RAPIDE

1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur service rapide.

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des véhicules relevant du service rapide.

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 véhicules.
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

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 :

- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
 - . les éléments de liaison au sol,
 - . les éléments de sécurité et de confort.
- Pose d'accessoires sur véhicules ;
- Proposition de forfaits ;
- 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, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières,
 - . CQP opérateur service rapide,
 - . CQP mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP *sous le n° 34334*),
- 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 :
 - . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3),
 - . mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1).
- Transversale :
Voir Panorama

OPÉRATEUR MAINTENANCE PNEUMATIQUES VÉHICULES INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

2/ Objet de la qualification :

Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques *de véhicules industriels*. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service et/ou sur site client *et/ou en situation de dépannage extérieur*.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage / démontage / équilibrage / recreusage / permutations... ;
- Contrôle des pressions et mise aux normes ;
- Orientation *et évaluation de la valorisation* des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés. *Ces opérations prennent en compte les pneumatiques connectés (TPMS, RFID, ...).*

B - Activités de service :

B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :

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

B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :

- . ~~accueil client~~ *relation-usagers utilisateurs* / détection des besoins / conseils d'utilisation,
- . réception / contrôle / stockage des produits et marchandises,
- . établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL / VUL / motocycles) ;
- Dépannages extérieurs ;
- Interventions pneumatiques sur matériel agricole ou de Génie Civil.
- ~~Participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).~~

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 maintenance automobile :
 - . CAP maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier,
 - . CQP opérateur maintenance pneumatiques VI,
- 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 :
 - . opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels (fiche A.6.4),
 - . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3),
 - . mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels (fiche A.6.1).
- Transversale :
 - . Voir Panorama

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 *sous le n° 34346*), 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

OPÉRATEUR VITRAGE

1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur vitrage

2/ Objet de la qualification :

L'opérateur vitrage assure le remplacement et les réparations de vitrages sur tous types de véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions courantes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brise à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales / lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage / remontage / réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule.
- Les opérations de réparation et de remplacement de vitrages mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

Remplacement et réglages d'accessoires liés au vitrage et/ou à la signalisation des véhicules.

B - Activités de service :

- Activités en relation avec l'organisation des interventions :
 - . utilisation de la documentation technique,
 - . agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements,
 - . application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.
- Activités en relation avec la gestion des interventions :
 - . accueil et conseil de la clientèle,
 - . établissement de tous documents utiles,
 - . vente additionnelle en lien avec l'intervention.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation à la gestion des stocks,
- Interventions à l'extérieur par le biais d'unités mobiles,
- Encaissement.

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 :
 - . CQP opérateur vitrage (enregistré au RNCP *sous le n° 34265*),
 - . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : carrossier réparateur,
 - . CAP réparation des carrosseries.
- 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 :

- Transversale :
Voir Panorama

MÉCANICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE MOTOCYCLES

1/ Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien spécialiste automobile
 Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels
 Mécanicien spécialiste motocycles

2/ Objet de la qualification :

- Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :
Cas des VP et motocycles :
 - . des véhicules,Cas des véhicules utilitaires et industriels :
 - . des véhicules et équipements,
- Dans les deux cas, les activités de maintenance citées incluent un diagnostic de premier niveau de complexité.
- Le mécanicien spécialiste peut exercer son activité dans des unités mécaniques, ou spécifiques de maintenance V.O., ou de carrosserie-peinture.

3/ Contenu de la qualification :

- A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :
 - . entretien courant et périodique des véhicules,
 - . diagnostic / dépose-pose / contrôle et réglage d'ensembles mécaniques.
 - Réalisation d'interventions incluant un diagnostic de premier niveau de complexité portant sur :
 - . le contrôle / réglage des moteurs thermiques,
 - . les éléments de liaison au sol.
 - Pose d'accessoires sur véhicules.
- 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 techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.
- C - Particularités véhicules industriels et motocycles :
- Véhicules utilitaires et industriels :
- Maintenance et réparation d'organes / d'équipements,
- Secteur motocycles :
- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;
 - Réfection des véhicules d'occasion / réalisation d'essais ;
 - Contrôle de la partie cycles ;
 - Soudage et assemblage d'éléments.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;
- Réalisation d'essais ;
- Dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).

Cas du VUI :

- . pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques...),
- . réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

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 maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :
 - CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - Mention complémentaire au CAP :
 - . réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques,
 - . ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements,
 - . ou maintenance des systèmes embarqués de l'automobile,
 - Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé sous statut scolaire,

- Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile,
- CQP mécanicien spécialiste automobile (enregistré au RNCP *sous le n° 34320*, sous l'intitulé « CQP mécanicien automobile »),
- CQP mécanicien spécialiste motocycles,
- CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels,
- 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 :
 - . technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1),
 - . technicien électricien électronicien automobile / technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels / technicien confirmé motocycles (fiche A.9.2),
 - . technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).
- Transversale :
Voir Panorama

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE MAINTENANCE PNEUMATIQUES **VÉHICULES INDUSTRIELS**

1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels

2/ Objet de la qualification :

Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques, sur matériel PL *et/ou* agricole *et/ou* Génie Civil. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service, ainsi que sur site client ou en situation de dépannage extérieur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage / démontage / équilibrage / recreusage / permutations...
- Contrôle des pressions et mise aux normes,
- *Contrôle et réglage des trains roulants,*
- *Contrôle des pneumatiques connectés à l'aide des outils d'acquisition et de gestion des données,*
- Orientation *et évaluation de la valorisation* des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus ainsi que les activités effectuées sur sites clients ou en situation de dépannage extérieur sont réalisées en autonomie, dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés. *Ces interventions prennent en compte les pneumatiques connectés (TPMS, RFID, ...).*

B - Activités de service :

B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :

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

B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :

- . ~~accueil~~ *relation* clientèle / détection des besoins / conseils d'utilisation,
- . réception / contrôle / stockage des produits et marchandises,
- . établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).

B.3 - Activités en relation avec la gestion et l'organisation des interventions sur sites clients et en dépannages extérieurs :

- . préparation des interventions : préparation et changements des pneumatiques / préparation de tous documents utiles...,
- . réalisation des interventions dans le respect du cahier des charges ou des préconisations clients,
- . établissement de relevés d'états du parc / rédaction de comptes rendus d'interventions,
- . communication auprès du client : de la nature des interventions à réaliser / du compte rendu des interventions...
- . *utilisation des outils de gestion de parc informatisés dans le cadre des pneumatiques connectés.*

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL / VUL / motocycles),
- *Réglage des trains roulants,*
- *Interventions pneumatiques sur les engins de manutention.*
- ~~Contrôle et réglage des trains roulants,~~
- ~~Participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).~~

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 maintenance automobile :
 - . CAP maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI,
- 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 :
 - . technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1).
- Transversale :
 - . Voir Panorama

TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE **TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS**

1/ Dénomination de la qualification :

Technicien confirmé mécanique automobile
 Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

2/ Objet de la qualification :

Réalisation de toutes activités de maintenance préventive et corrective :

Cas du VP :

- . portant sur ensembles mécaniques du véhicule

Cas du VUI :

- . portant sur ensembles mécaniques et équipements

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Diagnostic / dépose-pose / contrôle d'ensembles mécaniques ;
- Réparation et réfection des moteurs thermiques, des organes de transmission (boîtes de vitesse, différentiels...) ;
- Contrôle et réglage des trains roulants ;
- Maintenance des circuits de climatisation sous réserve d'attestation d'aptitude ;
- Pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance 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.

Elles supposent également la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- . mise à jour et classement de la documentation technique,
- . planification de l'intervention,
- . 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

- . conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- . établissement de tout document d'atelier utile,
- . établissement de devis, d'O.R...

C - Particularités VUI :

- Interventions sur systèmes pneumatiques et hydrauliques assurant la conduite / le confort et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance...),
- Diagnostic, maintenance et réfection d'équipements spécifiques.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Diagnostic et interventions sur systèmes électriques et électroniques du véhicule,
- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules,
- Dépannage ou remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VUI),
- Interventions sur véhicules électriques, hybrides et spécifiques ou sur tous systèmes Gaz ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels),
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Remise en état complet mécanique et électrique.

Cas du VUI :

- . identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques...), et à l'aménagement du véhicule :
- . réalisation des interventions.

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, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
 - . CQP technicien confirmé mécanique automobile,
 - . CQP technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels,
- 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 :
 - . technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (fiche A.12.2),
 - . **conseiller client** après-vente / chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).
- Transversale :
 - . Voir Panorama

TECHNICIEN ELECTRICIEN ELECTRONICIEN AUTOMOBILE
TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES

1/ Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Technicien électricien-électronicien automobile
 Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels
 Technicien confirmé motocycles

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

. les véhicules industriels et leurs équipements

Cas du VP et du motocycle :

. les moteurs thermiques et équipements périphériques,
 . l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées, portant sur :
 - . moteurs thermiques et équipements périphériques,
 - . ensembles mécaniques,
 - . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- Pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance 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.

Elles supposent également la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- mise à jour et classement de la documentation technique,
- planification de l'intervention,
- 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 :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- établissement de tout document d'atelier utile,
- établissement de devis, d'O.R...

C - Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- Identification des processus de maintenance préventive,
- Maintenance et réparation d'organes / d'équipements.

D - Particularités motocycles :

- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route,
- Réfection des V.O. / réalisation d'essais,
- Réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques,
- Contrôle et intervention sur partie cycle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules,
- Dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VUI),
- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tous systèmes Gaz ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels),
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,

Cas des VUI :

- . interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...), (autobus / autocar),
- . identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques...), et à l'aménagement du véhicule,
- . réalisation des interventions.

Secteur motocycles :

- Accueil clientèle et restitution des véhicules.

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, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI ou motocycle, selon le cas) :
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue,
 - . CQP technicien électricien-électronicien automobile (enregistré au RNCP *sous le n° 31321*, sous l'intitulé « CQP technicien après-vente automobile »),
 - . CQP technicien confirmé motocycles,
 - . CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels,
- 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 :
 - . technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels / technicien expert après-vente motocycles (fiche A.12.2),
 - . *conseiller client* après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1),
 - . agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2).
- Transversale :
Voir Panorama

CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES

1/ Dénomination de la qualification :

Conseiller technique cycles

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance, de commercialisation des cycles produits et accessoires, et montage de vélos personnalisés.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques et commerciales :

A.1 - 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'appareils adaptés,
- Diagnostic et maintenance des vélos à assistance électrique (VAE),
- Définition du produit :
 - . choix du cadre, des éléments du groupe et de la périphérie,
- Assemblage et réglage des cycles neufs et occasion, visant la préparation à la route,
- Conseil d'utilisation à la clientèle.

A.2 - Activités commerciales :

- Commercialisation de cycles, produits et accessoires,
- Définition du cycles et produits en fonction des besoins et usages des clients,
- Conseils d'utilisation des produits et accessoires,
- Commercialisation des vélos à assistance électrique (VAE),
- Contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise,
- Réalisation de ventes complémentaires / réalisation de ventes à distance.

B – Activités relatives à la gestion de la maintenance et de la commercialisation :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et d'entretien du poste de travail/ et d'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- Etablissement de tout document d'atelier utile,
- Mise à jour de la documentation technique,
- Planification de l'intervention,
- Facturation/ encaissement.

B.3 - Gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Mise à jour de la documentation commerciale,
- Participation à la gestion des stocks / participation aux inventaires,
- Aménagement et animation du lieu de vente.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Appui technique et/ou commercial aux collaborateurs,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,

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 :
 - . 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 conseiller technique cycles (enregistré au RNCP *sous le n° 34197*),
- 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 :
 - . Technicien expert (fiche Z.12.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise,
 - . Maîtrise technique / chef d'équipe - chef de groupe (Z.20.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.
- Transversale :
 - Voir Panorama

TECHNICIEN GARANTIE APRÈS-VENTE

1/ Dénomination de la qualification :

Technicien garantie après-vente

2/ Objet de la qualification :

Le technicien garantie après-vente assure deux types d'activités qui apparaissent différemment suivant la taille et l'organisation de l'entreprise : les activités de gestion et l'organisation des prises en charge dans le cadre d'une garantie après-vente, selon les procédures définies dans le respect des délais et en collaboration avec le responsable hiérarchique.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :

- Contrôle des droits de garanties,
- Établissement de demandes d'accords préalables,
- Établissement des dossiers de garantie,
- Établissement des factures,
- Suivi du traitement des dossiers de garantie,
- Gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie,
- Suivi des remboursements.

B - Activités d'organisation :

- Mise à jour, transmission et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie,
- Traitement des informations internes et externes,
- Traitement des pièces endommagées,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Suivi des états mensuels chiffrés,
- Activités de contrôle et de suivi du processus de prise en charge dans le cadre d'une garantie après-vente des réparateurs agréés du secteur.

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, dans le domaine de l'automobile :
 - . Mention complémentaire au CAP (réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques, maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements, maintenance des systèmes embarqués de l'automobile), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - . Bac professionnel commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - . *Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;*
 - . CQP technicien garantie après-vente ;
- 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 :
 - . spécialiste garantie après-vente (fiche A.12.6)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

OPÉRATEUR VITRAGE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur vitrage confirmé

2/ Objet de la qualification :

L'opérateur vitrage confirmé assure le remplacement et les réparations courantes et complexes de vitrages sur tous types de véhicules en centre et en mobile.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions courantes et complexes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brises à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales / lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage / remontage / réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule en toute autonomie en centre et en extérieur.
- Les opérations de réparation et de remplacement de vitrages mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

Remplacement et réglages d'accessoires liés au vitrage et/ou à la signalisation des véhicules.

Opérations courantes et complexes de dépose et repose d'équipement électronique de sécurité et de confort liés au vitrage.

Utilisation d'outil de diagnostic pour la remise en conformité des équipements de confort liés au vitrage.

Utilisation d'outil de diagnostic pour la remise en conformité des équipements de sécurité liés au vitrage sous l'autorité du responsable

B - Activités de service :

- Activités en relation avec l'organisation des interventions :
 - . utilisation de la documentation technique,
 - . agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements,
 - . agencement et équipement du véhicule de service pour l'intervention en mobile,
 - . gestion des paramètres de travail en extérieur, report de rendez-vous sécurisation du périmètre de travail, gestion des déchets,
 - . application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise,
 - . organisation, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de travail.
- Activités en relation avec la gestion des interventions :
 - . accueil et conseil de la clientèle en entreprise et chez le client,
 - . établissement de tous documents utiles,
 - . établissement de devis, d'ordre de réparation,
 - . vente additionnelle en lien avec l'intervention,
 - . participation en soutien à la gestion des stocks,
 - . émission de la facturation,
 - . le cas échéant, encaissement pour les interventions en mobile.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Activités liées à la gestion de l'intervention :
 - . appui technique aux salariés de l'atelier
 - . tutorat de jeunes en formation alternée,

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 de la certification suivante :
 - . CQP opérateur vitrage confirmé (enregistré au RNCP sous le n° 34263, sous l'intitulé « CQP technicien vitrage »),
- 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 :

- Transversale :
 - . Voir Panorama

TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE
TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE MOTOCYCLES

1/ Dénomination de la qualification :

Technicien expert après-vente automobile
 Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels
 Technicien expert après-vente motocycles

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

- les véhicules industriels et leurs équipements

Cas du VP et du motocycle :

- Les moteurs thermiques et équipements périphériques,

- L'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

Le titulaire de la qualification assure la fonction de référent technique du service après-vente ; à ce titre, il effectue une mission d'appui et de formation technique.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :

- moteurs thermiques et équipements périphériques,

- ensembles mécaniques,

- systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.

- Pose d'accessoires sur véhicules.

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

- L'établissement de diagnostics,

- La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,

- Mise à jour et classement de la documentation technique,

- Planification de l'intervention,

- 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 :

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,

- Établissement de tout document d'atelier utile,

- Établissement de devis, d'OR...,

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

B.3 - Fonction formation technique :

- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V.,

- Participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,

- Appui technique aux collaborateurs du S.A.V.

C - Particularités :

C.1 - Particularités automobiles :

- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation.

C.2 - Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- Identification des processus de maintenance préventive,

- Maintenance et réparation d'organes / d'équipements,

- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tous systèmes Gaz ou sur équipement, nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse),

- Interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...): autobus / autocar.

C.3 - Particularités motocycles :

- Accueil clientèle et restitution des véhicules,

- Contrôle et interventions sur partie cycle,

- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu de la qualification : 12

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, selon le cas), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP *sous le n° 34322*),
 - . CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP *sous le n° 34367*),
 - . CQP technicien expert après-vente 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 :
 - . *conseiller client* après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1),
 - . agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2),
 - . gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche A.23.1).

SPECIALISTE GARANTIE APRÈS-VENTE

1/ Dénomination de la qualification :

Spécialiste garantie après-vente

2/ Objet de la qualification :

Le spécialiste garantie après-vente assure deux types d'activités qui se répartissent différemment suivant la taille et l'organisation de l'entreprise :

- 2.1 - L'ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente, selon les procédures définies.
- 2.2 - Les activités de contrôle et de suivi de prise en charge des garanties après-vente provenant des réparateurs agréés du secteur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :

- Contrôle des droits de garanties,
- Établissement de demandes d'accords préalables / contrôle des demandes d'accords préalables des réparateurs agréés du secteur,
- Établissement des dossiers de garantie / contrôle des dossiers de garantie des réparateurs agréés,
- Établissement des factures,
- Suivi du traitement des dossiers de garantie,
- Gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie,
- Suivi des remboursements,
- Suivi des états mensuels chiffrés,
- Contribution à la gestion des litiges.

B - Activités d'organisation :

- Mise à jour, transmission et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie,
- Traitement des informations internes et externes,
- Traitement des pièces endommagées,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente des réparateurs agréés,
- Formation des réparateurs agréés aux activités de suivi des garanties après-vente.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Bac professionnel commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . *Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;*
 - . CQP spécialiste garantie après-vente,
- 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 atelier (fiche A.20.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

**CONSEILLER CLIENT APRÈS-VENTE - CHEF D'ÉQUIPE ATELIER -
CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES**

1/ Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Conseiller client après-vente
Chef d'équipe atelier
Chef d'équipe motocycles

2/ Objet de la qualification :

- Le *conseiller client* 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 :

A1 - 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.

A2 - 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 *conseiller client* après-vente

Le *conseiller client* 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 :

Conseiller client 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) Titre à finalité professionnelle réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP sous le n° 35012)~~
 - . ~~Titre à finalité professionnelle conseiller client après-vente option VL (à créer)~~
 - . 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

AGENT DE MAÎTRISE ATELIER

1/ Dénomination de la qualification :

Agent de maîtrise atelier

2/ Objet de la qualification :

L'agent de maîtrise atelier réalise l'ensemble des activités constitutives de la qualification "technicien expert après-vente automobile". Il intervient également en appui d'un responsable hiérarchique ou peut assurer le remplacement ponctuel d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire. Il participe aux actions de formation visant l'actualisation constante de ses compétences.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
 - . moteurs thermiques et équipements périphériques,
 - . ensembles mécaniques,
 - . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- Pose d'accessoires sur véhicules,
- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).

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

- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Planification de l'intervention,
- 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 :

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Établissement de devis, d'OR...,
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Fonction formation technique :

- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V.,
- Participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Appui technique aux collaborateurs du S.A.V.

B.4 - Fonction encadrement d'équipe(s) :

- En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :
- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles.

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 :
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maintenance automobile,
 - . Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP *sous le n° 34322*),
 - . CQP agent de maîtrise atelier,
- 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

ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE **RESPONSABLE D'ATELIER**

1/ Dénomination de la qualification : (au choix)

Adjoint au chef après-vente
Responsable d'atelier

2/ Objet de la qualification :

- L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.
- Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.
Il assure le développement commercial de l'après-vente.
Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur après-vente :

- Détermination et suivi des objectifs,
 - Appui à l'encadrement du SAV,
 - Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc...
- L'adjoint au chef après-vente / le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :

- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / détermination d'actions correctives,
- Élaboration et suivi du budget annuel de l'activité,
- Participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements / détermination des prix de vente...),
- Organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente,
 - . participation au choix des équipements / suivi des plans de maintenance des équipements...
- Suivi des garanties,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- Développement de l'activité commerciale après-vente :
 - . analyse de la concurrence,
 - . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
 - . prospection / développement de la clientèle grands comptes,
- Négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes,
- Appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4/ Classement :

Cadre niveau II, 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 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité "Mécatronique, parcours Ingénierie des Process d'Assistance aux Véhicules",
 - . ~~CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VL,~~
 - . ~~CQP chef après-vente option VL,~~
 - . ~~CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VUI,~~
 - . ~~CQP chef après-vente option VUI,~~
- 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 après-vente (fiche A.C.III.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

VENDEUR-CONSEIL MAGASIN CONFIRMÉ **DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE**

1/ Dénomination de la qualification :

Vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile

2/ Objet de la qualification :

Le vendeur-conseil magasin confirmé accueille les clients, apporte des conseils et commercialise tous les produits et services de l'entreprise, en magasin et/ou à distance (téléphone, internet).

Il met en œuvre l'implantation des rayons et la présentation des offres promotionnelles.

3/ Contenu de la qualification :

A – Activités concourant à la réalisation de l'accueil et de l'acte de vente :

A.1 - Activités liées à l'accueil :

- Accueil et conseil de la clientèle en magasin et/ou à distance,
- Recueil des informations réclamation clients,
- Édition de la facture et de tout type d'encaissement des clients.

A.2 - Activités liées à la vente en magasin :

- Réception, contrôle qualitatif des produits et mise en rayon conformément aux préconisations de l'enseigne,
- Vente de l'ensemble des produits,
- Rédaction d'un ordre de montage,
- Proposition de forfaits, d'offres promotionnelles, vente additionnelle.

A.3 - Activités liées à la vente-conseil, entretien de véhicule et services associés :

- Vente de l'ensemble des pièces de rechange,
- Recueil des informations du véhicule,
- Rédaction d'un devis ou d'un Ordre de Réparation,
- Proposition d'offres de services adaptés.

B – Activités de gestion et organisation :

- Établissement et classement selon les règles de l'enseigne de tous documents internes,
- Utilisation de la documentation professionnelle et commerciale,
- Participation à la gestion du stock de produits selon les règles de l'enseigne,
- Réalisation des inventaires,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Application des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

C – Activités de merchandising :

- Mise en œuvre de l'implantation des rayons,
- Mise en place des promotions conformément aux préconisations de l'enseigne,
- Mise en place de la signalétique promotionnelle,
- Enregistrement des références et contrôle du prix de vente.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Tutorat de jeunes en formation alternée.

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 :

- . CQP vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile,
- . Bac professionnel commerce, *préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,*
- . *Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,*
- . ~~Titre de l'EPCRA commercial en 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 :

- . chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.C.I.1)

- Transversale :

Voir Panorama

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,
- Etablissement 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 :

- Echelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Echelons 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 le n° 31321*, 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

TECHNICIEN EXPERT DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRES-VENTE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :

Technicien expert 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 les systèmes mécaniques, électriques et électroniques ciblés. Il assure la fonction de référent technique de l'atelier et peut apporter un appui technique dans les phases d'accueil et de restitution du véhicule.

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,
- Diagnostic de la gestion moteur et de la dépollution essence et diesel,
- Diagnostic des systèmes électriques et électroniques ciblés : climatisation, freinage,
- Analyse de dysfonctionnements sur systèmes mécaniques et systèmes électriques et électroniques ciblés,
- Interventions sur véhicules électriques et hybrides ou sur équipements nécessitant une habilitation électrique.

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

B.1 - Organisation 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.

B.2 - Gestion de la maintenance

- Etablissement de tout document d'atelier utile,
- Appui ponctuel dans les opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Fonction formation technique

- Appui technique aux équipes,
- Tutorat de jeunes en formation alternée.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5/ Classement :

- Echelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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 expert des services multimarques de l'après-vente automobile,
 - . Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP *sous le n° 34322*),
- 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 :
 - . *Conseiller client* après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1)
 - . Agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2)
 - . Chef d'équipe atelier / Chef d'équipe après-vente / Chef d'équipe vente des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.20.2)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

CARROSSIER-PEINTRE**TÔLIER EXPERT VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES****1/ Dénomination de la qualification :**

Carrossier-peintre
Tôlier expert véhicules anciens et historiques

2/ Objet de la qualification :

Le carrossier-peintre réalise l'ensemble des interventions en carrosserie et en peinture.

L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.

Elle comporte également la réalisation de l'ensemble d'une intervention en peinture : de la préparation des surfaces à l'application des couches de finition.

Le tôlier expert véhicules anciens et historiques réalise des opérations de rénovation et de reconstruction d'éléments de carrosserie qui requièrent la maîtrise des anciennes technologies et la capacité à identifier des méthodes et outils adaptés. Le titulaire de la qualification apporte un appui technique auprès des collaborateurs.

3/ Contenu de la qualification :**A - Activités techniques en carrosserie :**

- Remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles / soudés / collés / sertis...),
 - Réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges / garnitures...),
 - Remise en forme d'éléments de carrosserie,
 - Remplacement ou réparation de tout vitrage,
 - Contrôle des déformations d'un véhicule / interventions sur éléments de structure,
 - Dépose - repose ou remplacement d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord...), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation.
- La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de mesure / d'intervention sur éléments de structure / de soudage.

B - Organisation et gestion de l'intervention :**B.1 - Organisation de l'intervention :**

- Planification 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 :

- Etablissement de tout document d'atelier utile,
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée.

C - Particularités :**C.1 - Peinture :**

- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / marouflage / apprêtage,
- Réfection d'éléments composites,
- Réalisation de l'ensemble des activités peinture : détermination de la teinte à appliquer / réalisation de la teinte / application des sous-couches et des couches de finition,
- Gestion du stock de produits peinture,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Conseils techniques et d'utilisation à la clientèle,
- Participation à l'expertise.

C.2 - Véhicules anciens et historiques :

- Rénovation ou reconstruction d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en identifiant les produits potentiellement dangereux,
- Utilisation de la documentation technique d'époque,
- Transmission d'informations techniques au client durant les différentes phases de rénovation,
- Participation à la recherche documentaire technique d'époque.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

6/ Modes d'accès à la qualification :**Pour le carrossier-peintre :**

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie-peinture :
 - . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . CQP carrossier-peintre.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Pour le Tôlier expert véhicules anciens et historiques :

- Soit par obtention de la certification suivante :
 - . CQP tôlier expert véhicules anciens et historiques,
- 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 :
 - . réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier (fiche B.20.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE **RESPONSABLE D'ATELIER**

1/ Dénomination de la qualification : (au choix)

Adjoint au chef après-vente
Responsable d'atelier

2/ Objet de la qualification :

- L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.
- Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.
Il assure le développement commercial de l'après-vente.
Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur après-vente :

- Détermination et suivi des objectifs,
- Appui à l'encadrement du SAV,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente / le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :

- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / détermination d'actions correctives,
- Élaboration et suivi du budget annuel de l'activité,
- Participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements / détermination des prix de vente...),
- Organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente,
 - . participation au choix des équipements / suivi des plans de maintenance des équipements...
- Suivi des garanties,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- Développement de l'activité commerciale après-vente,
 - . analyse de la concurrence,
 - . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
 - . prospection / développement de la clientèle grands comptes,
- Négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes,
- Appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4/ Classement :

Cadre niveau II, 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 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - . Diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité "Mécatronique, parcours Ingénierie des Process d'Assistance aux Véhicules",
 - . ~~CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option CP,~~
 - . **CQP chef après-vente option CP,**
- 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 après-vente (fiche B.C.III.1)
- Transversale :
Voir Panorama

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 (*liste modifiée*) :

- 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

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,
- **Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, 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

VENDEUR

1/ Dénomination de la qualification :

Vendeur

2/ Objet de la qualification :

Le vendeur effectue les activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasion) ainsi qu'à la présentation des produits périphériques. L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise, dans les conditions convenues conformément à l'article 6.02.

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 :

- Prospection, réception et suivi de la clientèle "véhicules",
- Présentation des possibilités de financement ainsi que des produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- Estimation physique du véhicule d'occasion,
- Négociation de reprise du véhicule d'occasion, dans le cadre de directives reçues.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- 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),
- Participation à la gestion des stocks et des achats VN.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Livraison du véhicule au client

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, dans le domaine de la vente :
 - . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
 - . *Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,*
 - . ~~Titre de l'EPCRA commercial en automobile,~~
 - . CQP vendeur,
 - Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
- Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé "attaché commercial" échelon 23, si l'activité confiée correspond au contenu de la qualification décrite en fiche C.23.1.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . conseiller en financement (fiche C.12.1),
 - . vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1) / vendeur confirmé V.I. (fiche C.20.2),
 - . attaché commercial (fiche C.23.1) / attaché commercial V.I. (fiche C.23.2),
 - . conseiller des ventes (fiche C.C.1.1) / conseiller des ventes V.I. (fiche C.C.1.2).
- Transversale :
 - Voir Panorama

CONSEILLER EN FINANCEMENT

1/ **Dénomination de la qualification :**

Conseiller en financement

2/ **Objet de la qualification :**

Le conseiller en financement effectue l'ensemble des activités concourant à la vente de financements des véhicules et des produits périphériques.

3/ **Contenu de la qualification :**

A - Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités de vente de financements et de produits périphériques :

- Élaboration de plans de relances et de propositions,
- Conseil et vente de financements à clientèle des particuliers et professionnelle,
- Vente de produits périphériques,
- Appui technique à la définition des objectifs de vente de financements et produits périphériques,
- Transmission d'informations relatives aux produits et services liés au financement automobile,
- Contribution à la définition et à la mise en œuvre du plan d'action commercial de l'entreprise,
- Activité de veille relative à l'offre concurrente en matière de vente de financements automobiles et produits périphériques.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion et suivi des dossiers de financement,
- Gestion et organisation des activités,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Suivi de l'activité "vente de financements automobiles et services additionnels" réalisée par les agents,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ **Extensions possibles dans la qualification :**

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5/ **Classement :**

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

6/ **Modes d'accès à la qualification :**

- Soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la vente :
 - . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle ou CQP vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . *Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;*
- 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 :
 - . attaché commercial (fiche C.23.1),
 - . conseiller des ventes (fiche C.C.I.1).
- Transversale :
 - . Voir Panorama

VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :

Vendeur automobile confirmé

2/ Objet de la qualification :

Le vendeur automobile confirmé réalise, dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules, ainsi qu'à la vente de financements et de prestations périphériques, et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits, prestations et services :

A.1 - Commercialisation des V.N., produits et prestations :

- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement,
- Vente de produits et prestations périphériques simples.

A.2 - Reprise des véhicules d'occasion :

- Estimation physique du véhicule d'occasion / détermination de sa valeur,
- Négociation du prix de reprise du véhicule.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Suivi des agents et réparateurs présents sur le secteur d'activité du titulaire,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Suivi de la livraison des véhicules
- Traitement des réclamations simples

5/ Classement :

- Maîtrise : échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- Échelons majorés accessibles :
 - . 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).

Le vendeur confirmé dont l'activité principale est la vente aux sociétés, ou la vente à marchands, doit être placé sur l'échelon 23 « Attaché commercial » dans les conditions prévues par la fiche C.23.1.

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - . DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . ~~BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
 - . **BTS management commercial opérationnel** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile,
 - . **Titre de l'EPCRA commercial en automobile,**
 - . Titre à finalité professionnelle Vendeur Automobile (enregistré au RNCP *sous le n° 34344*).
- Le titulaire d'un CQP « Conseiller commercial automobile » doit être classé « Vendeur automobile confirmé » échelon 20, si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 3 ci-dessus.
- 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 :
 - . attaché commercial (fiche C.23.1) / conseiller des ventes automobile (fiche C.C.I.1),
 - . adjoint au chef des ventes (fiche C.C.II.1),
 - . chef des ventes (fiche C.C.III.1),
- Transversale :
 - . Voir Panorama

VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS

VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES UTILITAIRES

1/ Dénomination de la qualification :

Vendeur confirmé véhicules industriels
Vendeur confirmé véhicules utilitaires

2/ Objet de la qualification :

Le vendeur confirmé véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules ainsi qu'à la vente d'équipements et produits périphériques. Il effectue également la reprise des véhicules d'occasion.

Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

Le vendeur confirmé véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires. Il conseille le client sur l'aménagement ou la transformation de son véhicule et lui apporte également un conseil fiscal. Enfin, il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.

Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement, d'équipements et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- En fonction des directives reçues et sous contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Avec appui de la hiérarchie, ou d'un attaché commercial ou conseiller des ventes : gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...),
- Gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - . gestion des propositions de service "location longue durée",
 - . suivi commercial d'un parc véhicules,
 - . suivi des relations avec les services de contrôle.
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule industriel :

- En participation : réponse à l'appel d'offre.

Particularités du véhicule utilitaire :

- Conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi ponctuel de la gestion des aménagements (hors carrossage) sous contrôle de la hiérarchie,
- Conseil fiscal auprès du client.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Traitement des réclamations simples,
- Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

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 vente :
 - . DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . ~~BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
 - . **BTS management commercial opérationnel** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . CQP Vendeur confirmé V.I.,
 - . CQP vendeur confirmé V.U.,
- 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 :
 - . attaché commercial V.I. / attaché commercial V.U. (fiche C.23.2) / conseiller des ventes V.I. / conseiller des ventes V.U. (fiche C.C.I.2)
 - . adjoint au chef des ventes (fiche C.C.II.1),
 - . chef des ventes (fiche C.C.III.1).
- Transversale :
Voir Panorama

ATTACHÉ COMMERCIAL

1/ Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : "automobile" ou "responsable hall" ou "sociétés" ou "marchands" ou "secteur".

2/ Objet de la qualification :

L'attaché commercial réalise l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

A.1 - Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- Négociation de la valeur de reprise.

A.2 - L'attaché commercial "sociétés" réalise spécifiquement :

- Réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations,
- Gestion des propositions de service "location longue durée" aux entreprises ou administrations,
- Suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3 - L'attaché commercial "marchands" réalise spécifiquement :

- Toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser les reprises...

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Gestion des informations reçues sur le net,
- Organisation et animation des lieux d'exposition / de points relais.

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/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - ~~BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
 - **BTS management commercial opérationnel** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - Titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile,
 - CQP attaché commercial automobile,
 - CQP attaché commercial sociétés,
 - Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé "conseiller des ventes", niveau IA en fiche C.C.I.1, si l'activité confiée va au-delà de la qualification décrite aux paragraphes 3 et 4.
- 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 :
 - adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1),
 - chef des ventes (fiche C.C.III.1).
- Transversale :
 - Voir Panorama

ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES INDUSTRIELS ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES UTILITAIRES

1/ Dénomination de la qualification :

Attaché commercial véhicules industriels
Attaché commercial véhicules utilitaires

2/ Objet de la qualification :

L'attaché commercial véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...)

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

L'attaché commercial véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires.

Il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...)

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement, d'équipements et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- Négociation de la valeur de reprise.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- Gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...),

- Gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :

- . réponse à l'appel d'offre,
- . gestion des propositions de service "location longue durée",
- . suivi commercial d'un parc véhicules,
- . suivi des relations avec les services de contrôle,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule utilitaire :

- Conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi de la gestion des aménagements (hors carrossage),
- Conseil fiscal auprès du client.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Achat externe de V.O. à marchands

Appui technique aux vendeurs V.U./V.I.

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/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - . DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . ~~BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
 - . **BTS management commercial opérationnel** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . CQP attaché commercial véhicules industriels,
 - . CQP attaché commercial véhicules utilitaires,
- 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 :
 - . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1)
 - . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

CONSEILLER DES VENTES

1/ Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : "automobile" ou "responsable hall" ou "sociétés" ou "marchands" ou "secteur".

2/ Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

Il organise librement son emploi du temps.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

A.1 - Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- Suivi de la livraison du(des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- Négociation de la valeur de reprise.

A.2 - Le conseiller des ventes "sociétés" réalise spécifiquement :

- Réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations,
- Gestion des propositions de service "location longue durée" aux entreprises ou administrations,
- Suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3 - Le conseiller des ventes "marchands" réalise spécifiquement :

- Toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser ses ventes...

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- 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 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . ~~BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
 - . **BTS management commercial opérationnel** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . **BUT techniques de commercialisation (à partir de la rentrée 2021), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,**
 - . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . CQP conseiller des ventes automobiles,
 - . CQP conseiller des ventes sociétés,
- 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 :
 - . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1),
 - . chef des ventes (fiche C.C.III.1).
- Transversale :
 - . Voir Panorama

CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES INDUSTRIELS CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES UTILITAIRES

1/ Dénomination de la qualification :

Conseiller des ventes véhicules industriels
Conseiller des ventes véhicules utilitaires

2/ Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...)

Il organise librement son emploi du temps.

Le conseiller des ventes véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires.

Il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...)

Il organise librement son emploi du temps.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement, d'équipements et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- Négociation de la valeur de reprise.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- Gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...),
- Gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - . réponse à l'appel d'offre,
 - . gestion des propositions de service "location longue durée",
 - . suivi commercial d'un parc véhicules,
 - . suivi des relations avec les services de contrôle,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule utilitaire :

- Conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi de la gestion des aménagements (hors carrossage),
- Conseil fiscal auprès du client.

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 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

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

- . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- ~~. BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
- . **BTS management commercial opérationnel** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . **BUT techniques de commercialisation (à partir de la rentrée 2021), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,**
- . CQP conseiller des ventes véhicules industriels,
- . CQP conseiller des ventes véhicules utilitaires,

- 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 :
 - . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1)
 - . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

CHEF DES VENTES (V.P. / V.U. / V.I.)**1/ Dénomination de la qualification :**

Chef des ventes

2/ Objet de la qualification :

Le chef des ventes assure la responsabilité de la commercialisation des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il assure la responsabilité de l'activité véhicules neufs et/ou occasions à clientèle particulière ou professionnelle.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management de l'équipe de vente :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vente :

- Animation de l'équipe de collaborateurs,
- Répartition géographique des zones de vente aux conseillers commerciaux,
- Définition et suivi des objectifs de vente assignés aux conseillers,
- Appui aux conseillers commerciaux dans leur activité vente,
- Encadrement des collaborateurs : participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation / aux modalités de rémunération / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives à la commercialisation des véhicules et produits périphériques,
- Suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité,
- Gestion des stocks des véhicules neufs ou occasions,
- Définition du plan d'actions commerciales,
- Élaboration du budget annuel du service / suivi du budget,
- Négociation des conditions d'achat auprès de fournisseurs des produits et services liés aux véhicules,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4/ Classement :

Cadre niveau III, 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 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - . Titre visé grade de master de l'ESSCA : Majeure E-marketing, mobilités, automobile,
 - . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . CQP chef des ventes,
 - . CQP attaché commercial ou conseiller des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par obtention du B.A.D.G.E. ESSCA: Manager de la distribution et des services automobiles,
- 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 :
 - . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, "directeur commercial" ou "directeur des ventes").
- Transversale :
 - . Voir Panorama

MAGASINIER

1/ Dénomination :

Magasinier

2/ Objet de la qualification :

Le magasinier assure les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, accessoires et produits.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

Réalisation d'activités de :

- Réception des produits,
 - . identification / comptage / vérification des marchandises,
 - . réalisation des contrôles qualitatifs / signalement des anomalies,
- Stockage des produits,
 - . opérations de manutention,
 - . enregistrement des références,
- Expédition des produits,
 - . préparation et contrôle des commandes,
 - . colisage et messagerie.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Repérage des anomalies de stocks,
- Inventaire des produits,
- Établissement de tous documents internes,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation ponctuelle à la vente de pièces de rechange et accessoires,
- Livraison de pièces de rechange et accessoires.

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 (liste modifiée) :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
 - ~~. CAP vendeur magasinier en P.R. et équipements automobiles,~~
 - . CAP équipier polyvalent du commerce,
 - . CQP magasinier,
- 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 :
 - . magasinier-vendeur P.R.A. / conseiller de vente P.R.A. / vendeur boutique P.R.A. (fiche D.6.1),
 - . magasinier-vendeur confirmé P.R.A. / conseiller de vente confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A. (fiche D.9.1).
- Transversale :
 - . Voir Panorama

MAGASINIER-VENDEUR PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES
CONSEILLER DE VENTE P.R.A.
VENDEUR BOUTIQUE P.R.A.

1/ Dénominations de la qualification : (selon le cas)

Magasinier-vendeur P.R.A.
 Conseiller de vente P.R.A.
 Vendeur boutique P.R.A.

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure les activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur l'un des lieux de vente de l'entreprise. Il assure également la vente et le conseil technique à distance, en particulier par téléphone.

3/ Contenu de la qualification :**A - Activités techniques et commerciales :**

Réalisation d'activités de magasinage et de commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires :

- Réception / stockage / expédition :

- . contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits,
- . enregistrement de références,
- . préparation des commandes / suivi de commandes atelier,

- Commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires sur l'un des lieux de vente de l'entreprise / vente à distance :

- . recherche de références,
- . facturation et/ou encaissement,
- . conseils techniques portant sur le choix / l'utilisation / le montage de produits et accessoires.

B - Activités de gestion et organisation :

- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- Utilisation de la documentation professionnelle et commerciale,
- Transmission d'informations concernant le stock pièces de rechange,
- Réalisation des inventaires,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités :

Conseiller de vente P.R.A. / Vendeur boutique P.R.A. :

- Aménagement et animation de lieux de vente :
 - . implantation de produits / signalétique / étiquetage...,
 - . réalisation de devis / d'ordres de montage.

Secteur démolisseurs :

- Référencement de pièces de rechange,
- Participation à la vente / à l'achat de véhicules accidentés,
 - . contrôle de l'état des véhicules.

Motocycles :

- Conseils liés à la sécurité des équipements et accessoires commercialisés.

4/ Extensions possibles dans la qualification

- Commandes de produits auprès des fournisseurs,
- Contribution à la promotion de produits et services de l'entreprise :
 - . réalisation de ventes complémentaires.

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 (liste modifiée) :

- Par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
 - ~~. CAP vendeur-magasinier en P.R. et équipements automobiles, 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 conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur P.R.A. ou vendeur boutique P.R.A.,
- 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 :
 - . magasinier-vendeur confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A. / conseiller de vente confirmé P.R.A. (fiche D.9.1)
 - . vendeur itinérant (fiche D.9.2)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

MAGASINIER-VENDEUR CONFIRMÉ PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES
CONSEILLER DE VENTE CONFIRMÉ P.R.A.
VENDEUR BOUTIQUE CONFIRMÉ P.R.A.

1/ Dénominations de la qualification :

Magasinier-vendeur confirmé P.R.A.
 Conseiller de vente confirmé P.R.A.
 Vendeur boutique confirmé P.R.A.

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure toutes activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits destinés aux véhicules. Il assure également une fonction de conseil technique auprès d'une clientèle de particuliers et de professionnels, en particulier dans les domaines de technologie complexe.

3/ Contenu de la qualification :**A - Activités techniques et commerciales :**

Réalisation d'activités de magasinage et de vente de pièces de rechange, produits et services :

- Réception / stockage / expédition des marchandises :

- . contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits,
- . enregistrement des références,
- . préparation des commandes,

- Commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente (comptoirs atelier / magasin / en boutique et à distance...) :

- . recherche de références,
- . facturation / encaissement,
- . conseils techniques portant sur le choix / l'utilisation / le montage de produits et accessoires,

- Propositions de modalités de financement,

- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),

- Contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise,

- . réalisation de ventes complémentaires.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Participation à la gestion des stocks,

- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,

- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,

- Commandes de produits auprès de fournisseurs,

- Mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale,

- Réalisation des inventaires,

- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités :

Conseiller de vente confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A.

- Aménagement et animation de lieux de vente,

- . implantation / signalétique / étiquetage...

Secteur démolisseurs

- Référencement de pièces de rechange,

- Participation à la vente / à l'achat de véhicules accidentés,

- . contrôle de l'état des véhicules.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation ponctuelle à la vente itinérante de produits et services auprès d'une clientèle de professionnels,
- Montage d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

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 *de la certification suivante* :

~~- Titre de l'EPCRA commercial en automobile dans le domaine du magasinage ou de la distribution,~~

. CQP conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires, ou magasinier-vendeur confirmé P.R.A., ou vendeur boutique confirmé P.R.A.,

- 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 vente P.R.A. / chef de secteur vente itinérante P.R.A. (fiche D.20.1),

. gestionnaire P.R.A. (fiche D.23.1).

- Transversale :

Voir Panorama

CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination de la qualification :

Cadre technique P.R.A.

2/ Objet de la qualification :

Le cadre technique P.R.A. assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur P.R.A..

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- dans les entreprises dans lesquelles le secteur P.R.A. est structuré en plusieurs pôles clientèle : il assure la responsabilité de l'un ou de plusieurs des pôles P.R.A. (vente comptoir / vente téléphone / vente itinérante...);
- lorsque l'activité P.R.A. de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles clientèle, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'activité P.R.A.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à l'organisation et à la gestion P.R.A. :

- Gestion des stocks
 - . contrôle des flux de produits,
 - . organisation des inventaires,
- Suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord P.R.A. / contribution à la détermination d'actions correctives,
- Participation à la gestion financière des P.R.A.,
 - . établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients,
 - . participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des P.R.A.,
 - . proposition de modalités de financement,
 - . contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- Suivi des garanties,
- Participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente,
- Participation au déclenchement et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- Contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités relatives au management d'un ou plusieurs pôle(s) ou du secteur P.R.A. :

- Suivi des objectifs,
- Appui aux collaborateurs de l'activité P.R.A.,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / tutorat de jeunes en formation alternée / participation au recrutement / aux modalités de rémunération etc.,
- Participation à la structuration du service ou de l'activité P.R.A.

Le cadre technique P.R.A. s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

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 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
 - . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . **BUT gestion logistique et transport (à partir de la rentrée 2021), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,**
 - . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile,
 - . CQP cadre technique P.R.A.,
- 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 :
 - . adjoint au chef des ventes P.R.A. / responsable de magasin (fiche D.C.II.1)
 - . chef des ventes P.R.A. (fiche D.C.III.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

ADJOINT AU CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES **RESPONSABLE DE MAGASIN**

1/ Dénomination de la qualification :

Adjoint au chef des ventes P.R.A.
Responsable de magasin

2/ Objet de la qualification :

- L'adjoint au chef des ventes P.R.A. intervient en appui du chef des ventes P.R.A.
 - Le responsable de magasin réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur.
- Il assure le développement commercial de l'activité P.R.A.
Il peut avoir également la responsabilité du secteur P.R.A. sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadre(s) de niveau I et/ou agent(s) de maîtrise ainsi que les autres salariés concourant à l'activité.

3/ Contenu de la qualification :

- A - Activités relatives au management du secteur de vente pièces de rechange, accessoires et produits :
- Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :
- Détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur P.R.A.,
 - Appui aux collaborateurs du secteur pièces de rechange, accessoires et produits,
 - Encadrement des collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs / aux modalités de rémunération / au suivi d'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée...
- L'adjoint au chef des ventes P.R.A. / le responsable P.R.A. s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.
- B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des P.R.A. :
- Suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord P.R.A. / détermination d'actions correctives / organisation des inventaires...,
 - Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur P.R.A.,
 - Participation à l'élaboration et suivi du budget,
 - Participation à la gestion financière de l'activité P.R.A.,
 - Gestion des flux et des stocks P.R.A.,
 - Établissement et suivi des relations avec les fournisseurs / les clients :
 - . négociation des conditions d'achat et de vente des P.R.A.,
 - Organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique...,
 - Suivi des garanties,
 - Traitement des réclamations / gestion des litiges,
 - Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
 - Contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
- C - Activités relatives au développement de la commercialisation des P.R.A. :
- Développement de l'activité commerciale,
 - . analyse de la concurrence,
 - . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
 - . prospection / développement de la clientèle,
 - Établissement et suivi des relations fournisseurs / suivi de la clientèle grands comptes,
 - Déclenchement et organisation d'actions marketing,
 - Appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise,
 - Répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

4/ Classement :

Cadre niveau II, 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 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
 - . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . ***BUT gestion logistique et transport (à partir de la rentrée 2021), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,***
 - . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile,
 - . CQP adjoint au chef des ventes P.R.A. ou responsable de magasin,
- 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 des ventes P.R.A. (fiche D.C.III.1)
- Transversale :
Voir Panorama

METTEUR EN MAIN DE VÉHICULE
CONSEILLER EN LIVRAISON DE VÉHICULES

1/ Dénomination de la qualification :

Metteur en main de véhicule
 Conseiller en livraison de véhicules

2/ Objet de la qualification :

Le ~~metteur en main de véhicule~~ **conseiller en livraison de véhicules** remet le véhicule au client après avoir procédé aux contrôles et aux dernières étapes de la préparation **dans le respect des procédures qualité de l'entreprise et sanitaires.**

Il conseille le client **et transmet les informations nécessaires** lors de la mise en main, **et aide à la configuration du véhicule pour une utilisation personnalisée.**

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...) **et ajustement de la préparation du véhicule,**
- Pose d'équipements d'origine livrés non montés (enjoliveurs,...) **d'éléments ne nécessitant pas l'intervention atelier,**
- ~~Déprotection et nettoyage du véhicule,~~
- ~~Pose des plaques d'immatriculation.~~
- **Paramétrage du système embarqué du véhicule.**

B - Activités de commercialisation :

- Accueil du client,
- **Livraison du véhicule :**
 - . **découverte du véhicule : présentation des différentes parties du véhicule,**
 - . **présentation des services AV,**
- Mise en main du véhicule :
 - . ~~présentation des différentes parties du véhicule,~~
 - . explication des fonctionnalités **du véhicule,**
 - . **accompagnement à la personnalisation des équipements embarqués et des appareils mobiles à la demande du client, dans le respect des procédures proposées par les constructeurs.**
- Conseils d'utilisation et d'entretien,
- ~~Présentation des services après-vente,~~
- Participation à la vente additionnelle,
- **Accompagnement client post-livraison.**

C - Activités de gestion et d'organisation :

- **Préparation de l'activité et du matériel nécessaire à la livraison selon le planning de livraison,**
- ~~Utilisation de la documentation commerciale liée à la commande des outils et plateformes de documentation commerciale,~~
- Agencement et entretien du poste de travail,
- Établissement de tout document utile,
- Application des procédures qualité et sanitaires en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Réception du véhicule à livrer,
- ~~Vérification des papiers du véhicule.~~
- **Préparation des documents internes du constructeur et de l'entreprise liés à la livraison.**
- **Livraison extérieure du véhicule à la demande du client dans le respect des procédures de l'entreprise, du constructeur et sanitaires**

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : **6. Au plus tard après 12 mois de pratique des fonctions mentionnées dans la présente fiche, échelon 9.**
- Échelons majorés accessibles : **7 / 8 / 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, 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 équipier polyvalent du commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . **Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé sous statut scolaire,**
 - . CQP metteur en main de véhicule,
 - . **CQP conseiller en livraison de véhicules (à créer),**
- 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

CONTRÔLEUR TECHNIQUE DES VÉHICULES

1/ Dénomination de la qualification :

Contrôleur Technique des Véhicules

2/ Objet de la qualification :

- Réalisation de contrôles techniques de véhicules légers de catégories internationales M et N dont le poids total en charge n'excède pas 3.5 tonnes.
- Réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories internationales M, N, et O dont le poids total en charge est supérieur à 3,5 tonnes, relevant du niveau de qualification Q1, tel que défini par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié.
- L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Utilisation du logiciel de contrôle et de l'outil de saisie directe,
- Réalisation de contrôles techniques périodiques et complémentaires :
 - . identification des points de contrôle sur le véhicule,
 - . détermination de la méthode de contrôle en fonction du véhicule et des instructions techniques,
 - . analyse des résultats fournis par les appareils de contrôle,
 - . analyse du niveau de criticité (mineur, majeur ou critique) des défaillances constatées au niveau des points de contrôle et des résultats fournis par les appareils,
 - . saisie de la liste des défaillances constatées sur le véhicule,
- Réalisation des contre-visites,
- Edition, vérification et validation du procès-verbal par apposition de la signature du contrôleur technique, la pose du timbre et de la vignette.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation des interventions :

- Utilisation de la documentation technique et réglementaire,
- Entretien des postes de travail, des équipements de contrôle, etc.,
- Application des procédures qualité en vigueur dans le centre,
- Prise en compte des compteurs d'exception.

B.2 - Gestion des interventions :

- Accueil de la clientèle, facturation et encaissement,
- Présentation et commentaire du procès-verbal du contrôle à l'utilisateur ayant présenté le véhicule,
- Établissement et transmission de tout document à caractère réglementaire, administratif et commercial.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Suivi de la maintenance des équipements de contrôle,
- Développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Échelon majoré obligatoire : 10 / 11
 - . dans le cas où l'employeur demande au salarié, comme indiqué à l'article 3-02 d), de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique VL et contrôle technique PL).
- 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 :

- Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment :
 - . CQP Contrôleur Technique VL (enregistré au RNCP *sous le n° 34252*),
 - . CQP Contrôleur Technique PL,
 - . Titre professionnel du Ministère de l'Emploi : Contrôleur technique de véhicules légers.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . Contrôleur Technique Confirmé des Véhicules (fiche G.12.1)
 - . Chef de centre Contrôle Technique des Véhicules (fiche G.20.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile spécialiste

2/ Objet de la qualification :

Le démonteur automobile spécialiste organise et réalise le démontage du véhicule dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Dépollution / stockage et gestion des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation),
- Diagnostic des organes du véhicule,
- Identification / démontage et marquage des pièces,
- Contrôle visuel / tri / nettoyage et étiquetage des pièces.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Organisation des parcs d'attente.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation à la vente de P.R., au comptoir à distance,
- Liaison entre le magasin et l'atelier.

5/ Classement :

- Maîtrise - 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 maintenance automobile :
 - . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, préparé sous statut scolaire,
 - . CQP démonteur automobile spécialiste (enregistré au RNCP *sous le n° 34347*, sous l'intitulé « CQP Démonteur Automobile »),
- 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 :
 - . démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1)
 - . agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

OPÉRATEUR STATION-SERVICE

1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur station-service

2/ Objet de la qualification :

L'opérateur station-service assure la distribution des carburants et la vente des produits distribués en station.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Distribution de carburant :
 - . accueil et contrôle de la livraison de carburant,
 - . jaugeage des cuves,
 - . le cas échéant, service à la pompe,
 - . mise en œuvre des dispositions de sécurité relatives à la sécurité à la livraison et à la vente du carburant,
 - . vérification du bon fonctionnement des équipements de la station et signalement des dysfonctionnements,
 - . entretien préventif des équipements de distribution de la station (volucompteur, pistolets, pompes),
- Entretien préventif de la station et de ses équipements (piste, poste d'encaissement, équipement de lavage, de distribution d'articles boutique),
- Entretien préventif des équipements de la restauration,
- Opérations simples d'entretien du véhicule selon les activités de l'entreprise et estimation du prix de ces opérations,
- Entretien, hors maintenance, et réapprovisionnement des automates et des appareils de distribution automatique,
- Utilisation de la documentation technique,
- Application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités commerciales :

- Accueil des clients, encaissement, information et promotion sur les produits et services annexes

C - Activités de gestion et d'organisation :

- Établissement de factures relatives aux activités visées ci-dessus,
- Vérification du fond de caisse, encaissement et contrôle de la validité des moyens de paiement,
- Participation à la réception des marchandises et des produits en contrôlant la conformité de la livraison,
- Respect de la chaîne du froid, des règles de stockage et de commercialisation des produits alimentaires,
- Mise en rayon, préparation et / ou réassort des produits vendus dans la station (dans le respect des normes, règles et procédures en vigueur dans l'entreprise),
- Participation au comptage des inventaires.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation au suivi des stocks et à la préparation des commandes

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 (*liste modifiée*) :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - . ~~CAP vendeur magasinier en pièces de rechange et d'équipements automobile,~~
 - . CAP maintenance des véhicules,
 - . ~~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,
 - . CQP opérateur station-service,
- 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 :
 - . opérateur spécialiste station-service (I.6.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE STATION-SERVICE

1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste station-service

2/ Objet de la qualification :

L'opérateur spécialiste station-service assure la commande et la vente des produits distribués en station service dont les carburants.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Distribution de carburant :
 - . accueil et contrôle de la livraison de carburant,
 - . commande de carburant,
 - . jaugeage des cuves,
 - . le cas échéant, service à la pompe,
 - . mise en œuvre des dispositions de sécurité relatives à la sécurité à la livraison et à la vente du carburant,
 - . vérification du bon fonctionnement des équipements de la station et signalement des dysfonctionnements,
 - . entretien préventif des équipements de distribution de la station (volucompteur, pistolets, pompes),
- Entretien préventif de la station et de ses équipements (piste, poste d'encaissement, équipement de lavage, de distribution d'articles boutique),
- Entretien préventif des équipements de la restauration,
- Opérations simples d'entretien du véhicule selon les activités de l'entreprise et élaboration de devis,
- Entretien, hors maintenance, et réapprovisionnement des automates, des appareils de distribution automatiques,
- Utilisation de la documentation technique,
- Application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités commerciales :

- Accueil des clients, encaissement, information et promotion sur les produits et services annexes,

C - Activités de gestion et d'organisation :

- Vérification du fond de caisse, encaissement et contrôle de la validité des moyens de paiement,
- Clôture des caisses de la station et établissement d'un « inventaire » de fin de poste (selon les activités de l'entreprise),
- Établissement des forfaits et de la facturation des activités techniques,
- Mise en rayon, préparation et / ou réassort des produits vendus dans la station dans le respect des normes, règles et procédures en vigueur dans l'entreprise,
- Respect de la chaîne du froid, des règles de stockage et de commercialisation des produits alimentaires,
- Suivi de l'état des stocks, identification des besoins en réapprovisionnement et élaboration des commandes et des approvisionnements,
- Réception des marchandises ou produits et contrôle de la conformité de la livraison,
- Participation à la formation au poste de travail des nouveaux salariés.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Préparation ou réalisation de la remise en banque, selon les activités de l'entreprise,
- Enregistrement des bons de livraison et des factures.

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 :
 - . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle,
 - . Bac professionnel commerce,
 - . *Bac professionnel métiers du commerce et de la vente*,
 - . CQP opérateur spécialiste station-service,
- 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 de station-service / Adjoint au responsable de station(s)-service (I.20.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

CHEF DE STATION-SERVICE
ADJOINT AU RESPONSABLE DE STATION(S)-SERVICE

1/ Dénomination de la qualification :

Chef de station-service
 Adjoint au responsable de station(s)-service

2/ Objet de la qualification :

Le chef de station-service assure les activités concourant à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station-service en appui d'un responsable hiérarchique ou du chef d'entreprise, et assure son remplacement ponctuel en cas d'absence.
 Il assure également, en appui de celui-ci, l'encadrement du personnel de la station.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une station-service :

- Encadrement des employés de la station (affectation, suivi et contrôle des activités),
 - Participation au recrutement des employés de la station,
 - Appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales,
 - Tutorat de jeunes en formation alternée et formation des collaborateurs,
 - Établissement de tableaux de bord d'activité et mise en place de plans d'action,
 - Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station,
 - Mise à jour et classement de la documentation professionnelle,
 - Mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.
- Il s'assure de l'application des règles, normes et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, ainsi que des normes réglementaires en vigueur.
 Il est également amené à assurer ponctuellement le remplacement des salariés de la station en cas d'absence.

B - Activités commerciales :

- Accueil et conseil à la clientèle,
- Contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise,
- Application de la politique commerciale de l'entreprise (accessoires, produits etc.),
- Vérification du respect de la réglementation en termes de stockage et de commercialisation des produits alimentaires,
- Organisation des transferts de fonds dans le respect des règles de sécurité de l'entreprise,
- Mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Règlement d'éventuels litiges.

C - Activités de gestion et d'organisation :

- Validation ponctuelle des commandes, réception et contrôle des livraisons en carburant,
- Établissement de relations avec les fournisseurs et autres acteurs,
- Gestion des stocks, commandes / réception de produits et accessoires, réassortiment des linéaires,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial dans le respect des obligations légales,
- Réalisation et analyse des inventaires,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité,
- Suivi de la maintenance des équipements de la station.

4/ Extensions possibles de la qualification :

- Participation à la définition d'actions promotionnelles,
- Recrutement des employés de la station.

5/ Classement :

- Échelon 20
- Échelons majorés accessibles : 21/22

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - . ~~BTS management des unités commerciales~~,
 - . **BTS management commercial opérationnel**,
 - . BTS négociation et digitalisation de la relation client,
 - . BTS gestion de la PME,
 - . BTS support à l'action managériale,
 - . BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
 - . CQP chef de station-service,
- 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 :
 - . responsable de station(s)-service (I.C.I.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :

Agent d'opérations location spécialiste

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle, dans un contexte qui peut l'amener, le cas échéant, à exercer son activité avec une autonomie accrue par rapport à l'agent d'opérations location, notamment dans les stations de taille réduite éloignées d'une structure plus importante ou dans des contextes où l'entité de location est annexe à une activité principale autre.

L'activité de l'agent d'opération location spécialiste s'exerce, de façon autonome dans le cadre de procédures définies, et sous contrôle du chef d'agence.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de service :

Activités concourant à la location de véhicules :

- Accueil de la clientèle (au comptoir / par téléphone...),
- Conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise,
- Vente de produits et services,
- Livraison et reprise des véhicules,
- Facturation / encaissement,
- Vérification du véhicule (départ et retour),
- Appui aux collaborateurs,
- Contribution à l'approvisionnement de la station en véhicules,
- Planification et suivi des menues réparations sur véhicules,
- Organisation de l'activité de préparation.

B - Activités de gestion administrative :

- Établissement et suivi des contrats de location,
- Enregistrement / modification ou annulation des réservations,
- Établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables,
- Classement et mise à jour de la documentation professionnelle,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Production de tableaux de bord / de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...)

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Gestion des litiges,
- Prospection commerciale,
- Gestion ponctuelle de contacts avec l'administration.

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, correspondant à l'objet de la qualification :
 - CAP 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,
 - **Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé sous statut scolaire,**
 - CQP agent d'opérations location spécialiste,
- 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 :
 - coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1)
 - chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1)
- Transversale :
 - Voir Panorama

CHARGÉ DE CLIENTÈLE LOCATION LONGUE DURÉE

1/ Dénomination de la qualification :

Chargé de clientèle location longue durée

2/ Objet de la qualification :

Le chargé de clientèle location longue durée gère le parc de véhicules de son portefeuille clients.

Interlocuteur privilégié du client, il le conseille, le renseigne, participe à la résolution de problèmes et joue un rôle d'interface entre le client et les différents services de l'entreprise.

Son activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à la cotation :

- Élaboration de devis de Location Longue Durée,
- Envoi du devis au client,
- Explication du devis,
- Relance du client le cas échéant.

B - Activités relatives à la commande :

- Vérification des commandes de véhicules et accessoires,
- Commande auprès des fournisseurs, dans le respect de la politique de l'entreprise,
- Contrôle et suivi des accusés réception de commande.

C - Activités relatives à la gestion d'un portefeuille client :

- Proposition de solutions d'ajustement au client ou de renouvellements en fonction des analyses de parcs,
- Conseil et information au client sur le contrat, la facturation, les prestations de services,
- Gestion des litiges et réclamations clients, en coordination avec les services concernés,
- fidélisation de la clientèle, en collaboration avec les attachés commerciaux LLD,
- Application des procédures Qualité en vigueur.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Activités relatives au suivi de la livraison de véhicule.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Échelons majorés accessibles : 10 / 11

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle, *préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,*
 - . *Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,*
 - . CQP vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . CQP chargé de clientèle location longue durée
- 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 :
Conseiller commercial LLD
- Transversale :
Voir Panorama

CHEF DE GROUPE OPÉRATIONNEL

1/ Dénomination de la qualification :

Chef de groupe opérationnel

2/ Objet de la qualification :

Le chef de groupe organise et anime une équipe et participe à la gestion d'une station de location ou d'une activité de location partie intégrante d'une structure de taille importante. Il est placé sous la responsabilité d'un chef d'agence de location.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une station de location ou d'une activité partie intégrante d'une structure de taille importante :

- Encadrement de salariés,
- Appui aux salariés de la station de location pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales...,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station de location.

Sous la responsabilité d'un chef d'agence de location, le chef de groupe opérationnel s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité de la station de location.

B - Activités commerciales :

- Accueil, conseil et vente à la clientèle,
- Établissement de relations avec la clientèle,
- Établissement de contrats de location,
- Mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Règlement d'éventuels litiges.

C - Activités de gestion et d'organisation :

- Suivi de la flotte de véhicules,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Tenue de tableaux de bord relatifs à l'activité de la station de location,
- Classement / mise à jour de la documentation professionnelle,
- Application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation au développement commercial local,
- Gestion des contacts avec l'administration.

5/ Classement :

- 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 correspondant à l'objet de la qualification :
 - . BTS négociation et digitalisation de la relation client,
 - . ~~BTS management des unités commerciales,~~
 - . **BTS management commercial opérationnel,**
 - . BTS vente et productions touristiques,
 - . DUT techniques de commercialisation,
 - . CQP chef de groupe opérationnel,
- 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'agence(s) de location (fiche J.23.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

CHEF D'AGENCE(S) DE LOCATION

1/ Dénomination de la qualification :

Chef d'agence(s) de location

2/ Objet de la qualification :

Le chef d'agence(s) assure les activités concourant à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'une ou plusieurs stations de location.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une ou plusieurs stations de location de véhicules :

- Encadrement des salariés d'une ou plusieurs stations,
- Appui aux salariés d'une ou plusieurs stations pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales...
- Contribution à l'agencement d'une ou plusieurs stations,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement d'une ou plusieurs stations.

Le chef d'agence(s) de location s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B - Activités commerciales :

- Accueil et conseil à la clientèle,
- Établissement de relations avec la clientèle...,
- Mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Règlement d'éventuels litiges,
- Participation au développement commercial local.

C - Activités de gestion et d'organisation :

- Établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité d'une ou plusieurs stations,
- Suivi de la flotte de véhicules,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Classement / mise à jour de la documentation professionnelle,
- Gestion des contacts avec l'administration,
- Application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- En fonction du volume d'activité de la ou des stations gérées, compte tenu de l'implication professionnelle liée aux paramètres tels la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

5/ Classement :

- 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/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :
 - . BTS négociation et digitalisation de la relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - ~~. BTS management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3~~
 - . **BTS management commercial opérationnel** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . BTS vente et productions touristiques, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . DUT techniques de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . CQP chef d'agence(s) de location,
- 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 :
 - . cadre technique (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :
 - . Voir Panorama

CONSEILLER COMMERCIAL LOCATION LONGUE DURÉE

1/ Dénomination de la qualification :

Le conseiller commercial location longue durée

2/ Objet de la qualification :

Le conseiller commercial location longue durée réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des produits et des services de la Location Longue Durée Automobile sur un secteur et/ou un périmètre prédéfini.

L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.

Le conseiller commercial LLD peut réaliser la prospection et/ou du développement.

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

. Activités concourant à la réalisation de l'acte de signature d'un contrat :

- Prospection et développement du secteur géographique donné,
- Organisation des rendez-vous prospects et clients,
- Audit et conseil sur les solutions de mobilité adaptées à l'activité et l'organisation au client et prospect,
- Présentation des différentes possibilités de financement et les prestations de service,
- Déploiement des actions/campagnes/outils de marketing mis à disposition,
- Application de la stratégie commerciale de l'entreprise,
- Fidélisation de portefeuille clients, en collaboration avec les chargés de clientèle,
- Développement des prestations chez le client (*notamment les produits assurances*) ou les extensions du parc automobile.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Traitement de toute demande d'information venant du prospect,
- Traitement des appels d'offre et des demandes dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise,
- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Rédaction des comptes rendus d'activité commerciale dans les outils appropriés,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise et respect de la politique de l'entreprise,
- Veille sur les évolutions économiques dans le secteur confié.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Animation des réseaux d'apporteurs d'affaires partenaires, dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise,
- Présentation et vente de produits d'assurance.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23
- Échelons majorés accessibles : 24 / 25

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - . DUT techniques de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . BTS négociation et digitalisation de la relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Titre à finalité professionnelle Vendeur Automobile (enregistré au RNCP *sous le n° 34344*), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . CQP conseiller commercial location longue durée,
 - . CQP attaché commercial automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- 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 :

- Transversale :
conseiller commercial LLD sur les différentes typologies de clientèle

RESPONSABLE D'UNITÉ(S) D'ENSEIGNEMENT DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE

1/ Dénomination de la qualification :

Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation d'une ou de plusieurs unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

Il contribue au développement commercial de l'unité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une unité d'enseignement

- Encadrement des collaborateurs (attribution de missions/ participation au recrutement/ à la définition des modalités de rémunération, au suivi du plan de formation des collaborateurs, au suivi des évolutions de compétence, ...),
- Appui aux collaborateurs pour la réalisation de leurs activités,
- Détermination et suivi des objectifs.

Le responsable d'unité(s) d'enseignement s'assure de l'application de la législation et de la réglementation en matière d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B - Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'une unité d'enseignement

- Suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord / détermination d'actions correctives,
- Contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Veille et mise à jour de la documentation professionnelle,
- Établissement et suivi des relations avec les fournisseurs,
- Gestion des contacts avec l'administration,
- Application de la législation et de la réglementation en matière : d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité,
- Contrôle de conformité des formations,
- Contribution à la définition et application des procédures qualité en vigueur dans l'unité.

C - Activités commerciales

- Définition des modalités de développement commercial de l'unité,
- Adaptation de l'offre de formation au marché de l'unité d'enseignement,
- Élaboration et mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Établissement des relations avec la clientèle : accueil, suivi et fidélisation,
- Mise en œuvre des contrats : il pilote l'élaboration, présente et négocie une offre de formation, et le cas échéant, conclut en tenant compte d'un cahier des charges et en respectant la réglementation en vigueur,
- Gestion des réclamations et de litiges éventuels.

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 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par l'obtention :
 - d'un diplôme d'Etat ou d'un titre ou diplôme visé ou homologué de l'enseignement supérieur ou technologique d'un niveau égal ou supérieur au niveau III sanctionnant une formation juridique, économique, comptable ou commerciale ou d'un diplôme étranger d'un niveau comparable (conformément à l'article R213-2 du code de la route),
 - du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite de la branche professionnelle des services de l'automobile (*enregistré au RNCP sous le n° 35279*),
- Soit, pour les personnes ayant acquis leurs qualifications dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, en satisfaisant aux conditions définies à l'article R. 213-2-1 du code de la route.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - Cadre – niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
- Transversale :
 - Voir Panorama

CADRE TECHNIQUE**1/ Dénomination de la qualification :**

Cadre technique

2/ Objet de la qualification :

Le cadre technique exerce dans les domaines relevant de sa spécialité des responsabilités limitées, précisées par son responsable hiérarchique. Il peut assister ce responsable dans ses fonctions de commandement.

3/ Contenu de la qualification :

Les activités sont celles attribuées au "Cadre expert" (voir fiche Z.C.II.1 "Cadre expert" - "Adjoint au chef de service") mais pour seulement certaines d'entre elles, et dans une moindre responsabilité, dans le cadre d'une "définition de fonction contractuelle".

Cette qualification s'adresse généralement à de jeunes diplômés pendant dix-huit mois après un diplôme ouvrant droit à ce classement, ou à des salariés promus en position Cadre.

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 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
 - ~~Licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent,~~
 - Licence, *ou certification* de niveau équivalent,
- 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 :
 - cadre expert / adjoint au chef de service / (fiche Z.C.II.1)
- Transversale :
 - Voir Panorama

CADRE EXPERT **ADJOINT AU CHEF DE SERVICE**

1/ Dénominations de la qualification : (selon le cas)

Cadre expert
Adjoint au chef de service

2/ Objet de la qualification :

L'adjoint au chef de service assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise, ce qui déterminera le choix de la dénomination :

- l'ensemble des activités concourant à la réalisation des objectifs du service, éventuellement sous l'autorité du chef d'entreprise lui-même,
- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de la totalité ou d'une partie de l'activité du service, ainsi que l'animation de l'équipe qui y est affectée.

Le cadre expert exerce dans les domaines techniques, administratifs, commerciaux ou humains des responsabilités dans le cadre de missions permanentes ou limitées, impliquant de fortes connaissances fondamentales, sans pour autant entraîner un commandement sur une équipe importante. Il peut être appelé à participer au Comité de Direction.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à l'objet même du service

- Toutes activités visant la réalisation des actes commerciaux et/ou administratifs qui contribuent à la performance du service et à la qualité des prestations.

B - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- Appui aux membres du service dans leur activité,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation à la gestion des stocks,
- Participation à la mise en œuvre et au suivi de plan d'actions,
- Participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- Gestion des informations clients reçues sur internet,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4/ Classement :

Cadre niveau II, 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 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
~~Licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
- . Licence, **ou certification** de niveau équivalent, **complétée** par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- 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 de service (fiche Z.C.III.1)
- Transversale :
 Voir Panorama

CHEF DE SERVICE

1/ Dénomination de la qualification :

Chef de service

2/ Objet de la qualification :

Le chef de service assure, avec l'aide de collaborateurs, la responsabilité d'une activité spécifique de l'entreprise, ainsi que l'encadrement de(s) équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cette activité.

3/ Contenu de la qualification :

Ses activités sont définies par un cadre de niveau IV ou par le chef d'entreprise lui-même.

A - Activités relatives au développement :

- Développement de l'activité et de la productivité du service,
- . élaboration et mise en œuvre d'actions sur ces objectifs,
- Collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

B - Activités relatives au management :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de(s) équipe(s) :

- Définition et suivi des objectifs des collaborateurs,
- Organisation fonctionnelle du service,
- Encadrement des collaborateurs : participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs / aux modalités de rémunération / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée...

Le chef de service s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de qualité, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

C - Activités relatives à l'organisation et à la gestion :

- Suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bords d'activité,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au service,
- Élaboration et suivi du budget,
- Participation à la gestion financière de l'activité,
- Établissement et suivi des relations avec les fournisseurs / les clients :
 - . négociation des conditions d'achat et de vente,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Classement :

Cadre niveau III, 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 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
 - . ~~Licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
 - . Licence, **ou certification** de niveau équivalent, **complétée** par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- 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 :
 - . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :
 - . Voir Panorama

CADRE DIRIGEANT

1/ **Dénomination de la qualification :**

Cadre dirigeant

Cette dénomination est obligatoirement accompagnée d'un intitulé d'emploi choisi par l'entreprise (ex. directeur commercial, directeur financier,...).

2/ **Objet de la qualification :**

Le cadre dirigeant encadre un ensemble d'activités diversifiées. Il assure le management d'un ou plusieurs services importants, dans le cadre de l'entreprise elle-même, ou de plusieurs sites ou établissements.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres dont il contrôle et oriente les activités.

3/ **Contenu de la qualification :**

Activités relatives au management de l'entreprise :

- Définition avec les dirigeants de l'entreprise, des objectifs généraux dans les domaines qui lui sont confiés par sa définition de fonction contractuelle ;
- Définition des stratégies devant conduire à la réussite de ces objectifs ;
- Attribution à chaque service ou site sous sa responsabilité, d'objectifs personnalisés et de plans d'actions ;
- Animation et management de l'encadrement dans la réalisation et le suivi de leurs activités ;
- Négociation avec les partenaires importants de l'entreprise ;
- Représentation éventuelle de l'entreprise sur mandat précis, au sein des instances représentatives du personnel, comme dans les instances judiciaires, professionnelles ou locales.

4/ **Classement :**

Cadre niveau IV, 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 5-02 d).

6/ **Modes d'accès à la qualification**

- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
~~— Licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
 - Licence, **ou certification** de niveau équivalent, **complétée** par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant n° 1 du 10 juin 2021

à l'accord du 11 novembre 2020
relatif à l'indemnité spécifique à verser aux titulaires
du titre de maître d'apprentissage confirmé
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2150746M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Nouvelle-Aquitaine ;
UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;
FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine ;
BATIMAT-TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;
CFDT construction bois Nouvelle-Aquitaine ;
UFIC UNSA Nouvelle-Aquitaine ;
FO construction BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 3 de l'accord paritaire national du 13 juillet 2004 relatif à « la formation, la certification, la charte, et l'indemnisation » des maîtres d'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics, selon lequel l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit soit :

- au versement d'une indemnité spécifique pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné ;
- à l'accès au statut spécifique de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise.

Vu l'article 3 de l'accord paritaire national du 13 juillet 2004 relatif à « la formation, la certification, la charte, et l'indemnisation » des maîtres d'apprentissage qui renvoie la négociation paritaire du montant de cette indemnité au niveau régional, en application de :

- l'article I.3 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- l'article I.3 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés).

Les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies le 31 mars 2021, pour négocier, les montants et les modalités de versement de l'indemnité spécifique liée à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage confirmé applicables dans la région Nouvelle-Aquitaine, conformément à l'article I.3 de la convention collective des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 (IDCC 1596), titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé.

Article 2

Les parties signataires sont convenues les modalités de versement de l'indemnité spécifique liée à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage confirmé tel que figurant dans l'accord du 31 mars 2021 joint au présent avenant.

Article 3

En complément de l'accord du 31 mars 2021, les parties signataires s'accordent que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence de quoi, les parties signataires réitèrent leur demande d'extension formalisée le 29 avril 2021, relatif à l'accord paritaire régional du 11 novembre 2020 concernant l'indemnité spécifique à verser par les entreprises à leur(s) salarié(s) titulaire(s) du titre de maître d'apprentissage confirmé,

Fait à Bordeaux, le 10 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2021-20 du 29 mai 2021

à l'accord du 31 mars 2021
relatif à l'indemnité spécifique à verser par les entreprises aux salariés titulaires
du titre de maître d'apprentissage confirmé
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2150546Z

IDCC : 1596, 1597

Page 9

Au lieu de :

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 31 mars 2021
relatif à l'indemnité spécifique à verser par les entreprises
aux salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2150546M

IDCC : 1596

Lire :

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | Ouvriers

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | Ouvriers

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 31 mars 2021
relatif à l'indemnité spécifique à verser par les entreprises
aux salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2150546M

IDCC : 1596, 1597

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609 | **ETAM**

Avenant n° 1 du 10 juin 2021

à l'accord régional du 31 mars 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2150744M

IDCC : 2609

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

FFB Aquitaine ;

FSCOP Aquitaine ;

UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP Aquitaine ;

CFDT Aquitaine ;

UR FO BTP ;

UR BATIMAT-TP CFTC ;

URC CGT Aquitaine,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 (IDCC 2609) relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies le 31 mars 2021 pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Article 2

Les parties signataires sont convenues du barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment tel que figurant dans l'accord du 31 mars 2021 joint au présent avenant.

Article 3

En complément de l'accord du 31 mars 2021, les parties signataires s'accordent que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence de quoi, les parties signataires réitèrent leur demande d'extension formalisée le 29 avril 2021, relatif à l'accord paritaire régional sur les salaires des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine,

Fait à Bordeaux, le 10 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Accord régional sur les salaires des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :
la Fédération française du bâtiment Nouvelle-Aquitaine ;
l'Union régionale CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;
la Fédération régionale des SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,
d'une part,
et le(s) syndicat(s) de salariés :
l'Union syndicale de la CGT construction Nouvelle-Aquitaine ;
la CFDT construction bois Nouvelle-Aquitaine ;
le syndicat CFTC BATIMAT-TP du bâtiment Nouvelle-Aquitaine ;
le syndicat FO construction du BTP ;
la CFE-CGC BTP,
d'autre part,
Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 (IDCC 2609) relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Article 2

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

■ pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine

Barème applicable à compter du 1^{er} juin 2021

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum
A	1 578,73
B	1 659,28
C	1 768,13

Niveau	Salaire minimum
D	1 874,65
E	2 107,74
F	2 408,68
G	2 697,78
H	3 042,01

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Bordeaux, le 31 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

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 12 avril 2021

relatif aux salaires minimaux pour l'année 2021 (Hauts-de-France)

NOR : ASET2150773M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCFB ;

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA,

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^{er} | 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.

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

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Nord, Pas-de-Calais, Somme, Aisne et Oise.

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (avec une augmentation de 0,80 % sur la grille).

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeur mensuelle
1	1	1 569
	2	1 580
2	1	1 586
	2	1 619
	3	1 652
3	1	1 662
	2	1 684
	3	1 736
4	1	1 744
	2	1 773
	3	1 835
5	1	1 841
	2	1 899
	3	2 030
6	1	2 067
	2	2 145
	3	2 317
7	1	2 363
	2	2 507
	3	2 730

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 4 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^{er} janvier 2021.

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. 2231-8 du code du travail.

Article 7 | Dépôt. 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 Arras, le 12 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 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 le groupe 87 – Services divers (marchands)

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

Annexe 2 Grille des salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM

(En euros.)

Hauts-de-France				
Niveau	Échelon	Valeurs au 1 ^{er} avril 2019 (accord)	Valeurs au 1 ^{er} juillet 2020 (accord)	Pourcentage
1	1	1 557	1 569	0,80
	2	1 567	1 580	0,80
2	1	1 573	1 586	0,80
	2	1 606	1 619	0,80
	3	1 639	1 652	0,80
3	1	1 648	1 662	0,80
	2	1 671	1 684	0,80
	3	1 722	1 736	0,80
4	1	1 731	1 744	0,80
	2	1 759	1 773	0,80
	3	1 821	1 835	0,80
5	1	1 826	1 841	0,80
	2	1 884	1 899	0,80
	3	2 014	2 030	0,80
6	1	2 050	2 067	0,80
	2	2 128	2 145	0,80
	3	2 299	2 317	0,80
7	1	2 345	2 363	0,80
	2	2 487	2 507	0,80
	3	2 708	2 730	0,80

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 26 mars 2021

relatif aux salaires minimaux pour l'année 2021 (Île-de-France)

NOR : ASET2150779M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

CFDT CB,

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^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des 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. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et 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 suivants : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d'Oise (95).

Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

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

(En euros.)

Niveau	Échelon	Pourcentage d'augmentation	Valeur mensuelle
1	1	1,5	1 560
	2	1,6	1 586
2	1	1,8	1 595
	2	1,8	1 620
	3	1,8	1 666
3	1	1,8	1 676
	2	1,8	1 703
	3	1,8	1 753
4	1	1,8	1 762
	2	1,8	1 792
	3	1,8	1 855
5	1	1,8	1 862
	2	1,8	1 919
	3	1,8	2 051
6	1	1,8	2 087
	2	1,8	2 168
	3	1,8	2 340
7	1	1,8	2 395
	2	1,8	2 533
	3	1,8	2 759

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 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

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s’applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

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 D. 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 Clichy, le 26 mars 2021.

(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 3 juin 2021

relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150751M

IDCC : 1790

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

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, a pour objectif de permettre aux entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels de faire face à une baisse durable de l'activité, par la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Cet accord est établi conformément aux dispositions du diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité :

Touchés de plein fouet par la crise sanitaire et économique, les sites de loisirs et de culture sont aujourd'hui en péril. Au 31 décembre 2020, ils avaient, en moyenne, subi une baisse considérable de leur chiffre d'affaires par rapport à 2019.

Au moment de l'interdiction d'exploiter (cf. arrêté du 15 mars 2020), la quasi-totalité des entreprises de la branche n'avait pas généré de chiffre d'affaires depuis le 30 septembre 2019. Ces entreprises n'avaient donc généré aucun chiffre d'affaires pendant près de 9 mois lorsque, après

le 2 juin 2020, elles ont été autorisées à reprendre une activité réduite par la mise en œuvre d'un plan de sécurité sanitaire très strict.

La fermeture a aggravé leur situation de trésorerie alors que, dans le même temps, elles devaient faire face aux charges fixes de leur structure et aux coûts des travaux et investissements engagés pendant l'intersaison précédente.

Sur la période allant du 2 juin au 30 septembre 2020, les sites ont dû, d'une part assumer ces coûts et supporter les délais de mise en place du protocole de sécurité sanitaire, et d'autre part adapter leur offre aux contraintes sanitaires. Les restrictions sanitaires ont eu pour conséquence une diminution de la jauge maximale de fréquentation. La baisse de fréquentation a été accrue par le fait que les autres acteurs du tourisme étaient eux-mêmes affectés par la crise et ses conséquences.

Les sites de loisirs et de culture ont à nouveau dû fermer le 30 octobre 2020. À la signature de ce présent avenant, la date de leur réouverture reste très incertaine en raison de l'évolution de la situation sanitaire du pays.

Les perspectives économiques pour les mois à venir ne sont pas encourageantes, l'ouverture au public est conditionnée à l'application d'un protocole de sécurité sanitaire strict, ainsi qu'à de nombreuses contraintes d'exploitation (jauge de fréquentation, activités maintenues fermées, etc.)

Par ailleurs, les autorisations d'ouverture et les obligations de fermeture ont généré une aggravation du contexte économique et social des entreprises de la branche, notamment en termes de recrutement des effectifs nécessaires à la reprise d'activité.

Au jour de la signature du présent document, les aides gouvernementales (activité partielle, d'exonération de charges, fonds de solidarité et fonds de compensation de charges fixes) ne suffisent pas à pallier, sur le moyen et le long terme, cette crise économique et sociale sans précédent.

Le modèle économique des entreprises de la branche repose sur système de réinvestissement régulier dans les attractions/événements proposés aux visiteurs. Les dettes contractées par les entreprises, ajoutées à la diminution drastique de trésorerie font obstacle à ce fonctionnement ordinairement rentable.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle de droit commun, pris en charge à 100 % pour le secteur protégé du tourisme au jour de la signature du présent accord, 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 de développer les compétences internes des salariés des entreprises. Ce dispositif mérite d'être poursuivi et plus largement utilisé.

Conscients de ce contexte difficile, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, préserver le plus largement possible les emplois présents au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Cet accord vise à encadrer conventionnellement le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, dans le but d'accompagner les entreprises connaissant une baisse d'activité durable, mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité sur le long terme. Ce dispositif autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail (et exceptionnellement de 50 %), sous réserve d'engagements en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. L'activité partielle de longue durée permettra de garantir une indemnisation des salariés et d'affirmer la volonté des entreprises de réaliser des actions de formation professionnelle.

Afin d'accompagner au mieux l'ensemble des parties dans la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux souhaitent inciter les entreprises à partager les

efforts, notamment en appliquant un principe de modération salariale aux dirigeants et de modération des redevances aux actionnaires.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790).

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de permettre aux employeurs des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, faisant face à une baisse durable d'activité, de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée. Il définit ses conditions et modalités pratiques. En contrepartie, il précise les engagements souscrits par les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif.

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur le présent avenant pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre d'activité réduite pour le maintien en emploi dans son entreprise. Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 3 | Réduction maximale de l'horaire de travail

3.1. Principe général de réduction de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de l'horaire légal du salarié. Elle s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite de la réduction de l'horaire de travail ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, notamment en fonction des contraintes sanitaires liées à la réouverture et à la capacité d'accueil de chaque site, sur décision de l'autorité administrative, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de l'horaire légal du salarié.

Sauf accord exprès du salarié bénéficiaire du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures consécutives.

Dans la mesure du possible, le salarié devra être informé des modalités de mise en œuvre et de la forme que prendra pour lui la réduction de son activité sous un délai de prévenance raisonnable.

Le délai de prévenance de placement des salariés en APLD doit s'entendre en un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Ce délai est présumé raisonnable lorsqu'il est d'un minimum de 72 heures. Dans l'hypothèse d'un motif impérieux, ce délai peut être réduit de la durée nécessaire provoquée par les circonstances rencontrées.

Compte tenu des différents modes d'organisation du temps de travail utilisés dans les entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, il est rappelé que, conformément à l'article L. 5122-1 du code du travail, la réduction collective du temps de travail peut être organisée de manière alternative au sein du service concerné. En conséquence, il est possible sur la durée d'application du dispositif d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond défini dans le présent article.

Ainsi, pour les entreprises qui ont ordinairement recours à la modulation du temps de travail, il est possible, pour les salariés concernés, de recourir au dispositif de manière alternative, en res-

pectant les dispositions de l'avenant n° 41 relatif au temps de travail à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturel.

Exemple 1 : salarié à temps plein avec une durée moyenne de présence en entreprise.

Pour une application du dispositif APLD d'une durée de 6 mois, concernant des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures.

Exemple 2 : salarié à temps plein placé alternativement en APLD.

Pour une application du dispositif APLD d'une durée de 1 an, pour des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être suspendue pendant 3 mois et revenir à un temps plein pendant 2 mois puis 7 mois à temps partiel de telle façon que sur 1 an le salarié travaille au moins 964 heures (= 60 % de 1 607 heures).

Pour les contrats à temps partiel, cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application de son contrat de travail. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité laisser la possibilité aux entreprises d'aménager la réduction maximale de l'horaire de travail du salarié à temps partiel au prorata de sa quotité de travail initiale.

Exemple : réduction d'activité avec ou sans proratisation.

Pour une application du dispositif APLD avec une réduction maximale de l'horaire de travail de 40 %, dans une entreprise qui emploient plusieurs salariés à temps partiel, à 28 heures par semaine (soit 80 % de 35 heures).

– option 1 : Le document unilatéral prévoit une clause de proratisation : dans ce cas, la réduction d'activité maximale serait de 32 % (= 80 % × 40 %), soit 11,2 heures.

– option 2 : sans clause de proratisation dans le document unilatéral, la réduction d'activité maximale sera de 14 heures (= 40 % × 35).

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : durée d'indemnisation au titre de l'APLD d'un salarié au forfait-jour.

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine : 4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser.

En outre, il est rappelé que les cadres dirigeants peuvent être intégrés dans les accords ou document unilatéraux APLD pour les suspensions totales de l'activité. En application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifié, les périodes de simples réductions horaires ne pourront donner lieu à APLD pour les cadres dirigeants.

3.2. Modalités d'indemnisation

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 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. Conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans l'APLD de l'entreprise.

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

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Ces modalités peuvent être amenées à suivre les éventuelles modifications légales ou réglementaires. Dans une telle hypothèse, les entreprises relevant du présent champ d'application défini à l'article 1^{er} informeront le CSE, s'il existe, dans les meilleurs délais et les salariés par tous moyens au moins 5 jours avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Article 4 | Activités et salariés concernés par le dispositif

4.1. Principe général

Tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail durant l'application du dispositif ont vocation à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Ainsi, sont également concernés les salariés qui auront fait l'objet d'un recrutement pendant la période d'application du dispositif.

Le dispositif peut concerner tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement, à charge de préciser dans le document unilatéral les services concernés par la réduction collective de l'horaire de travail.

4.2. Délimitation du dispositif par le document unilatéral

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les activités et/ou le ou les services concerné(s) et les salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le document unilatéral précisera si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, quel que soit l'emploi.

Dans le cas où seulement une partie de l'entreprise est concernée par la mise en place de l'activité partielle longue durée, seuls les salariés concernés bénéficient des engagements et contreparties prévus au présent accord.

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

L'employeur devra veiller à rechercher une équité de traitement pour l'ensemble de ses salariés, y compris par une rotation des effectifs.

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour

l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Article 5 | *Durée d'application du dispositif*

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'entreprise ou dans l'établissement.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité partielle prévu par le présent accord collectif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du présent dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

Article 6 | *Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée*

6.1. Élaboration du document unilatéral

Le recours au dispositif d'activité partielle longue durée requiert l'élaboration et l'homologation d'un document, qui doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche.

Ce document doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, et déterminer les éléments suivants :

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, selon un rythme au moins trimestriel.

Ce document est élaboré par l'employeur, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe. Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche et sous réserve de l'homologation par l'autorité administrative.

6.2. Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur

L'employeur adresse la demande d'homologation du document au préfet du département où est implanté l'établissement ou l'entreprise concernée.

Lorsque le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique d'homologation au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un des établissements concernés. Toutefois, dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique reste confié au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

La demande d'homologation est adressée par voie dématérialisée. Elle est accompagnée du document élaboré par l'employeur et, s'il existe, de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique.

L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application du présent accord de branche, après avoir vérifié :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;
- la présence de l'ensemble des mentions obligatoires ;
- la conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document. L'absence de retour de sa part à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique s'il existe. En cas de décision d'homologation tacite, l'employeur doit transmettre la copie de la demande d'homologation, accompagnée de l'accusé de réception, au 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.

Cette procédure d'homologation doit être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

Article 6.3 | Bilan et contrôle des engagements souscrits par l'employeur

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 qu'il a souscrits. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Les engagements en termes de maintien dans l'emploi souscrits par l'employeur doivent porter sur les emplois dont le périmètre est défini à l'article 7 du présent accord de branche.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de respecter les engagements pris en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle afin de préserver les emplois et assurer le maintien et le développement des compétences au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

En cas de non-respect des engagements souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle durant la période de recours à l'activité partielle de longue durée, l'autorité administrative peut décider de suspendre le paiement de l'allocation d'activité partielle.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de maintenir un dialogue avec l'autorité administrative et invitent les établissements et les entreprises à se rapprocher de l'autorité administrative en cas de difficultés à respecter les engagements souscrits ou en cas de dégradation de la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise pour trouver des solutions de nature à préserver les emplois.

7.1. Maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Les entreprises ou établissements qui mettent en place le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, s'engagent obligatoirement à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique, tels que définis à l'article L. 1233-3 du code du travail dans les conditions suivantes. Cela inclut l'impossibilité de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sauf si le seul volet du PSE est un plan de départ volontaire (PDV).

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 ou aux ruptures conventionnelles collectives, ces mesures seront prises dès lors que la survie de l'activité en dépend.

Compte tenu des difficultés obérées des entreprises de la branche des espaces de loisirs d'attractions et culturels, notamment en termes de perspectives de relance de leurs activités, les entreprises s'engagent à porter une attention particulière aux formations nécessaires à la sauvegarde et à la relance de leurs activités, afin de maintenir dans l'emploi le maximum de salariés.

À ces fins, les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 66 relatif à la reconversion ou promotion par alternance, dans le but de soutenir les entreprises et les salariés dans leurs démarches de promotion par alternance ainsi qu'en favorisant les formations visant une reconversion professionnelle.

La commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) a porté une attention particulière à la liste des certifications éligibles au dispositif de « Pro-A », en identifiant les métiers nécessaires à la sauvegarde des activités du secteur des ELAC. La conclusion de cet accord permet aux salariés de la branche d'accéder à des formations certifiantes à travers le dispositif de « Pro-A », et ainsi d'augmenter leur employabilité au sein du secteur au moyen d'acquisition de compétences en adéquation avec les besoins de leurs employeurs.

Les signataires souhaitent également rappeler aux entreprises l'existence du « Projet de transition professionnelle », dispositif accessible via le compte personnel de formation permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Par ailleurs, 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 AFDAS et des subventions publiques dédiées à la formation (fonds national de l'emploi et autres dispositifs analogues), 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.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler la possibilité pour les entreprises de la branche de solliciter auprès de l'OPCO AFDAS des prestations de conseil en ressources humaines (dispositif « appui-conseil ») afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Les entreprises de moins de 50 salariés (soit 90 % des entreprises de la branche) bénéficient d'un financement total de la prestation. Cette prestation d'appui-conseil est financée par l'OPCO AFDAS dans le cadre de l'EDEC culture, création, communication, sport et tourisme et cofinancée au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

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, paru au *Journal officiel* du 30 juillet, article 2, prévoyant une baisse de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30 % de la rentabilité de l'entreprise sur un trimestre depuis la mise en place de l'accord APLD).

7.2. Formation professionnelle

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences. D'autre part, la formation professionnelle peut constituer un moyen utile de prévention des risques psychosociaux, au sens où elle permet au salarié de conserver un lien avec son entreprise, et plus largement avec le monde professionnel.

À ce titre, ils relèvent que les périodes d'activité partielle constituent une occasion pour mettre en œuvre des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ou par la mobilisation du compte personnel de formation.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les formations accessibles via le compte personnel de formation du salarié peuvent être cofinancées par l'entreprise. Par ailleurs, dans le cas où le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du compte personnel de formation, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (OPCO AFDAS).

Dans le cadre du recours à l'activité partielle de longue durée et afin d'anticiper et préparer le retour progressif à une activité normale, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à mettre en place des actions de formation sous convention FNE et/ou dans le cadre du plan de développement des compétences.

Afin de favoriser le recours à la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu d'affecter les fonds conventionnels de branche au reste à charge des coûts pédagogiques des formations initiées sous convention FNE.

À ce titre, il est notamment rappelé que l'OPCO AFDAS se tient à la disposition des entreprises de la branche pour les accompagner dans leurs démarches liées à la mise en place d'actions de formation, notamment en mettant à la disposition des entreprises un référencement de l'offre de formation à distance (disponible sur le lien suivant : <https://www.afdas.com/offres-formation-distanciel-entreprises-particuliers>).

Parallèlement, les partenaires sociaux entendent poursuivre les travaux et réflexions interbranches engagés dans le cadre de l'EDEC culture, création, communication, sport et tourisme en faveur du développement de l'emploi et des compétences, et souhaitent s'inscrire, le cas échéant, dans les actions de diagnostics mobilisées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences. Ces diagnostics visent à disposer de données pour évaluer l'impact de la crise, à identifier les stratégies de sortie de crise et de relance, à anticiper des besoins en emplois et en compétences et à proposer des actions de formation et de reconversion.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de faciliter l'information à destination des entreprises et des salariés de la branche, quant à l'ensemble des dispositifs de formation

professionnelle mis à disposition par l'État, l'OPCO AFDAS ou directement par la branche en tant qu'entité certificatrice de titres et certificats de qualification professionnelle, en alimentant régulièrement le site internet dédié à la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, ainsi qu'en relayant ces informations sur les réseaux sociaux.

7.3. Autres engagements

a) Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Dans le cas où la catégorie des cadres dirigeants est désignée comme bénéficiaire du dispositif d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux souhaitent inciter les entreprises à prendre part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel, notamment en appliquant un principe de modération salariale aux dirigeants, et ce durant toute la période d'indemnisation.

Les efforts proportionnés des instances dirigeantes feront l'objet d'une présentation ou d'un point particulier au comité social et économique (lorsque cette instance existe), aux instances représentatives du personnel ou directement aux salariés, sous forme d'information écrite, si les deux niveaux de représentation du personnel précédents n'existent pas au sein de l'entreprise.

b) Recours à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle. En d'autres termes, l'entreprise s'engage à ne pas recourir à la sous-traitance de compétences dont elle dispose déjà en interne.

c) Impacts du dispositif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés ;
- l'ouverture des droits à la retraite, en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve des dispositions des organisations patronales et salariales confédérales gestionnaires des régimes de retraite complémentaire :
- la totalité des heures chômées. Elle est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celles-ci sont proportionnelles à la durée de la présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, l'assiette à prendre en compte est celle avant mise en APLD :
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur :
- le maintien des garanties prévoyance et santé, sous réserve des dispositions législatives et contractuelles applicables.

En ce qui concerne les garanties de prévoyance et de santé, l'entreprise s'assurera auprès de son(ses) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement.

d) Personnes vulnérables

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux souhaitent inciter les personnes à prendre connaissance de la liste des vulnérabilités à la « Covid-19 ».

Il est également rappelé que le dispositif *ad hoc* pour les salariés vulnérables ou parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, est indépendant du dispositif APLD.

Ainsi :

- un salarié n'étant pas inclus dans le périmètre APLD peut être placé en « activité partielle garde d'enfants/vulnérables » ;
- si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en « activité partielle garde d'enfants/vulnérables », la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40 %.

Le salarié percevra une indemnité de circonstance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.4. Périmètre des engagements

Il est rappelé que les engagements souscrits par les entreprises ne concernent que les salariés qui sont effectivement placés en position d'activité partielle de longue durée.

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

Au regard de la composition de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels dont 90 % des entreprises comptent moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties 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 9 | Information des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont consultées sur les mesures d'activité partielle. Lorsque aucune instance représentative du personnel n'est élue, les salariés sont informés individuellement et au moins 5 jours francs avant leur entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (courriel ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), s'il existe, et/ou aux instances représentatives du personnel (IRP) lorsqu'elles 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 ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités/services 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 de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Un bilan est adressé tous les 6 mois à la DIRECCTE en vue du renouvellement de l'autorisation d'APLD.

Article 10 | Suivi de l'accord

Les parties signataires rappellent leur volonté d'assurer un suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord. Ils reconnaissent que ce suivi est indispensable compte tenu de l'impossibilité d'anticiper avec précision l'évolution de la situation et les incidences de la période de crise actuelle.

Lors de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), si l'évolution de la situation du secteur le justifie, ou au moins une fois tous les 3 mois, le collège employeur informe les organisations syndicales sur les conditions de mise en œuvre du présent accord. Un point dédié à la mise en œuvre du présent accord est alors fixé à l'ordre du jour de la CPPNI. Dans la mesure du possible, cet ordre du jour, accompagné le cas échéant de documents d'information, est adressé aux membres de la commission, par voie électronique, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion et au plus tard, 1 semaine avant toute réunion.

Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe relatifs à l'activité partielle de longue durée ainsi que les documents unilatéraux homologués seront adressés, pour information, aux membres de la CPPNI. À cette fin, les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ainsi que les documents unilatéraux doivent être préalablement transmis par voie électronique à l'adresse suivante : elac@snelac.com.

Les partenaires sociaux prévoient ainsi de se réunir tous les 3 mois à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord afin de réaliser un bilan de la mise en œuvre du présent accord, apprécier les besoins réels du secteur en fonction de l'évolution de la situation économique et, le cas échéant, réviser les modalités de mise en œuvre du présent dispositif d'activité partielle de longue durée. Ce bilan permettra notamment d'identifier le taux de recours à ce dispositif au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, et de faire le point sur la mise en œuvre des engagements pris en contrepartie du recours au présent dispositif.

Article 11 | Entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord et son annexe entrent 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 6, élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 12 | Révision

Le présent accord et ses annexes pourront être révisés dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 13 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 9 juin 2021

relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2021

NOR : ASET2150778M

IDCC : 1516

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

FFP ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2021.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Ils soulignent par ailleurs que les stipulations du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

Ses stipulations s'appliquent, dans les conditions rappelées à l'article 2 du présent avenant, aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Article 2 | Salaires minima conventionnels annuels bruts dans le cadre de l'article 5 de l'accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers

Article 2.1 | Salaires minima conventionnels annuels bruts des salarié(e)s dont les emplois sont classés selon l'ancienne classification

Pour ces salarié(e)s dont les emplois ne sont pas encore classés selon la nouvelle classification, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient de classification	Salairé minimum conventionnel annuel brut 2021 (base : durée légale annuelle complète du travail)
Employé Spécialisé	A1	100	18 924,00
	A2	110	18 970,12
	B1	120	19 015,19
	B2	145	19 061,30
Technicien Qualifié 1 ^{er} degré	C1	171	19 146,04
	C2	186	20 305,73
	Qualifié 2 ^e degré	D1	21 784,20
		D2	23 896,32
	Hautement qualifié	E1	26 008,42
		E2	29 176,57
Cadre	F	310	33 539,63
	G	350	37 705,52
	H	450	48 120,23
	I	600	63 742,31

Article 2.2 | Salaires minima conventionnels annuels bruts des salarié(e)s dont les emplois sont classés selon la nouvelle classification

Pour les salarié(e)s dont les emplois sont classés selon l'accord de classification du 16 jan-

vier 2017, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

(En euros.)

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2021
1	De 100 à 109	18 924,00
2	De 110 à 119	18 970,12
3	De 120 à 132	19 015,19
4	De 133 à 144	19 039,17
5	De 145 à 157	19 061,30
6	De 158 à 170	19 103,68
7	De 171 à 185	19 146,04
8	De 186 à 199	20 305,73
9	De 200 à 206	21 784,20
10	De 207 à 213	22 523,44
11	De 214 à 219	23 262,68
12	De 220 à 226	23 896,32
13	De 227 à 233	24 635,55
14	De 234 à 239	25 374,79
15	De 240 à 245	26 008,42
16	De 246 à 251	26 642,04
17	De 252 à 257	27 275,68
18	De 258 à 263	27 909,31
19	De 264 à 269	28 542,94
20	De 270 à 277	29 176,57
21	De 278 à 285	30 021,41
22	De 286 à 293	30 866,26
23	De 294 à 301	31 711,10
24	De 302 à 309	32 555,94
25	De 310 à 349	33 539,63
26	De 350 à 399	37 705,52
27	De 400 à 449	42 912,88
28	De 450 à 499	48 120,23
29	De 500 à 549	53 327,59
30	De 550 à 599	58 534,95
31	À partir de 600	63 742,31

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2021, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie en début d'année civile suivante d'une régularisation de

salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile en cours et le salaire annuel perçu.

Article 3 | *Mention du salaire minimum conventionnel annuel brut minima conventionnel sur le bulletin de salaire*

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

Article 4 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 9 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **898** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Allier)

(21 juillet 1976)

(Étendue par arrêté du 17 octobre 1978,
Journal officiel du 17 novembre 1978)

Accord du 11 juin 2021

relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA)
à la valeur du point, aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
et à la prime panier pour l'année 2021 (Allier)

NOR : ASET2150792M

IDCC : 898

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

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter de l'année 2021, les taux effectifs garantis annuels établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Pour un horaire de 151,67 heures
I	140	18 658
I	145	18 812
	155	18 822

Niveau	Coefficient	Pour un horaire de 151,67 heures
II	170	18 933
	180	18 977
	190	19 095
III	215	19 513
	225	20 167
	240	21 254
IV	255	22 259
	270	23 401
	285	24 669
V	305	26 464
	335	28 926
	365	31 880
	395	34 141

Ces taux effectifs garantis annuels constituant une garantie distincte de celle visée par l'accord du 13 juin 1980 n'ont pas à supporter la majoration de 5 ou 7 % prévue par ledit accord.

Article 2

Ces taux effectifs garantis annuels s'appliquent dans les conditions définies à l'article 1^{er} de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe a, dans la convention collective du 21 juillet 1976.

Article 3

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

À compter du 1^{er} juillet 2021, la valeur du point servant à la fixation du barème des rémunérations minimales hiérarchiques prévue à l'article 1^{er} de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe b, de la convention collective du 21 juillet 1976, est fixée par le présent accord à 5,12 € pour un horaire de 151,67 heures par mois.

Article 5

L'indemnité de panier prévue à l'article 35 de la convention collective est fixée à 8,10 € à compter du 1^{er} juillet 2021.

Article 6

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensables au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

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

Article 7

Le présent accord a été 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 et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 11 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 860 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Finistère)
(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)

(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,

Journal officiel du 8 novembre 1980)

Avenant n° 58 du 17 juin 2021

relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA)
pour l'année 2021
(Finistère)

NOR : ASET2150771M

IDCC : 860

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

UIMM Finistère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA), base 151,67 heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sont fixés à partir de l'année 2021 dans le barème annexé au présent avenant.

Article 2

Les conditions d'application de ces TEGA sont celles qui ont été définies aux articles de l'avenant mensuel de la convention collective.

Article 3

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 pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Brest, le 17 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour 2021

Barème pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA 2021
I	1	140	18 980
	2	145	19 000
	3	155	19 040
II	1	170	19 395
	2	180	19 570
	3	190	20 075
III	1	215	20 310
	2	225	20 425
	3	240	21 105
IV	1	255	21 905
	2	270	23 030
	3	285	23 985
V	1	305	25 125
	2	335	27 430
	3	365	29 915
		395	32 415

Convention collective départementale

IDCC : 860 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Finistère)
(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)

(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,

Journal officiel du 8 novembre 1980)

Avenant n° 59 du 17 juin 2021

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
pour l'année 2021
(Finistère)

NOR : ASET2150772M

IDCC : 860

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

UIMM Finistère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} juillet 2021 pour la rémunération due au titre du mois de juillet, la valeur du point, base 151,67 heures, servant à déterminer la grille des rémunérations minimales hiérarchiques pour une durée du travail de 35 heures de travail effectif par semaine est fixée à 4,80 €.

Article 2

À la date de prise d'effet du présent accord, le barème reproduit ci-après devra être adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié, et le cas échéant, devra supporter les majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Les conditions d'application des rémunérations minimales hiérarchiques sont définies à l'article 15 *bis* de l'avenant mensuel de la convention collective.

Les barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques comprennent les majorations de 5 % pour le personnel ouvrier et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

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 pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi.

Fait à Brest, le 17 juin 2021

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Barème applicable à compter du 1^{er} juillet 2021.

Base 35 heures.

Ce barème tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, prévues par l'article 15 de la convention collective de la métallurgie du Finistère.

Valeur du point : 4,80 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier	Agent de maîtrise d'atelier	Agent de maîtrise	Administratif
I	1	140	705,60			672,00
	2	145	730,80			696,00
	3	155	781,20			744,00
II	1	170	856,80			816,00
	2	180				864,00
	3	190	957,60			912,00
III	1	215	1 083,60	1 104,24	1 032,00	1 032,00
	2	225				1 080,00
	3	240	1 209,60	1 232,64	1 152,00	1 152,00
IV	1	255	1 285,20	1 309,68	1 224,00	1 224,00
	2	270	1 360,80			1 296,00
	3	285	1 436,40	1 463,76	1 368,00	1 368,00
V	1	305		1 566,48	1 464,00	1 464,00
	2	335		1 720,56	1 608,00	1 608,00
	3	365		1 874,64	1 752,00	1 752,00
		395		2 028,72	1 896,00	1 896,00

Convention collective départementale

IDCC : **1627** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE ET DES CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES**

(Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme)

(17 janvier 1992)

(Bulletin officiel n° 1992-11 bis)

(Étendue par arrêté du 7 octobre 1992,

Journal officiel du 16 octobre 1992)

Accord du 11 juin 2021

relatif aux taux effectifs garantis et aux salaires minimaux hiérarchiques
pour l'année 2021
(Puy-de-Dôme)

NOR : ASET2150793M

IDCC : 1627

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

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC métallurgie Puy-de-Dôme ;

FO métallurgie Puy-de-Dôme ;

CFDT CRI ;

USTM CGT Puy-de-Dôme,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 6 *bis* de l'avenant mensuel de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, il est institué un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Le présent barème est applicable à compter du 1^{er} janvier 2021. Il inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Niveau	Coefficient	Pour un horaire de 151,67 heures
I	140	18 658
	145	18 812
	155	18 822
II	170	18 933
	180	18 977
	190	19 095
III	215	19 513
	225	20 167
	240	21 254
IV	255	22 259
	270	23 401
	285	24 669
V	305	26 464
	335	28 926
	365	31 880
	395	34 141

Article 2

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, le barème des salaires minimaux hiérarchiques est fixé sur la base d'une valeur de point de cinq euros et douze centimes (5,12 €), appliquée aux coefficients de l'annexe III de ladite convention.

Les salaires minimaux hiérarchiques doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif, et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, et les agents de maîtrise d'atelier, d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

La présente valeur de point inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le présent barème est applicable à compter du 1^{er} juillet 2021.

Article 3

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

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 4 | Dépôt

Le présent accord a été fait en 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, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 11 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1564 | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**

(Saône-et-Loire)

(23 octobre 1989)

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1990,

Journal officiel du 4 août 1990)

Avenant du 9 juin 2021

relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux primes pour l'année 2021
(Saône-et-Loire)

NOR : ASET2150780M

IDCC : 1564

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

UIMM Saône-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;

CFE-CGC Bourgogne ;

FO métallurgie Saône-et-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles garanties (RAG)

– date d'application :

Les RAG telles que définies ci-dessous, sont applicables à compter de l'année 2021 ;

– définition et modalités d'application :

Les rémunérations annuelles garanties constituent la rémunération annuelle minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces RAG sont applicables aux salariés visés par l'avenant « Mensuels » pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les RAG base 151,67 heures sont établies pour une durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des RAG seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

En aucun cas, ces RAG ne pourront servir de base au calcul des primes d'ancienneté ;

– assiette de comparaison :

Ces RAG, adaptées à l'horaire de travail, excluent :

- les primes d'ancienneté ;
- les remboursements de frais et sommes ayant ce caractère ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les montants perçus au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les majorations pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- le complément éventuel de rémunération relatif à la RAG de l'année civile précédente ;
- la prime de panier de nuit telle qu'elle est stipulée à l'article 22 de la convention collective.

Ces RAG incluent tous les autres éléments de salaire, essentiels ou accessoires, mensuels ou différés, individuels ou collectifs, que le salarié touche au titre de l'année considérée.

Article 2 | Barème des RAG à compter de l'année 2021

(En euros.)

Coefficient	Valeur
140	19 110
145	19 120
155	19 130
170	19 175
180	19 232
190	19 432
215	19 858
225	20 323
240	21 141
255	21 996
270	23 105
285	24 213
305	25 622
335	28 584
365	30 838
395	32 742

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée avant le 1^{er} mars de l'année suivante ; le complément éventuel de rémunération sera porté au plus tard sur le bulletin de paie du mois de mars. Ce complément éventuel sera exclu de l'assiette de comparaison des RAG de l'année au cours de laquelle il a été versé.

Dans les établissements qui auront procédé au versement du complément stipulé à l'alinéa précédent, l'employeur informera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ou le comité social et économique, du nombre de salariés ayant bénéficié de cet apurement

de fin d'année. Les mêmes éléments d'informations seront communiqués avant le 1^{er} mars au secrétariat de l'UIMM Saône-et-Loire qui en transmettra la synthèse aux délégués des organisations syndicales signataires.

Article 3 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, permettant de déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2021 à 5,46 €.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui en résultent sont indiqués dans les tableaux figurant dans le présent avenant.

Article 4 | Panier de nuit

L'indemnité de panier de nuit attribuée dans les conditions prévues à l'article 22 de l'avenant « Mensuels » est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2021, à 7,88 €.

Article 5 | Complément annuel de rémunération

Le complément annuel de rémunération défini à l'article 26 de l'avenant « Mensuels » est fixé, à compter du 1^{er} juillet 2021, à 437,00 €.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés.

En application de l'article L 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima et l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 7 | Formalités de dépôt

Le texte de cet avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 9 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques

Mensuels de plus de 18 ans.

Base : 35 heures hebdomadaires.

Valeur du point : 5,46 € au 1^{er} juillet 2021.

Niv.	Éch.	Coeff.	RMH					
			Administratif	Ouvrier et technicien d'atelier		Agent de maîtrise		Maîtrise d'atelier
I	1	140	764,40	1	802,62			
	2	145	791,70	2	831,29			
	3	155	846,30	3	888,62			
II	1	170	928,20	P1	974,61			
	2	180	982,80					
	3	190	1 037,40	P2	1 089,27			
III	1	215	1 173,90	P3	1 232,60	AM1	1 173,90	1 256,07
	2	225	1 228,50					
	3	240	1 310,40	TA1	1 375,92	AM2	1 310,40	1 402,13
IV	1	255	1 392,30	TA2	1 461,92	AM3	1 392,30	1 489,76
	2	270	1 474,20	TA3	1 547,91			
	3	285	1 556,10	TA4	1 633,91	AM4	1 556,10	1 665,03
V	1	305	1 665,30			AM5	1 665,30	1 781,87
	2	335	1 829,10			AM6	1 829,10	1 957,14
	3	365	1 992,90			AM7	1 992,90	2 132,40
		395	2 156,70				2 156,70	2 307,67

Barème des primes d'ancienneté

Base 35 heures.

Administratif et technicien – agent de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

Niveau	Échelon	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	764,40	30,58	38,22	45,86	53,51	61,15	68,80	76,44	84,08	91,73	99,37	107,02	114,66
	2	791,70	31,67	39,59	47,50	55,42	63,34	71,25	79,17	87,09	95,00	102,92	110,84	118,76
	3	846,30	33,85	42,32	50,78	59,24	67,70	76,17	84,63	93,09	101,56	110,02	118,48	126,95
II	1	928,20	37,13	46,41	55,69	64,97	74,26	83,54	92,82	102,10	111,38	120,67	129,95	139,23
	2	982,80	39,31	49,14	58,97	68,80	78,62	88,45	98,28	108,11	117,94	127,76	137,59	147,42
	3	1 037,40	41,50	51,87	62,24	72,62	82,99	93,37	103,74	114,11	124,49	134,86	145,24	155,61
III	1	1 173,90	46,96	58,70	70,43	82,17	93,91	105,65	117,39	129,13	140,87	152,61	164,35	176,09
	2	1 228,50	49,14	61,43	73,71	86,00	98,28	110,57	122,85	135,14	147,42	159,71	171,99	184,28
	3	1 310,40	52,42	65,52	78,62	91,73	104,83	117,94	131,04	144,14	157,25	170,35	183,46	196,56
IV	1	1 392,30	55,69	69,62	83,54	97,46	111,38	125,31	139,23	153,15	167,08	181,00	194,92	208,85
	2	1 474,20	58,97	73,71	88,45	103,19	117,94	132,68	147,42	162,16	176,90	191,65	206,39	221,13
	3	1 556,10	62,24	77,81	93,37	108,93	124,49	140,05	155,61	171,17	186,73	202,29	217,85	233,42
V	1	1 665,30	66,61	83,27	99,92	116,57	133,22	149,88	166,53	183,18	199,84	216,49	233,14	249,80
	2	1 829,10	73,16	91,46	109,75	128,04	146,33	164,62	182,91	201,20	219,49	237,78	256,07	274,37
	3	1 992,90	79,72	99,65	119,57	139,50	159,43	179,36	199,29	219,22	239,15	259,08	279,01	298,94
		2 156,70	86,27	107,84	129,40	150,97	172,54	194,10	215,67	237,24	258,80	280,37	301,94	323,51

Ouvrier

(En euros.)

Niv.	Éch.		3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	1	802,62	32,10	40,13	48,16	56,18	64,21	72,24	80,26	88,29	96,31	104,34	112,37	120,39
	2	2	831,29	33,25	41,56	49,88	58,19	66,50	74,82	83,13	91,44	99,75	108,07	116,38	124,69
	3	3	888,62	35,54	44,43	53,32	62,20	71,09	79,98	88,86	97,75	106,63	115,52	124,41	133,29
II	1	P1	974,61	38,98	48,73	58,48	68,22	77,97	87,71	97,46	107,21	116,95	126,70	136,45	146,19
	2														
	3	P2	1 089,27	43,57	54,46	65,36	76,25	87,14	98,03	108,93	119,82	130,71	141,61	152,50	163,39
III	1	P3	1 232,60	49,30	61,63	73,96	86,28	98,61	110,93	123,26	135,59	147,91	160,24	172,56	184,89
	2														
	3	TA1	1 375,92	55,04	68,80	82,56	96,31	110,07	123,83	137,59	151,35	165,11	178,87	192,63	206,39
IV	1	TA2	1 461,92	58,48	73,10	87,71	102,33	116,95	131,57	146,19	160,81	175,43	190,05	204,67	219,29
	2	TA3	1 547,91	61,92	77,40	92,87	108,35	123,83	139,31	154,79	170,27	185,75	201,23	216,71	232,19
	3	TA4	1 633,91	65,36	81,70	98,03	114,37	130,71	147,05	163,39	179,73	196,07	212,41	228,75	245,09

Agent de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niv.	Éch.		3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
III	1	AM1	1 256,07	50,24	62,80	75,36	87,93	100,49	113,05	125,61	138,17	150,73	163,29	175,85	188,41
	2														
	3	AM2	1 402,13	56,09	70,11	84,13	98,15	112,17	126,19	140,21	154,23	168,26	182,28	196,30	210,32
IV	1	AM3	1 489,76	59,59	74,49	89,39	104,28	119,18	134,08	148,98	163,87	178,77	193,67	208,57	223,46
	2														
	3	AM4	1 665,03	66,60	83,25	99,90	116,55	133,20	149,85	166,50	183,15	199,80	216,45	233,10	249,75
V	1	AM5	1 781,87	71,27	89,09	106,91	124,73	142,55	160,37	178,19	196,01	213,82	231,64	249,46	267,28
	2	AM6	1 957,14	78,29	97,86	117,43	137,00	156,57	176,14	195,71	215,29	234,86	254,43	274,00	293,57
	3	AM7	2 132,40	85,30	106,62	127,94	149,27	170,59	191,92	213,24	234,56	255,89	277,21	298,54	319,86
			2 307,67	92,31	115,38	138,46	161,54	184,61	207,69	230,77	253,84	276,92	300,00	323,07	346,15

Convention collective d'arrondissement

IDCC : **1007** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Thiers)

(11 avril 1979)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 8 juin 1980)

Avenant n° 85 du 11 juin 2021

relatif aux taux effectifs garantis annuels,
aux rémunérations minimales hiérarchiques et au salaire de base horaire
des travailleurs à domicile pour l'année 2021 (Thiers)

NOR : ASET2150794M

IDCC : 1007

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

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter de l'année 2021, les taux effectifs garantis annuels, établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

(Voir page suivante.)

Niveau	Coefficient	Pour un horaire de 151,67 heures
I	140	18 658
	145	18 812
	155	18 822
II	170	18 933
	180	18 977
	190	19 095
III	215	19 513
	225	20 167
	240	21 254
IV	255	22 259
	270	23 401
	285	24 669
V	305	26 464
	335	28 926
	365	31 880
	395	34 141

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 2

À compter du 1^{er} juillet 2021, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (base 35 heures par semaine – 151,67 heures par mois) s'établit de la manière suivante :

A. Pour un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 170, le point unique est fixé à 5,12 €.

Les RMH sont calculées selon la formule :

■ Prix du point conventionnel (5,12 €) multiplié par le coefficient hiérarchique.

Pour les coefficients hiérarchiques inférieurs au coefficient 170, la valeur du point (base 35 heures par semaine) est fixée à compter du 1^{er} juillet 2021 à :

(En euros.)

Coefficient hiérarchique	Valeur du point
140	5,94
145	5,78
155	5,51

B. Toutes les RMH déterminées au paragraphe A, ci-dessus, sont majorées de 5 % pour les ouvriers.

C. Toutes les RMH déterminées au paragraphe A, ci-dessus, sont majorées de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 3

Les salaires de base horaire des travailleurs à domicile seront les suivants à compter du 1^{er} août 2021 :

- monteurs-cloueurs : 9,14 € ;
- monteurs-ajusteurs : 10,91 € ;
- polisseurs et trempeurs : 12,32 €.

Ces salaires s'entendent frais professionnels compris à l'exception des monteurs-cloueurs pour lesquels il n'existe aucun frais professionnel.

Article 4

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

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

Article 5

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 11 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 42 du 17 juin 2021
relatif aux diplômes et à la classification du notaire salarié

NOR : ASET2150782M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

Préambule

Le 23 janvier 2020, les partenaires sociaux ont signé un avenant n° 39 à la convention collective nationale du notariat qui dispose à l'article 1^{er} que « tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants :

- diplôme supérieur de notariat ;
- diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage ;
- diplôme de notaire ;
- certificat d'aptitude aux fonctions de notaire,

nommé par arrêté du garde des Sceaux, ministre de la justice, et ayant prêté le serment prévu à l'article 57 du décret du 5 juillet 1973 doit être classé au minimum C2. »

Soucieux d'assurer une égalité de traitement à tous les notaires salariés sans distinction, qu'ils soient titulaires d'un des diplômes cités ci-dessus ou qu'ils aient bénéficié des dispositifs dits de passerelles prévus à l'article 4 du décret n° 73-609 du 5 juillet 1973 et à l'article 17 I du n° 2016-661 du 20 mai 2016, les partenaires sociaux ont décidé de modifier cette rédaction.

Ils sont ainsi convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe suivant de l'article 15.6 de la convention collective du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 et de l'article 1^{er} de l'avenant n° 39 du 23 janvier 2020 :

« Tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants :

- diplôme supérieur de notariat ;
- diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage ;
- diplôme de notaire ;
- certificat d'aptitude aux fonctions de notaire,

nommé par arrêté du garde des Sceaux, ministre de la justice, et ayant prêté le serment prévu à l'article 57 du décret du 5 juillet 1973 doit être classé au minimum C2. »

est supprimé et remplacé par :

« Tout salarié nommé notaire salarié par arrêté du garde des Sceaux, ministre de la justice, et ayant prêté le serment prévu à l'article 57 du décret du 5 juillet 1973 doit être classé au minimum C2. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet 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 sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur.

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 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

Accord du 18 mai 2021
relatif à l'engagement pacte pour les jeunes

NOR : ASET2150757M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFTD ;

IPRC CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La solidarité constitue un des principes fondamentaux des activités des entreprises de la branche retraite complémentaire et prévoyance.

L'insertion professionnelle des jeunes constitue dès lors un axe essentiel de la politique sociale.

Dans cette perspective, dans l'attente de la conclusion de la négociation actuellement engagée sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle entendent poursuivre et développer les actions concrètes menées vis-à-vis des jeunes, qui plus est dans le contexte présent caractérisé par des difficultés plus grandes à s'insérer professionnellement.

À cette fin, elles conviennent des actions suivantes :

- la conclusion par l'association d'employeurs d'une convention de partenariat avec le haut-commissariat à l'emploi et à l'engagement des entreprises, pour acter l'accueil d'au moins 1 000 alternants dans les entreprises de la branche en 2021, dans le cadre du plan national « Un jeune, une solution » ;
- la poursuite de l'engagement de l'association d'employeurs, d'ores et déjà matérialisé, avec l'Éducation nationale, afin de proposer 1 000 stages de découverte de l'entreprise, pour des collégiens de classe de 3^e, permettant de découvrir le monde du travail et d'acquérir une première vision opérationnelle de l'entreprise ;

- le développement de la politique de promotion des métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance auprès du grand public, à travers la participation des employeurs de la branche à des forums, salons et au développement de partenariats auprès d'acteurs institutionnels ou de la formation initiale (écoles, CFA...).

Parallèlement, le centre de formation et des expertises métiers de la branche étudiera et proposera un plan d'action en vue de faciliter l'accès par la voie de la professionnalisation aux CQP de branche.

Le suivi de ces engagements sera réalisé au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Fait à Paris, le 18 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

Accord du 1^{er} juillet 2021

relatif à l'accompagnement des salariés aidants
et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle

NOR : ASET2150758M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFTD ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord sont conscients des difficultés, parfois quotidiennes, auxquelles sont confrontés les salariés en situation d'aidants familiaux accompagnant un proche malade ou en situation de handicap ou en situation de dépendance liée à une perte d'autonomie. Tout salarié peut, un jour, devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé.

Il est rappelé que :

- selon l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles : « Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée, son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. » ;
- selon l'article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles : « Est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L. 245-12, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant

ou le collatéral jusqu'au 4^e degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide ».

Dans une démarche visant à permettre au salarié de concilier sa situation d'aidant familial et sa vie professionnelle, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt de l'entreprise, les parties signataires conviennent des dispositions du présent accord, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 3142-26 du code du travail.

Il ne se substitue pas aux dispositions d'ordre public relatives au congé de proche-aidant visées aux articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1.

Article 1^{er} | Définition du salarié aidant

Pour la branche est considéré comme salarié aidant, le salarié qui apporte une aide :

- non professionnelle ;
- à un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge ;
- pour effectuer des gestes de la vie quotidienne ;
- de manière régulière et fréquente.

La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

Article 2 | Mise en place d'une campagne d'information et de sensibilisation à la situation de proche aidant au sein de la branche

2.1. Dispositif de communication

Conscient que les actions en direction des aidants nécessitent une campagne de communication à destination des salariés des entreprises de la branche, un dispositif d'information et de sensibilisation est mis en place.

À cet effet, le coordinateur diversité/handicap de la branche, en lien avec les correspondants diversité/handicap des entreprises, propose aux entreprises des supports spécifiques visant à sensibiliser aux contraintes personnelles que sont susceptibles de rencontrer les aidants, et prend toute initiative pour développer des actions de sensibilisation et de communication.

2.2. Dispositif « Ma boussole aidants »

Au-delà du service de la retraite complémentaire, le principe de solidarité mis en œuvre par le régime AGIRC-ARRCO s'exprime également dans le cadre d'une action sociale s'adressant aux actifs, dont les salariés de la branche sont bénéficiaires, comme aux retraités.

Le dispositif « Ma boussole aidants », développé par l'AGIRC-ARRCO, est un service ayant vocation à soutenir les aidants familiaux et leurs proches, afin de trouver les services utiles, faciliter l'accès aux solutions de répit et de soutien, et favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

« Ma boussole aidants » se positionne comme un dispositif d'intérêt général ouvert à tous, qui vise à catalyser les différents acteurs de l'aide aux aidants (acteurs publics, associations, entreprises du médico-psycho social...), pour une meilleure coordination des actions et des parcours d'accompagnement sur les territoires.

Une information sera déployée auprès de l'ensemble des entreprises de la branche pour faire connaître ce dispositif.

Article 3 | Égalité de traitement avec les autres salariés

Les parties signataires rappellent que l'employeur ne doit en aucun cas tenir compte de la situation de salarié aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation.

Article 4 | Contribution des entreprises au soutien des aidants familiaux

Pour accompagner les salariés aidants dans la conciliation de leur vie d'aidant et de leur vie professionnelle, il est rappelé l'indispensable implication des acteurs suivants :

- la direction générale ;
- la direction des ressources humaines ;
- le manager de proximité ;
- la médecine du travail ;
- les services sociaux ;
- les instances représentatives du personnel.

4.1. Mesures favorisant l'organisation du travail

Une attention particulière sera portée à chaque situation, dans les limites des contraintes de l'entreprise et du service, pour favoriser la prise des jours de congés, de jours RTT, de jours de récupération et du compte épargne-temps, en lien notamment avec le droit au répit.

Le salarié aidant, en accord avec son employeur, pourra bénéficier d'aménagement d'horaires, tant en termes d'adaptation des plages horaires que d'organisation du travail. À ce titre, l'accès au télétravail sera favorisé et sa mise en place facilitée, dès lors que le salarié aidant, du fait de son activité, remplit les conditions d'éligibilité.

Le passage à temps partiel, dans les conditions définies par l'entreprise, sera également facilité. Lorsque le salarié en fait la demande, celui-ci continue d'acquérir des droits à retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein. Le salarié finance la part salariale qui lui incombe ; l'employeur finançant celle qui lui incombe.

En lien avec les services d'action sociale de l'entreprise, et des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, toutes les solutions d'aides matérielles et financières susceptibles d'apporter un soutien au salarié aidant dans la prise en charge de sa situation seront recherchées.

4.2. Mesures favorisant la prise de jours de congés

Tout salarié aidant peut recourir aux jours de congés exceptionnels prévus à l'article 22.2 (11 jours ouvrés) et 22.2 bis (7 jours ouvrés) de la convention collective nationale de travail. À ce titre, le salarié aidant bénéficie de 18 jours ouvrés par an.

4.3. Dispositif de dons de jours entre salariés

Un salarié peut, dans les conditions prévues à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la personne aidée doit être le conjoint, le concubin, le partenaire lié à un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un

enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au 4^e degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et des soins contraignants sont attestés par un certificat médical du corps médical assurant son suivi.

Celui-ci pourra être complété, selon le cas, par :

- la justification de la décision notifiant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %, en cas de handicap ;
- l'attribution, de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et du classement de la grille nationale GIR 1, 2, 3, en cas de perte d'autonomie ;
- le jugement d'habilitation familiale notifiant la situation de tutelle ou de curatelle, en cas de dépendance.

Les jours utilisés dans le cadre d'un don de jours de repos sont assimilés à des jours de congés payés.

Le salarié bénéficiaire de jours cédés conserve le maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence et ce, quel que soit le montant de la rémunération du salarié donateur.

Les jours d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (allocations vacances, 13^e mois, congés payés...).

Le salarié conserve le bénéfice de la couverture sociale et des avantages acquis avant la période d'absence continue ou séquencée.

L'abondement des jours cédés est fixé par accord d'entreprise.

Les modalités de mise en place, au niveau de la branche, d'un mécanisme de solidarité inter-entreprises destiné à mutualiser les dons de jours seront étudiées en groupe technique paritaire d'ici fin 2021. Cette étude sera examinée par la CPPNI au 1^{er} trimestre 2022.

4.4. Le congé de proche aidant

Il permet d'assister un proche dépendant ou une personne handicapée justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 80 % ou une personne classée en GIR 1 à 3, même si elle réside en établissement.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié.

La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins 1 mois avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. Il ne peut y avoir plus de 3 renouvellements. Dans l'hypothèse où une situation similaire se reproduirait durant la carrière du salarié concernant un proche (ascendant ou descendant direct et conjoint), le recours à ce congé pourrait à nouveau être déclenché par le salarié, dès lors que la présence régulière d'un aidant est indispensable.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, dans la limite évoquée ci-dessus.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants : décès de la personne aidée, admission dans un établissement de la personne aidée, diminution importante des ressources du salarié, recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée, congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille. Le retour anticipé s'effectue sous un délai de 15 jours.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au paragraphe précédent.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son manager de proximité.

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi, dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi. Pendant son congé, le salarié conserve le bénéfice de la protection sociale complémentaire en vigueur dans l'entreprise.

Le congé de proche aidant ouvre droit à une allocation versée par la CAF.

4.5. Le congé de solidarité familiale

Il permet de s'absenter pour assister un proche en fin de vie à savoir un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier à sa demande de ce congé de solidarité familiale. La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins 2 semaines avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Ce congé d'une durée maximum de 3 mois est renouvelable une seule fois. Toutefois, si la situation le justifie et à la demande du salarié, un congé sans solde est accordé par l'entreprise pour une durée de 3 mois renouvelable une fois.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée par le salarié, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié.

Le salarié peut, à sa demande, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi, dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi.

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son manager de proximité.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Pendant son congé, le salarié conserve le bénéfice de la protection sociale complémentaire en vigueur dans l'entreprise.

Le congé de solidarité familiale ouvre droit à une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la CNAJAP.

Article 5 | Négociation d'entreprise

Les entreprises de la branche sont invitées, par la voie de la négociation, à prendre toutes mesures complémentaires d'accompagnement des salariés aidants.

Dans cette perspective, elles aborderont les thématiques suivantes :

- l'accompagnement dans l'accès aux dispositifs de soutien, d'aide et aux congés à disposition ;
- les mesures facilitant la mise en œuvre au sein de l'entreprise de la conciliation entre l'emploi occupé et la situation d'aidant, qu'il s'agisse de l'aménagement de l'organisation du travail et des horaires, du télétravail et de l'activité à temps partiel ;
- les modalités de mise en œuvre des dons de jours de repos ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé de solidarité familiale.

Article 6 | Dispositions finales

6.1. Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de 50 salariés et leur sont donc applicables.

6.2. Bilan

Les partenaires sociaux se réuniront pour procéder à un bilan d'étape à mi-parcours en vue de procéder à d'éventuels ajustements. Ce bilan sera présenté à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Un an avant le terme de l'accord, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront, afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord, les modifications éventuelles à y apporter et l'inscrire à l'agenda social.

6.3. Durée de l'accord

Le présent accord relève des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. Il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entre en vigueur au 1^{er} juillet 2021.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**

(Personnel)

(9 décembre 1993)

Accord du 11 juin 2021

relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2150755M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les groupes paritaires de protection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes d'insertion, de maintien dans l'emploi et de soutien aux personnes en situation de handicap.

Informar, sensibiliser, accompagner et former les acteurs clés des entreprises de la branche impliqués dans la mise en place d'une politique handicap (directions générales, DRH, instances représentatives du personnel et organisations syndicales médecine du travail, managers, responsables des achats) sont les conditions indispensables, pour créer une dynamique dans l'ensemble du secteur professionnel et maintenir, dans la durée, un taux d'emploi, au niveau de la branche situé au-delà de l'obligation légale prévue à l'article L. 5212-1 et suivant du code du travail et de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Il est rappelé que :

- le handicap est défini comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altéra-

tion substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de la santé invalidant » ;

- l'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'« est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

À cet égard, la branche professionnelle des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance mène depuis maintenant plus de 10 ans une politique active en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination, dans laquelle s'inscrit la prise en compte de la situation du handicap.

Après avoir pris connaissance des différents bilans portant sur les mesures mises en œuvre durant la période, les parties signataires estiment qu'il y a lieu de fixer des objectifs d'évolution qui tiennent compte des efforts d'ores et déjà accomplis par les entreprises de la branche professionnelle, et d'inscrire dans un accord, pour les 5 ans à venir, la poursuite des actions au bénéfice des personnes en situation de handicap.

C'est dans cette perspective qu'elles conviennent des dispositions du présent accord.

Article 1^{er} | Priorités de la branche

1.1. Prise en compte du handicap dans les actions de la branche

Les signataires estiment que l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traité de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées par la branche.

À cette fin, la dimension de l'intégration, de la formation professionnelle, de l'évolution des parcours et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont traités dans tous les travaux paritaires de la branche, et notamment dans les travaux menés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, les études, supports et outils d'accompagnement réalisés par la branche.

1.2. La mission du « coordinateur diversité/handicap »

La branche et les organisations syndicales paritaires s'appuient sur le « coordinateur diversité/handicap », rattaché à l'association d'employeurs, qui a pour rôle de coordonner, au niveau de la branche, l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité, l'égalité des chances et la prise en compte du handicap.

Le coordinateur diversité suit les réalisations conduites par les entreprises, en animant le réseau des « correspondants diversité et handicap » désignés par les directions des groupes paritaires de protection sociale (la nomination d'un correspondant diversité et handicap est obligatoire dans toutes les structures de plus de 250 collaborateurs).

La liste des correspondants et de leur fonction est communiquée annuellement à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation par le coordinateur diversité/handicap.

Pour les structures employeurs dont l'effectif est inférieur à 250, le responsable RH ou son représentant assume cette mission.

Le coordinateur diversité/handicap a également pour rôle d'animer un dialogue continu avec les entreprises de la branche, d'accompagner les politiques et les actions de promotion de la diversité et du handicap développées par les différents acteurs et de recueillir les bonnes pratiques existantes, les partager et les mutualiser au sein de la branche.

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises. Il donne de la visibilité, initie, impulse et pilote des projets communs au bénéfice de l'ensemble des entreprises de la branche.

Il rend compte deux fois par an de son activité à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

1.3. Actions spécifiques

1.3.1. Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des salariés en situation de handicap.

Ainsi :

- l'article 17, alinéa 3 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 prévoit que « l'indemnité conventionnelle de départ en retraite est due aux salariés handicapés partant avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 351-1-3 dudit code » ;

- l'article 30, alinéas 6, 7 et 8 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 dispose que « les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine ou de 3 jours par mois lorsque le temps de travail est exprimé en forfait jours. La réduction du temps de travail, à hauteur de 5 heures par semaine, peut être journalière ou bien cumulée dans un cadre au plus hebdomadaire, en conciliant les nécessités du service et les besoins et intérêts des salariés » ;

- l'article 22, paragraphe 2 *bis* de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 prévoit que « Des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 7 jours par an sont accordées à chacun des parents justifiant de la situation de leur enfant par une attestation fournie par la MDPH ou percevant l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;

Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente, d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents ou de survenance de dépendance des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée. La dépendance mentionnée ci-dessus s'entend au sens des groupes iso-ressources (GIR) 1,2, 3 et 4 de la classification nationale. » ;

- l'article 6.2 de l'annexe II B de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 indique que « les salariés qui disposent d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé bénéficient d'un abondement supplémentaire, conformément à la réglementation en vigueur relative à l'alimentation du compte personnel de formation ».

1.3.2. Le rôle de la branche en faveur des personnes en situation de handicap est organisé autour des 5 missions principales suivantes :

- agir pour le maintien dans l'emploi ;
- agir pour l'employabilité, en garantissant l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle ;
- favoriser l'accès à l'emploi et favoriser le partenariat avec les établissements spécialisés ;
- poursuivre le changement de perception du handicap ;
- assurer le pilotage et le suivi de ces actions dans le but d'en mesurer l'efficacité et de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou des nouveaux besoins identifiés.

2.1. Aménagement des situations et des lieux de travail

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, en aménageant les locaux et le poste de travail, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

La branche s'engage quant à elle à favoriser le déploiement d'actions concrètes et innovantes destinées à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Dans cette perspective, la possibilité de conclure une convention de partenariat avec l'AGEFIPH sera examinée.

Afin de faciliter l'aménagement des situations de travail, les entreprises encouragent et accompagnent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des salariés présentant les conditions telles que définies dans le préambule. À cet effet, elles mènent des actions d'information auprès des salariés sur les démarches administratives à réaliser et apportent leur assistance et leur soutien à ceux qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

Elles facilitent la démarche en proposant différents dispositifs tels que la mise en place :

- d'une communauté spécifique de salariés en lien avec le handicap ;
- de partenariats en vue de la tenue d'événements sportifs, culturels ou autres, en associant ses salariés en situation de handicap.

2.2. Aménagement en vue du reclassement professionnel d'un salarié déclaré inapte au poste de travail

Avant d'envisager un reclassement professionnel, l'entreprise s'engage à mettre en place toutes les solutions possibles pour maintenir le salarié dans son emploi, y compris lorsque cela implique un aménagement important du poste de travail.

Pour ce faire, elle élabore un plan d'action pouvant comporter notamment l'organisation du travail et/ou l'aménagement des horaires, l'accessibilité des outils et des supports de communication. Elle fait appel, en tant que de besoin, au « coordinateur diversité/handicap » pour rechercher toutes solutions adaptées, tant interne à la branche, qu'externe, sur le même bassin d'emploi dans lequel le salarié concerné travaillé, en tenant compte de la situation de handicap de l'intéressé, et en accord avec ce dernier.

2.3. Aides individuelles accordées par les entreprises

Indépendamment des préconisations éventuelles de la médecine du travail, les entreprises, dans le cadre de leur déploiement du télétravail, sont incitées à mettre en place cette solution pour les salariés en situation de handicap ou souffrant de séquelles ou de pathologies lourdes lorsque cette solution est susceptible de maintenir le lien avec l'entreprise et/ou d'améliorer leurs conditions de travail.

Cette solution de télétravail repose sur les aménagements :

- de l'organisation du travail et du temps de travail des salariés concernés, si besoin dérogeant à l'accord télétravail existant ;
- du poste de travail et de l'équipement informatique au domicile pour permettre le télétravail.

2.4. Bilan de santé

Les bilans de santé passés par l'intermédiaire de l'action sociale AGIRC-ARRCO ne donnent pas lieu à retenue de salaires dans la limite de 1 jour tous les 3 ans et sur présentation d'un justificatif.

Cette mesure complète la disposition de l'article 22 de la convention collective nationale (congés exceptionnels) pour les bilans de santé.

Article 3 | Agir pour l'employabilité en garantissant l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

3.1. L'égalité salariale

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises s'engagent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions, à partir de la reconnaissance de la situation de handicap, et prennent toutes mesures correctives en cas de décalages en défaveur des salariés en situation de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

3.2. Favoriser l'accès à la formation professionnelle

Les personnes en situation de handicap ont accès sans discrimination à la formation professionnelle. Les entreprises s'engagent à ce que les formations soient organisées selon des modalités adaptées à la situation des salariés, tels que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

3.3. L'accompagnement à l'intégration ou au retour dans l'emploi

Afin d'accompagner les salariés qui sont en situation de handicap, dans leur parcours d'intégration ou de retour dans leur emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche. Cette mission d'accompagnateur est valorisée et intégrée dans l'exercice des missions du salarié, durant le temps de travail.

Une attention particulière sera accordée à l'entretien professionnel et/ou tout entretien intermédiaire. Pour la tenue de celui-ci, peut être associé, si le salarié le souhaite, le référent handicap. Le support formalisant l'entretien sera porté à la connaissance des services de ressources humaines.

Article 4 | Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises développent des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ces partenariats portent notamment sur :

- la découverte de l'entreprise ;
- l'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, alternance...) ;
- la présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises de la branche promeuvent l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et proposent à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, com-

plémentaires à leur formation théorique, matérialisée dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres, dans le respect des règles de la concurrence.

Elles favoriseront les partenariats avec ces structures afin d'ouvrir l'accès à l'activité professionnelle des salariés en situation de handicap qui ne peuvent durablement intégrer les entreprises.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est rappelé qu'au niveau de la bourse de l'emploi, la faculté leur est donnée de faire mention de leur situation particulière.

Les offres d'emploi sont diffusées non seulement sur le site de la bourse de l'emploi mais aussi à tout organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engagent à faire un bilan annuel sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, à l'intégrer dans leur bilan social et à le transmettre à la branche professionnelle au « coordinateur diversité/handicap ».

Article 5 | Poursuivre le changement de perception du handicap

Afin de faire évoluer la perception du handicap, la branche :

- organise périodiquement des campagnes d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation. Des focus de communication plus ciblés auprès des équipes en charge du recrutement et des managers seront également organisés ;
- s'engage à donner de la visibilité à ses actions et à celles des entreprises, afin d'inciter les personnes en situation de handicap à se porter candidate sur les métiers de la branche ;
- développe les échanges avec les acteurs institutionnels, les écoles, les universités et le milieu associatif du handicap au niveau national et dans les territoires et participe aux actions de communication et de promotion de ces acteurs.

Les entreprises s'engagent à :

- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général ;
- développer des sessions d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- former les recruteurs et les managers aux différents types de handicap et à l'accompagnement des collaborateurs handicapés, afin de les sensibiliser à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein du collectif de travail ;
- prévoir et promouvoir toutes actions de communication, afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap.

Article 6 | Assurer le pilotage et le suivi des actions

Ce suivi sera assuré par le « coordinateur diversité/handicap » de la branche et donnera lieu à restitution devant la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Le « coordinateur diversité/handicap » favorisera la diffusion des pratiques innovantes de la branche et/ou des entreprises et la mutualisation des bonnes pratiques.

Dans le cadre du bilan annuel sur les salariés en situation de handicap dans la branche, les données sont actualisées et complétées par le nombre d'embauches réalisées et divers indicateurs complémentaires en relation avec le profil de branche (voir annexe).

Il est présenté une fois par an à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et est communiqué à la commission paritaire plénière.

Article 7 | Date d'effet et durée de l'accord

Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de 50 salariés et leur sont donc applicables.

Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront pour procéder à un bilan d'étape à mi-parcours en vue de procéder à d'éventuels ajustements. Ce bilan sera présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Un an avant le terme de l'accord, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord, les modifications éventuelles à y apporter et l'inscrire à l'agenda social.

Durée

Elle est fixée à 5 ans, l'ensemble des dispositions entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Fait à Paris, le 11 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe relative aux indicateurs retenus en matière de handicap

- nombre de salariés en situation de handicap (comparaison avec l'année N – 1) ;
- nombre de salariés ayant déclaré leur reconnaissance de travailleur handicapé dans l'année N – 1 ;
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
- structure par ancienneté et par catégorie professionnelle ;
- structure par type de contrat (CDI/CDD) ;
- taux d'emploi direct ;
- nombre d'embauches directes de personnes en situation de handicap ;
- nombre de contrats en alternance de personnes en situation de handicap ;
- évolution professionnelle des salariés en situation de handicap dans l'année N – 1 (promotion et évolution salariale, soit le nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure individuelle hors automaticité).

Convention collective nationale

IDCC : **3241 | TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Convention collective nationale du 2 juillet 2021
relative à la télédiffusion

NOR : ASET2150777M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

Locales TV ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

SNPCA CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FO médias,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de rapprochement des branches professionnelles voulu par les pouvoirs publics à travers les lois n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux sont convenus de définir des règles communes au secteur de la télédiffusion, au sein d'une convention collective nationale applicable à l'ensemble des entreprises de la télédiffusion qui s'applique de manière homogène à chaque diffuseur quels que soient les moyens de diffusion qu'ils utilisent.

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par services de télévision tout service de communication au public par voie hertzienne terrestre, analogique ou numérique, quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le conseil supérieur de l'audiovisuel et par tous les autres moyens de communication électronique existants ou à venir relevant des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que de leurs éventuelles évolutions.

Article 1^{er} | Champ d'application

À compter de son extension, la présente convention collective régit en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer (Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte) et dans les collectivités territoriales de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, Wallis et Futuna, les terres australes et antarctiques françaises, les relations entre :

- d'une part, les entreprises qui exercent l'activité d'édition de services de télévision en France : sont ainsi visés tous services de communication au public par voie hertzienne terrestre, analogique ou numérique, quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services distribués par les réseaux n'utilisant pas les fréquences assignées par le conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et par tous les autres moyens de communication électronique existants ou à venir relevant des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que de leurs éventuelles évolutions.

Sont concernées les activités d'édition de services de télévision :

- à vocation nationale, locale, ultramarine, et internationale, diffusés par voie hertzienne terrestre, et titulaires du droit d'usage des ressources radioélectriques assignées pour la diffusion de leurs programmes, en application de l'article 26 de la loi du 30 septembre 1986 n° 86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (chaînes de télévision publique, telles que France Télévisions, Arte, France Média Monde et TV5 Monde) ;
- à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par le CSA en application de l'article 30 de la loi du 30 septembre 1986 n° 86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (chaînes privées généralistes telles que TF1 ou M6) ;
- à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par le CSA en application de l'article 30-1 de la même loi (chaînes privées gratuites de la TNT) ;
- à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre en mode numérique et faisant appel à une rémunération de la part des usagers, autorisées par le CSA en application de l'article 30-1 de la même loi (exemple : Canal+) ;
- distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le CSA et ayant conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi ;
- thématiques mis à disposition du public sur le territoire français par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique et ont conclu une convention avec le conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 33 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée le 1^{er} août 2000, ont été autorisées par le CSA conformément à l'article 30-1 de la même loi, ou créées par la loi n° 99-1174 du 30 décembre 1999 ;
- à vocation locale mis à disposition du public sur le territoire français par voie hertzienne terrestre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le conseil supérieur de l'audiovisuel et ont été autorisés par le conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 30-1 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée ou ont conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi ;
- 100 % digitales.

Est également concerné l'INA ;

- et d'autre part, les salariés qui y travaillent sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, y compris lorsqu'ils sont envoyés en déplacement hors du territoire français.

Même si le critère d'application de la présente convention collective est l'activité réellement exercée par l'entreprise, les codes NAF attribués par l'INSEE (qui ne constituent à cet égard qu'une simple présomption) et visés par la présente convention collective, sont notamment les codes 6020 A (édition de chaînes généralistes) et 6020 B (édition de chaînes thématiques).

Il est entendu que n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention collective :

- les entreprises relevant de la distribution commerciale de services audiovisuels ne dépendant pas directement d'une des entreprises visées par la présente convention collective ;
- les entreprises relevant de l'édition de phonogrammes ou de vidéogrammes ;
- les entreprises techniques au service de la création et de l'événement ;
- les entreprises relevant de la production cinématographique ;
- les entreprises relevant de la radiodiffusion ;
- les entreprises relevant de la production audiovisuelle.

Le corps principal de la présente convention collective ne peut en aucun cas s'appliquer aux autres catégories de personnel intervenant dans l'activité principale de l'entreprise qui sont régies par des conventions collectives et/ou accords spécifiques soit notamment :

- les journalistes professionnels et pigistes régis par la convention collective nationale des journalistes ;
- les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage régis par l'accord collectif national de branche de la télédiffusion ;
- les artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision.

Toutefois, il est d'ores et déjà entendu que des annexes spécifiques à la présente convention collective seront négociées, à l'issue de la signature du corps principal de la convention collective, pour s'inclure dans celle-ci afin de traiter :

- des salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, étant précisé qu'à compter de l'entrée en vigueur de cette annexe, les dispositions de l'accord collectif national sur l'emploi des CDD d'usage au sein de la branche de la télédiffusion cesseront de produire ses effets ;
- des journalistes professionnels et pigistes notamment pour négocier des barèmes minima d'embauche au sein du secteur de la télédiffusion ;
- d'un socle minimum de garanties en termes de prévoyance.
- des conditions d'encadrement du télétravail dans les entreprises relevant de la branche télédiffusion ;
- de la prévention de la pénibilité ;
- de la responsabilité sociale et environnementale ;
- de la définition d'un accord type en matière de participation et d'intéressement.

Article 1^{er} bis | Caractère impératif de la convention collective

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux de la branche conviennent de conférer un caractère impératif aux dispositions de la présente convention collective qui n'a pas pour effet de se substituer aux accords d'entreprise existants et à venir.

Les accords collectifs négociés dans les entreprises du champ, pourront convenir de dispositions différentes mais ne pourront comporter de dispositions moins favorables à celles de la convention dans les matières énumérées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 à savoir à la date de la signature de la présente convention collective :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au 1^{er} alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;
- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2253-2 du code du travail s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Dans les matières énumérées au 1° à 13° de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne pourront pas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises concernées.

Article 2 | Durée. Révision. Dénonciation

2.1. Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre par des dispositions législatives ou réglementaires postérieurement à sa signature, les parties se réuniront, à l'initiative de l'une d'entre elles, dans les 3 mois en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

2.2. Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la présente convention pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;

- par une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs représentatives signataires ou adhérentes.
- à l’issue de ce cycle :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de la présente convention ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l’ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d’un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s’engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s’engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l’estiment utiles.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date d’accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

À titre transitoire, et sauf mise en conformité de la présente convention collective avec de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, il est convenu que ladite convention collective ne pourra faire l’objet de révision avant l’expiration d’une période d’application d’un an à compter de sa date d’application.

2.3. Dénonciation

Conformément à l’article L. 1261-9 et suivants du code du travail, la présente convention collective pourra être, après l’expiration d’une période d’application de 1 an, dénoncée :

- soit de la part de l’ensemble des organisations patronales signataires ;
- soit de la part de l’ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Il est précisé que lorsque l’une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention perd la qualité d’organisation représentative dans le champ d’application de la convention collective, la dénonciation du 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 dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, ceci conformément à l’article L. 2261-10, alinéa 4 du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de syndicats représentatifs et d’employeurs et déposée par la partie auteur de la dénonciation auprès des services compétents du ministère du travail.

La dénonciation entraînera pour les organisations syndicales représentatives et d’employeurs, l’obligation de se réunir.

Il est convenu que la première réunion de négociation de ce projet devra obligatoirement s’ouvrir dans un délai de 3 mois à partir de la date de notification de la dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations. Les organisations auteurs de la dénonciation communiquent une proposition de rédaction nouvelle en vue de la renégociation. La négociation peut donner lieu à un accord y compris avant l’expiration du délai de préavis.

Durant les négociations, la convention collective dénoncée, restera applicable jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective à l'échéance du délai de 3 mois, pendant une durée de 12 mois, étant précisé qu'une nouvelle convention collective peut être conclue pendant cette période.

À l'issue de ces négociations, sera établi soit une nouvelle convention collective, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Le document signé, selon les cas, par les parties en présence fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la législation en vigueur.

Les dispositions de la nouvelle convention collective se substitueront intégralement à celles de la convention collective dénoncée, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent et à l'expiration du délai de 15 jours qui suivra sa notification auprès des organisations syndicales représentatives.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, la convention collective ainsi dénoncée, restera applicable sans changement pendant une période d'une année (12 mois) qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de la convention collective cessera de produire ses effets.

La dénonciation de la convention collective emporte toutes conséquences de droit à l'égard des entreprises couvertes par la présente convention collective de branche.

Conformément à l'article L. 1261-13 du code du travail, dans le cas où une nouvelle convention collective n'a pas été conclue suite à la dénonciation de la présente convention collective pour remplacer celle-ci dans les délais mentionnés, les salariés des entreprises concernées conservent une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue à leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Article 3 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ci-après désignée « la commission ».

3.1. Compétences

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille et de conseil en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- elle exerce également un rôle de veille en matière d'évolution de l'emploi sur le secteur ;
- elle exerce un rôle de négociation ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans la branche en application des dispositions du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment

en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, de données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

- elle exerce un rôle de médiation et de conciliation en examinant les différends d'ordre individuel ou collectif, en lien avec l'application d'une clause de la présente convention, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise et rechercher la solution à l'amiable aux conflits collectifs ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

- elle peut décider de créer une sous-commission sur toute thématique qu'elle jugerait utile.

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 du code du travail et définit son calendrier de négociation.

3.2. Composition et fonctionnement

La commission se compose d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

Le collège « salariés » est composé de trois membres, dont deux disposent d'une voix délibérative (soit : deux titulaires et un suppléant), de chacune des organisations syndicales représentatives, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées au total que par trois membres (deux titulaires, un suppléant).

Le collège « employeurs » est composé d'un nombre de représentants titulaire(s) et suppléant(s) avec voix délibérative(s) égale(s) en nombre à la représentation salariée.

La commission est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations patronales représentatives relevant du champ d'application de la présente convention collective, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle se réunit sur convocation de son secrétaire, dans un délai maximum de 30 jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs. Ce collège tient les parties signataires informées de l'adresse à laquelle le secrétariat est tenu. Le secrétaire de la commission aura également en charge le soin de collecter l'ensemble des résultats des élections professionnelles qui se seront déroulées au sein des entreprises de la branche, à titre informatif. Les résultats seront communiqués aux parties signataires de la présente convention collective.

La tenue des réunions de la commission sera assurée par un président désigné pour une durée de 1 an à l'occasion de l'organisation de la première réunion de la commission. La présidence alternera entre les collèges salariés et employeurs, étant précisé qu'il est convenu que pour la 1^{re} année, cette fonction sera dévolue au collège « salariés ».

Les règles de fonctionnement de la commission sont déterminées par un règlement intérieur.

3.3. Rôle de négociation

Les trois membres désignés par les organisations syndicales représentatives, au niveau de la branche télédiffusion ont pour mission :

- de représenter l'organisation syndicale qui les mandate au sein de la branche ;
- de négocier en leur nom les projets d'avenants à la présente convention collective ou les projets de nouvel accord qui pourraient être discutés au niveau de la commission et le cas échéant de les signer.

Chaque organisation syndicale telle que définie ci-dessus est tenu de communiquer en amont aux organisations patronales signataires de la présente convention collective le nom de ses délégués désignés pour les négociations. Elle doit informer les organisations patronales de tout changement de désignation concernant leur(s) délégué(s).

3.4. Rôle de suivi

Si la présente convention collective rencontre des difficultés d'application ou si les parties signataires constatent que les objectifs recherchés dans ladite convention n'ont pas été atteints par les dispositions mises en place, ainsi qu'en cas de carence de la convention collective concernant des situations qui n'ont pas été traitées par celle-ci, la commission pourra être saisie pour examiner l'intérêt d'envisager sa modification ou l'adjonction de nouvelles dispositions.

Il est convenu que dans ce cadre, la commission ne se substituera pas aux partenaires sociaux de la branche, seuls habilités à engager la procédure de révision prévue à l'article 2.2 de la présente convention collective, mais se contentera de transmettre à ces derniers d'éventuelles recommandations.

La commission pourra décider de commander des études ou travaux qu'elle estimera utile pour le bon fonctionnement de la branche. Ces travaux seront financés à l'aide d'un budget pris sur les fonds résultant de l'article 11 relatif au paritarisme.

3.5. Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application au sein des entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses avenants et annexes.

La commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 2.2 de la présente convention collective. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

3.6. Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective n'ayant pu trouver de solution dans le cadre d'une entreprise sur demande des organisations syndicales signataires ;
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs déclenchés dans une entreprise à propos d'une disposition de la présente convention collective.

Pour les questions relatives à un conflit en cours ou risquant de survenir dans une entreprise, seule(s) une ou des organisations syndicales conjointement avec un (ou des) représentant(s) des employeurs peuvent demander sa convocation en urgence par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétaire de la commission. Après accord de chacune des parties concernées par ce conflit, elle se réunira alors dans les plus brefs délais afin de rendre un avis dans le délai de 1 mois suivant sa saisine.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la commission est annulée si l'une des parties en conflit refuse de s'y présenter.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties en conflit.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et chacune des parties qui s'engagent à respecter les engagements pris. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation (sur tout ou partie du litige), un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties en conflit sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les 8 jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

3.7. Encadrement des absences autorisées des représentants syndicaux participant aux réunions de CPPNI

Les délégués désignés pour les réunions de CPPNI, quel qu'en soit l'objet (réunion annuelle, réunion de négociation de révision ou de négociation d'un avenant, etc.), bénéficient de la part de leur employeur d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour pour participer à ces réunions et en assurer la préparation de celle-ci, incluant le temps de déplacement. Ces mandats sont communiqués aux organisations patronales.

De façon à justifier le maintien de sa rémunération pendant leur absence, à prendre en charge les éventuels coûts de déplacement afférents et à réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la bonne marche de leur entreprise, ces délégués participant à ces réunions de CPPNI sont tenus d'en informer préalablement leur employeur en lui transmettant dès réception une copie de la convocation reçue pour la réunion.

Titre II Droit syndical et représentation du personnel

Article 4 | Droit syndical et liberté d'opinion

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties signataires reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer pour quiconque au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, d'exercer ou non des fonctions syndicales ou des mandats de représentation du personnel, mutualistes ou civiques et de respecter la liberté d'opinion et de croyance de leurs salariés pour arrêter une décision à leur égard, notamment en matière de recrutement, de déroulement de carrière, d'affectation, d'avancement, de discipline ou de rupture individuelle ou collective du contrat de travail.

Par ailleurs, les parties signataires de la présente convention collective rappellent que chaque salarié bénéficie du droit à la liberté d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer pour en assurer le respect intégral.

Article 5 | Exercice du droit syndical

Les organisations syndicales font connaître à l'employeur le nom de leurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi.

Les délégués syndicaux bénéficient des droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et de leurs prérogatives.

Les parties signataires ont conscience du fait que les moyens et les compétences des organisations syndicales participent au bon déroulement du dialogue social. Elles s'engagent donc à ce que les organisations syndicales disposent des moyens et formations nécessaires leur permettant de remplir effectivement leurs missions. Ainsi, tout ce qui a trait notamment au local syndical, au droit d'affichage, à la diffusion des tracts, aux réunions syndicales, aux outils de communication (accès Internet, poste téléphonique...), à l'utilisation des outils informatiques mis à la disposition des organisations syndicales, aux formations des élus et représentants syndicaux, à l'indemnisation des frais de déplacement doit être déterminé par accord d'entreprise par chacune des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

En outre, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, en fonction de leurs effectifs et des obligations prévues par l'article L. 2142-8 du code du travail, s'engagent à fournir des locaux syndicaux aux sections syndicales, sur l'un des lieux de travail (établissements de l'entreprise au sein desquels est implanté un CSE), adaptés et aménagés et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement dans des conditions équivalentes à celles des salariés de l'entreprise, et prennent en charge les frais de communication téléphonique (abonnement France *a minima*) et l'accès à Internet selon les modalités qu'elles déterminent.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition, ou, avec l'accord de l'employeur, dans d'autres locaux mis à leur disposition, conformément à l'article L. 2142-10 du code du travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux usages ou accords plus favorables à chaque entreprise.

Par ailleurs, il est convenu que les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel pourront obtenir de leur employeur, si l'organisation du travail le permet, des autorisations d'absence dans les conditions suivantes afin de pouvoir assister au congrès statutaire de leur organisation syndicale :

- pour les entreprises d'au moins 50 salariés, dans une limite de 5 jours ouvrés par organisation syndicale dont deux rémunérés ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés : dans une limite de 3 jours ouvrés par organisation syndicale dont un rémunéré.

Il est précisé que ces absences ne seront pas imputables sur les congés payés et qu'elles seront octroyées sur demande écrite nominative de leur organisation syndicale au moins 2 semaines à l'avance.

En tout état de cause, les organisations syndicales s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Enfin, la rémunération prévue pour ces jours d'absence est limitée à la durée journalière de travail en vigueur dans la société.

Article 6 | Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues aux articles L. 2145-1 à L. 2145-13 du code du travail.

7.1. Section syndicale

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée, peut décider de constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement relevant du champ d'application de la présente convention collective, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

7.2. Représentation syndicale

7.2.1. Le délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, qui constitue une section syndicale dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant les 12 mois précédents, peut désigner, dans les conditions et limites fixées aux articles L. 2143-3 et L. 2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

En outre, il est rappelé que :

- dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ;

- dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Ce délégué syndical central est désigné dans les conditions et limites fixées à l'article L. 2143-5 du code du travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, où sont élus des membres du comité social et économique conformément à l'article 8 de la présente convention collective, les syndicats représentatifs peuvent désigner comme délégué syndical un membre du comité social et économique, dans les limites fixées à l'article L. 2143-6 du code du travail, pour la durée de son mandat. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaire au-delà de celui qui est attaché au mandat de membre du comité social et économique élu.

Le délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures pour l'exercice de son mandat d'au moins 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés, 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés et 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés.

7.2.2. Le représentant de section syndicale (RSS)

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article 7.1 sur la section syndicale de la présente convention collective, une section syndicale au sein de l'entreprise peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise, désigner un RSS pour le représenter au sein de l'entreprise.

Le RSS bénéficie dans les conditions posées par le code du travail ou par accord d'entreprise le cas échéant, des mêmes prérogatives que le délégué syndical (à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs) et d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

Son mandat prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise.

Le salarié qui perd ainsi son mandat de RSS ne peut être à nouveau désigné comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale, peuvent désigner un membre du comité social et économique, dans les limites fixées à l'article L. 2142-1-4 du code du travail, pour la durée de son mandat, comme RSS. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires au-delà de celui qui est attaché au mandat de membre du comité social et économique élu.

Article 8 | Institutions représentatives du personnel

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en créant une instance unique : le comité social et économique (CSE) qui reprend ainsi les prérogatives des instances précédentes (CE, CHSCT, DP). Afin de permettre à cette nouvelle instance d'être adaptée aux enjeux, au contexte et à l'organisation de l'entreprise et ainsi de représenter au mieux les intérêts des salariés, le législateur a laissé une latitude aux partenaires sociaux pour aménager les conditions de mise en place et le fonctionnement du CSE.

Ainsi, le CSE sera mis en place dans les sociétés relevant de la présente convention (par voie d'accord collectif ou de décision unilatérale).

8.1. Durée des mandats

Conformément aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur, la durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans. Cette durée peut être réduite à 3 ou 2 ans par accord collectif.

Le nombre de mandats successifs est fixé à 3 maximum sans pouvoir excéder une durée globale de mandat supérieure à 12 ans, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés ou les entreprises comprise entre 50 et 300 salariés si un protocole d'accord préélectoral en stipule autrement sans que le nombre de mandats successifs puisse excéder six et sans que la durée globale de mandat soit supérieure à 12 ans.

8.2. Composition du CSE

Le nombre de titulaires (et autant de suppléants) au CSE est fixé conformément à l'article R. 2314-1 du code du travail. L'accord préélectoral peut modifier le nombre de membres.

Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

8.3. Attributions du CSE

8.3.1. Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce également le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

8.3.2. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce également le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Le CSE a également pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts :

- dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- dans les décisions relatives à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, ainsi que tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

8.4. Ressources du CSE

Les CSE des entreprises de moins de 50 salariés ne disposent d'aucun budget propre (sauf accord ou usage plus favorable).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est doté :

- d'un budget d'activité économique et professionnelle (AEP) ;
- d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

Le budget AEP du CSE est fixé à un montant équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et à un montant équivalent à 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés. L'employeur verse au CSE le budget AEP.

Le budget des ASC est fixé par accord d'entreprise. À défaut, le rapport de cette contribution à la masse salariale ne peut être inférieur au même rapport existant de l'année précédente (code du travail, article L. 2312-81). Cette masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (code du travail, article L. 2312-83).

Le CSE peut transférer une partie de l'excédent annuel de son budget AEP sur le budget des ASC dans les conditions fixées par le code du travail.

Les entreprises dépourvues de CSE pourront décider de se rattacher auprès d'un autre CSE pour bénéficier d'œuvres sociales et culturelles, moyennant une contribution à définir avec l'accord de l'entreprise de rattachement et de son CSE, le tout formalisé par une convention de rattachement tripartite établie conformément aux textes en vigueur.

8.5. Organisation des réunions

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord d'entreprise, sans pouvoir être inférieur à six par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, au moins une fois tous les 2 mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Au moins quatre des réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, cette fréquence minimale devant être augmentée en cas de besoin ;

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, au moins une fois par mois.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant dûment mandaté et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le/la secrétaire du comité dans un délai de 15 jours à défaut d'accord d'entreprise fixant les modalités de rédaction.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Le CSE peut être convoqué de façon extraordinaire, dans un délai pouvant être inférieur à 3 jours, lorsqu'un sujet doit être traité de manière urgente et ne peut pas attendre la date de la prochaine réunion ordinaire :

- soit par l'employeur ;
- soit à la demande de la majorité des membres titulaires du CSE.

8.6. Les commissions du CSE

8.6.1. La commission santé, sécurité et condition de travail (CSSCT)

La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est d'ordre public, aucun accord ne pouvant déroger à cette règle (code du travail, articles L. 2315-36 et suivants), dans les entreprises et/ou les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Une CSSCT centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés comportant deux établissements distincts, que l'effectif de ces établissements soit inférieur, égal ou supérieur à 300 salariés.

Dans toutes les entreprises, l'employeur et les partenaires sociaux peuvent décider d'instituer une commission santé, sécurité et conditions de travail :

- soit via l'accord reconnaissant l'existence d'établissements distincts, qui doit être conclue avec 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 professionnelles des titulaires (code du travail, article L. 2313-2, article L. 2232-12, al. 1) ;

- soit par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus au CSE (code du travail, article L. 2315-43).

Dans ce cas, l'accord doit déterminer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des commissions et définir ses modalités de mise en place et fonctionnement.

Par ailleurs, en l'absence d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place une ou plusieurs CSSCT au niveau de l'entreprise, d'un ou plusieurs établissements distincts. Il fixe alors le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs commissions (code du travail, article L. 2315-44).

8.6.2. Autres commissions du CSE

Il est possible de prévoir, par accord d'entreprise, des commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (code du travail, article L. 2315-45).

Si l'accord d'entreprise ne prévoit pas de commissions en sus de la CSSCT, sont alors obligatoires :

- la commission économique (si effectif d'au moins à 1 000) ;
- la commission de la formation (si effectif d'au moins à 300) ;
- la commission d'information ou d'aide au logement (si effectif d'au moins 300) ;
- la commission de l'égalité professionnelle (si effectif d'au moins 300) ;
- la commission des marchés dans les conditions prévues par la loi.

8.7. Représentants de proximité

Toute entreprise qui relève du champ d'application de la présente convention collective pourra mettre en place, par voie d'accord, des représentants de proximité.

Cet accord devra définir précisément notamment :

- le nombre de représentants de proximité ;
- le périmètre de mise en place des représentants de proximité ;
- leurs modalités de mise en place ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- l'étendue des sites sur lesquels ils pourront intervenir ;

– leurs modalités de fonctionnement.

Il est précisé que les représentants de proximité bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-1 du code du travail appliquée aux membres du CSE.

Article 9 | Négociation d'entreprise

La validité des négociations d'entreprise est subordonnée au respect des dispositions légales et réglementaires en la matière.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées de délégués syndicaux, la négociation et la conclusion d'un accord d'entreprise sont une prérogative qui échoit aux délégués syndicaux. La composition des délégations syndicales relève des dispositions de l'article L. 2232-17 du code du travail.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel atteint ou dépasse 50 salariés mais ne comportant pas de délégué syndical, les personnes habilitées à négocier et conclure un accord d'entreprise sont, par ordre de priorité, les suivantes :

- si possible avec un des élus mandatés titulaires, étant précisé que pour être valable, l'accord ainsi négocié doit être approuvé par les salariés, par voie référendaire, à la majorité des suffrages valablement exprimés ;
- à défaut de membre de la délégation du personnel du CSE mandaté, avec un élu non mandaté titulaire étant précisé pour être valable, le ou les élus doivent avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- à défaut enfin avec un salarié mandaté étant précisé que pour être valable, l'accord ainsi négocié doit être approuvé par les salariés, par voie référendaire, à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Il est précisé que les organisations habilitées à mandater sont les organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Dans les entreprises dont l'effectif se situe entre 11 et 50 salariés mais ne comportant pas de délégué syndical, les négociations d'accord d'entreprise peuvent être engagées au choix :

- soit avec un ou plusieurs salariés, membre ou non de la délégation du personnel au comité social et économique, expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel étant précisé que pour être valable, l'accord ainsi négocié doit être (1) subordonné à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des élections du CSE lors des dernières élections professionnelles et (2) approuvé par les salariés, par voie référendaire, à la majorité des suffrages valablement exprimés si l'accord est conclu avec un ou plusieurs salariés non-membres de la délégation du personnel du CSE ;
- soit avec un ou des membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique étant précisé que pour être valable, l'accord ainsi négocié est subordonné à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et ne comportant pas de délégué syndical, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord, étant précisé que pour être valable, l'accord doit recueillir les 2/3 des suffrages des salariés valablement exprimés. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Les entreprises veillent au respect des droits des salariés exerçant des fonctions de représentation du personnel ou des responsabilités syndicales dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires. Elles peuvent, le cas échéant, conclure un accord déterminant les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel élus ou désignés dans leur évolution professionnelle, notamment sur le plan de la rémunération et de la carrière.

Le présent article décrit les dispositions qui ont pour but de créer les conditions favorables à l'exercice des responsabilités de représentants du personnel (en ce compris les représentants de proximité) ou titulaire d'un mandat syndical, et de participer ainsi à l'efficacité et l'utilité du dialogue social.

Elles concernent l'évolution de la rémunération, l'évolution de la carrière professionnelle, la formation pour le maintien des compétences professionnelles et la reconnaissance des compétences acquises en cours de mandat.

Des entretiens individuels avec chaque représentant du personnel en début et fin de mandat sont planifiés pour prévenir et détecter toute difficulté.

De plus, une gestion de carrière dédiée aux représentants du personnel est mise en place par son employeur pour s'assurer de la mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs.

L'activité professionnelle est conciliable avec une activité syndicale ou de représentant du personnel et cette dernière peut conduire à l'acquisition de compétences intéressantes tant pour le salarié que pour l'entreprise. Le temps consacré à la mission des délégués syndicaux ou représentants du personnel est considéré au regard de l'entreprise au même titre qu'une activité professionnelle.

10.1. Entretiens de début et fin de mandat

Les entretiens prévus ci-après sont conduits par la hiérarchie du représentant du personnel et un membre de la direction.

10.1.1. Entretien de début de mandat

Le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel spécifique avec l'employeur au plus tard dans le semestre de la prise de mandat.

Cet entretien a pour objet d'échanger sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise ou de l'établissement au regard de son emploi et notamment de l'adaptation des objectifs et de la charge de travail du salarié au(x) mandat(s) électif(s) et/ou désignatif(s) qu'il détient.

10.1.2. Entretien de fin de mandat

Le salarié exerçant un ou plusieurs mandats bénéficiera, dans les conditions fixées ci-après, d'un entretien spécifique avec son employeur au cours des 6 mois précédant le terme de son (ou ses) mandats.

Cet entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle et de mobilité, les aspirations et les contraintes du salarié et sur le retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein.

Cet entretien permet de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Dans les entreprises employant au moins 1 000 salariés, cet entretien est obligatoire quelle que soit la durée des heures de délégation sur l'année par rapport à la durée fixée au contrat de travail du salarié exerçant un mandat.

Pour les autres entreprises, cet entretien est obligatoire pour les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité social et économique et les élus membres Titulaires du comité social et économique qui disposaient avant la fin de leur(s) mandat(s) d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail.

Il est précisé en outre que tout salarié détenteur d'un mandat de représentant du personnel, qui solliciterait de la part de son employeur un entretien, sera reçu par celui-ci.

Pour le salarié exerçant des fonctions syndicales et/ou de représentant du personnel à temps plein, cet entretien porte sur la reprise d'un poste de travail, similaire à celui qu'il occupait avant sa prise de mandat ou intégrant les compétences acquises pendant le mandat.

10.2. Évaluation des compétences professionnelles

Le salarié exerçant conjointement une activité professionnelle et un mandat bénéficie d'un entretien individuel avec sa hiérarchie, conformément aux modalités définies dans l'entreprise ou l'établissement.

Cet entretien ne porte que sur l'exercice de son métier. La charge de travail, les objectifs et l'évaluation de ceux-ci, doivent être adaptés en fonction du temps passé au titre du ou des mandats de représentants du personnel.

10.3. Validation des acquis de l'expérience et bilan de compétences

Le salarié peut initier une demande de validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales. Le salarié peut demander un congé, pour réaliser un bilan de compétences, dans les conditions prévues par les dispositions légales et conformément aux modalités définies par l'entreprise ou l'établissement.

10.4. Garantie d'évolution salariale

Lorsque le nombre d'heures de délégation dont disposent les salariés sur l'année, au titre d'un ou plusieurs mandats, dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, les salariés mandatés bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

10.5. Formation pour le maintien des compétences professionnelles

Les parties à la présente convention conviennent que la formation en lien avec l'activité professionnelle au cours du ou des mandats est essentielle à l'évolution de carrière pendant le mandat et à la préparation au retour à l'activité professionnelle.

Dans ce cadre, le plan de développement des compétences de chaque entreprise, applicable à tous les salariés, devra s'assurer que les représentants du personnel (élus et désignés) puissent bénéficier dans les mêmes conditions que leurs collègues exerçant les mêmes fonctions de l'ensemble des dispositifs de formation qui y sont prévus notamment pour assurer leur employabilité pendant l'exercice de leur(s) mandat(s) mais aussi pour les préparer à la reprise de leur poste postérieurement à celui-ci.

Les partenaires sociaux entendent par la présente convention collective se doter des moyens permettant de faire fonctionner les instances paritaires prévues par celle-ci (commission paritaire prévue à l'article 3 de la convention collective et observatoire des métiers), ainsi que promouvoir une négociation collective de qualité dans la branche.

À cette fin, ils décident d'instituer une contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective visant à assurer la prise en charge des frais du paritarisme tels que l'indemnisation des frais des participants, le fonctionnement des instances paritaires et de leur secrétariat ainsi que la réalisation d'études ou rapports nécessaires à la finalité des instances paritaires.

En outre, ils conviennent qu'en l'absence de disposition légale en la matière, une fraction de cette contribution est destinée à permettre aux organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement par la branche.

11.1. Contribution

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'organiser la contribution autour du budget nécessaire au bon fonctionnement du paritarisme.

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement de ce budget, il est institué, à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, une contribution annuelle à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de celle-ci.

Au regard des besoins ci-dessus envisagés et des estimations portant sur la masse salariale de la branche, les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'instituer une contribution des entreprises de 0,03 % de leur masse salariale brute totale déclarée en retraite complémentaire pour l'ensemble des salariés couverts par la présente convention collective, annexes comprises (précédant l'année de la collecte).

En revanche, si, dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes, un fonds de paritarisme venait à être créé sur le secteur de la télédiffusion, les parties se réuniront afin de déterminer une nouvelle assiette de référence pour le calcul de la contribution due au titre du paritarisme ne comprenant pas les journalistes.

Par ailleurs, il est précisé qu'aucune entreprise ne devra supporter à elle seule plus de 30 % du budget total déterminé ci-dessus.

La contribution au titre de l'année d'extension, assise sur la masse salariale de l'année précédente, pour l'ensemble des salariés concernés par le présent champ professionnel, est proportionnelle au nombre de mois restant à courir entre la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective et le 31 décembre de la même année.

Il est, en outre, créé une réserve de stabilité alimentée par les excédents constatés à la fin de chaque exercice au titre de la commission paritaire précitée, de l'observatoire, ou du suivi des actions paritaires, permettant, en tant que de besoin, de lisser le taux d'appel de la cotisation.

11.2. Recouvrement

La contribution prévue ci-dessus est recouvrée annuellement par un organisme collecteur sous réserve d'une comptabilité séparée.

11.3. Affectation du budget des dotations professionnelles

Les signataires de la présente convention collective conviennent que l'affectation du budget prévu ci-dessus est examinée et négociée annuellement à l'occasion des réunions de la commission paritaire de suivi de la présente convention collective, étant précisé qu'une partie de ce

budget sera allouée au fonctionnement de la CPPNI et que cette part ne saurait être inférieure, chaque année, à 10 000 €, les parties s'engageant à le compléter à cette hauteur en cas de besoin.

Ce budget permettra de couvrir les frais engagés par les organisations syndicales patronales et syndicales de salariés, à l'occasion des réunions et des missions paritaires qu'elles sont amenées à décider en vue de favoriser l'application harmonieuse de la présente convention, notamment :

- les frais de fonctionnement de la commission paritaire prévue à l'article 3, en particulier les frais de secrétariat, les frais de consultation d'experts et les frais liés à la réalisation de rapports ou d'études ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la présente convention et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- la part éventuelle de financement de la commission paritaire nationale emploi-formation dans l'audiovisuel (CPNEF-AV) incombant aux entreprises relevant de la présente convention.

Le reliquat de ce fonds sera affecté :

- aux organisations syndicales patronales à hauteur de 40 % ;
- aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention à hauteur de 60 %.

La répartition entre les organisations syndicales patronales représentatives se fera au prorata de l'audience syndicale mesurée dans le champ d'application de la présente convention collective.

La répartition entre les organisations syndicales de salariés représentatives se fera de la façon suivante :

- de façon fixe et répartie de façon égale entre les organisations syndicales à hauteur de 25 % de la part leur revenant ;
- au prorata de l'audience syndicale mesurée dans le champ d'application de la présente convention collective à hauteur de 75 % de la part leur revenant.

11.4. Création d'une association de gestion du paritarisme

Les signataires de la présente convention collective conviennent de créer une association paritaire de gestion du paritarisme, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales.

Cette association a pour objet de gérer les contributions et la réserve de stabilité, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue au paragraphe sur la contribution, de s'assurer de la bonne gestion des actions de la commission paritaire et de l'observatoire des métiers et, plus généralement, d'assurer la communication, l'information et le suivi des actions menées paritairement par la branche.

La présidence de l'association est assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective, les organisations patronales signataires de la présente convention collective, la commission paritaire visée à l'article 3 du titre I^{er} de la présente convention collective et l'observatoire des

métiers lui adressent chaque année un bilan de leurs actions et de l'utilisation des fonds qui leur ont été alloués.

Elles rendent public ce bilan et le transmettent à l'ensemble des parties susvisées ainsi qu'au Gouvernement et au Parlement ceci avant le 1^{er} octobre de chaque année suivant la fin de l'exercice sur lequel porte le rapport.

En l'absence de transmission du rapport dans le délai prévu de 6 mois ou lorsque les justifications des dépenses engagées sont insuffisantes, l'association peut, après mise en demeure de l'organisation concernée de se conformer à ses obligations, non suivie d'effet dans le délai que la mise en demeure impartit et qui ne peut être inférieur à 15 jours, suspendre l'attribution du financement à l'organisation en cause ou en réduire le montant.

Titre III Recrutement-contrat de travail

La présente convention collective pose le principe que le contrat à durée indéterminée reste la norme contractuelle sans préjudice des textes applicables. Les entreprises demeurent libres de recourir aux différentes formes de contrat de travail définies par les lois, règlements et accords collectifs en vigueur.

Article 12 | Recrutement

Compte tenu de la prise en compte de la formation (initiale ou continue) et de l'expérience professionnelle dans le cadre du système de classification défini au titre V de la présente convention collective, les entreprises s'engagent à préciser, au sein de leur offre d'emploi, les niveaux de qualification et d'expérience attendus lorsqu'elles procèdent à un recrutement.

Le recrutement s'effectue dans le respect de la législation en vigueur, des dispositions particulières fixées par la présente convention collective.

Chaque recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail. Chaque contrat de travail doit préciser :

- la date prévue d'embauche ;
- l'emploi et la classification au titre desquels le salarié est embauché et la nature du contrat ;
- la rémunération brute, la durée de la période d'essai et sa possibilité de renouvellement, le lieu de travail et le cas échéant l'ancienneté ;
- la convention collective applicable, le cas échéant l'accord d'entreprise applicable, la durée du travail et la durée du préavis ;
- le régime de retraite, de santé et de prévoyance ;
- l'existence et le lieu de consultation du règlement intérieur lorsqu'il existe.

En cas de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail doit également préciser :

- le motif de recours ;
- la durée du contrat ;
- et le droit à la prime de précarité.

Tout nouveau salarié recruté doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- justifier de son état civil et de son domicile ;
- justifier le cas échéant des diplômes et/ou références professionnelles et/ou expériences professionnelles requis pour la qualification considérée ;
- justifier le cas échéant, d'un numéro de sécurité sociale ou des autorisations de travail requises.

De façon à favoriser la mobilité des salariés en leur sein, les entreprises informeront ces derniers, sauf cas exceptionnels, de tout poste vacant ou créé qui serait à pourvoir en contrat à durée indéterminée.

Article 13 | Période d'essai

Le salarié embauché est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé, sans préavis ni indemnité.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée au maximum à :

- 2 mois pour les non-cadres ;
- 3 mois pour les cadres.

À condition que cette faculté soit prévue dans le contrat initial, la période d'essai pourra être renouvelée une fois, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pour une période ne pouvant pas dépasser la durée initiale, soit :

- 2 mois pour les non-cadres ;
- 3 mois pour les cadres.

Ce renouvellement doit être notifié par écrit.

Il est précisé que toute absence, pour quelque motif que ce soit, suspend la période d'essai dont le terme est reporté d'autant.

Avant l'issue de la période d'essai ci-dessus définie, le responsable hiérarchique du salarié reçoit celui-ci pour l'informer de sa décision. Cette décision peut être :

- la confirmation du salarié ;
- le renouvellement de la période d'essai pour une durée au plus égale à la période initiale ;
- la rupture de la période d'essai.

Une période d'essai pourra également être prévue pour les contrats à durée déterminée et, dans ce cas, la durée est fixée à un jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois et à 1 mois pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois.

Lorsque à l'issue d'un contrat à durée déterminée le salarié est embauché sur un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement comprise dans le nouveau contrat de travail à condition que le nouveau contrat porte sur le même emploi.

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus ou pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, 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. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est supérieure ou égale à 8 jours.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois à l'issue d'un stage, intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études dans le même service, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai dans la mesure où le stage a permis d'acquérir des compétences nécessaires/requises dans la fonction pour laquelle le stagiaire est embauché. Cette disposition ne peut avoir pour effet de réduire la durée de la période d'essai de plus de la moitié sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables.

Article 14 | *Suivi de l'état de santé des salariés*

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et sauf particularités en lien avec le poste ou le salarié (travailleurs mineurs, de nuit ou dispensés notamment), tout salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) réalisée par le médecin du travail ou par un professionnel de santé au travail dans un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche. La personne convoquée est tenue de s'y présenter.

La visite d'information et de prévention dont bénéficie le travailleur est individuelle. Elle a notamment pour objet :

- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

À titre explicatif sur les notions de mineurs et de dispense de la « VIP » mentionnées ci-dessus, il est précisé, conformément aux textes légaux en vigueur, que lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, dans les 3 ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des 5 dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des 3 dernières années.

Par ailleurs, tout travailleur de nuit mentionné à l'article L. 3122-5 et tout travailleur âgé de moins de 18 ans doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention réalisée, sous la responsabilité du médecin du travail, par un professionnel de santé mentionné au 1^{er} alinéa de l'article L. 4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.

L'ancienneté est le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de l'entreprise.

Pour le calcul de l'ancienneté, sont prises en compte les interruptions de travail suivantes :

- congé payé annuel et congé supplémentaire ;
- congé pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- congé maternité ou d'adoption ;
- congé paternité ;
- congé pour événement familial ;
- congé pour enfant malade ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- congé de formation rémunéré ;
- congé parental dans les conditions prévues par le code du travail ;
- congé de présence parentale dans les conditions prévues par le code du travail ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé du proche aidant ;
- congé de solidarité internationale ;
- la période en CPF pendant le temps de travail ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié serait appelé en tant que juré dans un procès ;
- congés pris dans le cadre du compte épargne-temps ;
- journée d'appel à la défense et période dans la réserve opérationnelle ;
- les absences autorisées dont bénéficient les salariés pour participer aux réunions paritaires, congrès, assemblées statutaires prévues par la présente convention et le code du travail ;
- et toute autre période prévue par le code du travail pour la prise en compte de l'ancienneté.

La prise en compte de l'ancienneté acquise par le salarié dans d'autres entreprises appartenant au même groupe est fixée par les accords et usages d'entreprises.

Concernant les missions de travail temporaire, si l'entreprise d'accueil embauche définitivement le travailleur intérimaire après sa mission, la durée des missions effectuées sans interruption dans le même établissement de l'entreprise au cours des 3 mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Pour l'engagement en CDI sur le même poste d'un salarié ayant précédemment collaboré en CDDU, les entreprises devront définir des règles visant à tenir compte de ces précédentes collaborations pour le calcul de l'ancienneté en respectant *a minima* les limitations suivantes.

Ainsi, pour retenir et calculer l'ancienneté du salarié ayant travaillé en CDDU, les entreprises devront inclure dans ce calcul de reprise d'ancienneté les périodes contractuelles en CDDU précédant la date de l'engagement en CDI dès lors que l'interruption entre la date de l'engagement en CDI et le dernier CDDU serait inférieure à 3 mois.

Les entreprises ne pourront par ailleurs exiger pour l'application de ces règles que ces salariés aient travaillé plus de 100 jours au cours des 12 derniers mois précédant la date d'engagement ainsi que pour chacune des périodes précédentes de 12 mois.

Par ailleurs, les entreprises ne seront pas autorisées à appliquer un diviseur supérieur à 225 au nombre de jours travaillés pour obtenir le nombre d'année d'ancienneté à retenir. Ainsi, un salarié dont les conditions précédant son engagement répondraient aux critères définis ci-dessus, et qui aurait travaillé 960 jours au total des périodes de 12 mois prises en compte auprès

de l'entreprise lui proposant une intégration en CDI, se verrait reconnaître une ancienneté de : $960/225 = 4,266$ ans soit 4 ans et 4 mois après arrondi au nombre de mois entier.

Titre IV Non-discrimination et égalité professionnelle

Article 16 | Non-discrimination

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail sur le principe de non-discrimination :

- les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective s'engagent à garantir le principe d'égalité des chances au sein de leur entreprise. En particulier, les entreprises relevant de la présente convention collective s'engagent à ne pas prendre en considération les éléments énumérés ci-dessous pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, le reclassement, l'affectation, la mutation, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle, le renouvellement de contrat, la rémunération ou l'attribution d'avantages sociaux ;
- les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective, ayant conscience de la richesse que constitue la diversité pour toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille, s'engagent à déterminer des actions et des axes de progression pour agir sur l'égalité des chances et lutter contre les discriminations, et ce, tout au long du parcours professionnel du salarié.

Pour cela, les entreprises de la branche se doivent de mener des politiques actives, dynamiques et quantifiables en matière de diversité. La gestion de la diversité s'inscrit dans une vraie démarche RSE des entreprises.

À compétences égales, tous les salariés de la branche ont les mêmes droits, et doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle. La diversité est ainsi un axe fort de la politique des ressources humaines des entreprises ;

- les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective s'engagent à ce que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille, de leur lieu de résidence ou de leur domiciliation bancaire, ou en raison de leur état de santé, de leur perte d'autonomie ou de leur handicap, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

En dehors des cas prévus par la loi, aucune différence de traitement ne peut être faite, pour l'application des dispositions légales, conventionnelles et celles résultant des usages d'entreprise :

- entre les salariés en contrat à durée déterminée ou temporaire et en contrat à durée indéterminée ;
- entre les salariés embauchés à temps plein et les salariés à temps partiel ;
- les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective se fixent comme objectifs de :
 - promouvoir l'égalité d'accès aux différents publics à l'emploi et à la formation professionnelle ;

- adapter les dispositifs existants à la diversité et au principe de non-discrimination ;
- permettre à chacun de pouvoir évoluer professionnellement ;
- élargir les sources de recrutement des entreprises pour garantir un objectif de mixité des métiers (universités, zones urbaines sensibles...) ;
- favoriser une démarche dynamique à destination des personnes en situation de handicap ;
- faciliter le maintien dans l'emploi les seniors ;
- valoriser les compétences acquises lors d'un mandat syndical.

Il est rappelé qu'une à deux fois par an, la CPPNI pourra se réunir pour discuter des sujets relatifs à l'égalité des chances. À cette occasion, la CPPNI étudiera la mise en place d'actions concrètes et d'objectifs de progression.

Article 17 | Égalité professionnelle

17.1. Égalité de traitement entre les salariés

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la Branche garantissent le respect du principe d'égalité de traitement entre tous les salariés, y compris les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés en contrat à durée déterminée et à temps partiel, les travailleurs temporaires et étrangers.

Ainsi, le respect de ce principe implique qu'à situations égales au regard d'un avantage en cause, 2 salariés soient traités de la même manière.

A contrario, cela signifie qu'une différence de traitement est justifiée lorsque 2 salariés sont dans des situations différentes.

L'égalité de traitement entre les salariés s'impose notamment entre les salariés permanents de l'entreprise et les salariés temporaires ou d'entreprises extérieures. Ces derniers bénéficient des mêmes conditions d'emploi que les salariés directement employés par l'entreprise.

17.2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée, notamment pour les cas énumérés ci-dessous.

En matière de recrutement, les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe, la situation de famille ou la grossesse du candidat recherché, sauf dans les cas autorisés par la loi quand l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

L'employeur ne pourra tenir compte de l'état de grossesse d'une salariée pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. Il n'est pas fondé à rechercher des informations sur son état, que la future salariée n'a d'ailleurs pas l'obligation de révéler.

Concernant la situation dans l'emploi, aucune considération du sexe, de la situation de famille, ou de la grossesse ne pourra être prise en compte par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

La négociation annuelle de branche abordera la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes et en particulier les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les sociétés relevant du champ d'application de la présente convention collective.

À l'issue du congé maternité et d'adoption, la rémunération du salarié est majorée de la moyenne des augmentations de salaire (hors promotion) dans son entreprise dont ont bénéficié les autres salariés de la même catégorie pendant la durée dudit congé.

De façon à faciliter le retour des salarié(e)s en congé maternité et/ou d'adoption et/ou parental, un entretien proposé aux salariés aura lieu soit dans le mois qui précède le retour effectif dans l'entreprise soit au moment de leur retour. Une formation peut être définie lors de cet entretien en accord avec l'employeur.

Les entreprises s'engagent à maintenir la rémunération brute de base des salariés prenant leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les limites des durées définies par la loi, sous réserve d'avoir une ancienneté d'au moins 6 mois.

Les entreprises de la branche doivent par ailleurs s'assurer d'une représentation équilibrée des salariés et salariées dans l'entreprise, et veillent à ce qu'aucun métier ne soit fermé aux femmes ou aux hommes. Les entreprises concernées par la réglementation en vigueur, s'engagent à communiquer la valeur de l'index de l'égalité professionnelle de chaque entreprise de la branche constituant une entité légale.

Cet index est calculé et communiqué publiquement chaque année, il prend la forme d'une note sur 100 et se compose de critères qui diffèrent selon l'effectif de l'entreprise :

- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés :
 - l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
 - l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
 - le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
 - le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations ;
- dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 250 salariés :
 - l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
 - l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
 - l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
 - le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
 - le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Cette note permet d'évaluer les inégalités dans les entreprises, et d'assurer un suivi des actions nécessaires pour poursuivre cet objectif d'égalité professionnelle, notamment, mais pas seulement, dans les domaines de la lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre, les écarts de rémunération, les formations professionnelles, l'accès à l'emploi, et d'égalité des chances dans le parcours professionnel. Elle sera appréciée chaque année par la CPPNI à l'occasion des réunions portant sur l'égalité des chances.

Article 18 | *Emploi des personnes en situation de handicap*

La situation de handicap correspond à la perte ou à la restriction des possibilités de participer à la vie de la collectivité à égalité avec les autres. Les inadéquations du milieu physique et de

l'ensemble des activités organisées à ce jour dans la société empêchent les personnes en situation de handicap de participer à la vie de cette même société dans l'égalité.

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises liées par la présente convention collective s'engagent à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap en leur sein. Elles s'efforceront de mettre en place des actions destinées à leur maintien dans l'emploi, à l'adaptation de leur poste de travail et veilleront à l'exclusion de toute forme de discrimination à leur égard.

Si cet engagement peut prendre la forme d'un accord spécifique en la matière, chaque entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective et occupant au moins 20 salariés, doit remplir l'obligation légale d'emploi des personnes handicapées, qui se traduira par l'application d'au moins une de ces mesures :

- l'emploi direct de personnes en situation de handicap quelles que soient la durée et la nature de leur contrat ;
- la conclusion d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé par l'Association nationale pour la gestion du fond d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois ;
- le cas échéant, le versement au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés d'une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Les salariés en situation de handicap ont le même droit d'accès aux actions de formation proposées dans l'entreprise ; par ailleurs, ils pourront bénéficier de formations spécifiques (adaptation des outils de travail, formations liées à l'évolution de carrière...) de façon à permettre la meilleure intégration possible et à les maintenir dans l'emploi. Les conditions de trajet font l'objet d'un examen particulier. De même, des formations pour sensibiliser les équipes en place (futurs collègues de la personne en situation de handicap et managers) seront mises en place de façon à favoriser leur intégration.

Les salariés en situation de handicap bénéficieront d'une surveillance médicale renforcée assurée par le médecin du travail. Ils seront ainsi amenés à rencontrer le médecin du travail à plusieurs reprises :

- au moment de l'embauche pour :
 - identifier le handicap et son impact professionnel ;
 - prononcer l'aptitude du salarié, à un poste défini avec, en cas de besoin, des aménagements de poste et/ou d'horaires et/ou une adaptation des outils de travail ;
- annuellement.

18.1. Aide aux démarches administratives

Le médecin du travail peut aider les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou mettre à jour leur dossier de reconnaissance. Les employeurs et les organisations syndicales encouragent les salariés ayant un handicap à le déclarer, notamment à l'occasion de leur visite médicale. Pour faciliter ce type de démarche, le médecin du travail peut également donner ses conseils en termes de soins nécessaires liés au handicap des salariés lorsqu'un salarié en situation de handicap décide d'une telle démarche. Les salariés en situation de handicap bénéficient de 1 jour d'absence de congé supplémentaire, fractionnable, rémunéré afin de se rendre aux rendez-vous fixés par les organismes compétents pour la reconnaissance ou le renouvellement de leur qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH). Dans ce cadre, ils s'engagent à produire à leur retour dans l'entreprise, sur demande de l'employeur, un justificatif de ce ou ces rendez-vous.

18.2. Aide à l'accès aux soins

Les personnels dont le statut de travailleur handicapé est reconnu peuvent également bénéficier de 2 jours de congé supplémentaire rémunéré par an, fractionnables, afin de se rendre à leurs rendez-vous médicaux afin de leur faciliter l'accès aux soins médicaux. Dans ce cadre, ils s'engagent à produire à leur retour dans l'entreprise les pièces justificatives de ce ou ces rendez-vous.

18.3. Gestion de l'emploi

Enfin, toute entreprise qui relève du champ d'application de la présente convention collective, veillera à porter une attention particulière sur l'évolution de la rémunération, de la formation et de la carrière et des salariés en situation de handicap qu'elle emploie. Dans ce cadre, les entreprises relevant du champ conventionnel, s'engagent à examiner la carrière des salariés en situation de handicap sous tous ses aspects (mobilité, augmentation de salaire, promotion professionnelle, formation professionnelle) et à prendre les mesures correctives si nécessaire.

Un aménagement adapté des conditions de travail peut être proposé aux salariés en situation de handicap qui en font la demande notamment pour faciliter leurs déplacements ou leur permettre, dans des cas particuliers, de travailler à domicile.

Article 19 | *Emploi des seniors et accompagnement de la fin de carrière*

Chaque entreprise de la branche doit faciliter le maintien dans l'emploi de tous ses salariés en portant une attention particulière aux salariés dits seniors, notamment à partir de 55 ans.

Ainsi, les accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) conclus dans les entreprises devront contenir des mesures pour assurer le développement des compétences et des qualifications, ainsi que l'accès à la formation, pour tous les salariés tout au long de leur carrière professionnelle, quel que soit leur âge, ou ancienneté.

19.1. Non-discrimination

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que le principe de non-discrimination s'applique aux critères d'âge et concerne notamment le recrutement, la gestion des carrières, la formation et la rémunération. Il en ressort que toute discrimination, dans le traitement d'un salarié, qui trouve sa seule justification dans l'âge de la personne est prohibée.

En conséquence, le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination, doivent être des éléments fondamentaux de la politique sociale des entreprises. À cette fin, les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective rappellent que les différentes mesures tendant à garantir l'accès à l'emploi des seniors ne peuvent trouver pleine efficacité et effectivité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

19.2. Recrutement

Les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective rappellent que le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Elles assurent que les critères retenus pour le recrutement dans l'entreprise, doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Par ailleurs, dans le cadre des contrats spécifiques prévus par le code du travail et sans préjuger du recours au CDI, les employeurs peuvent, afin de favoriser l'embauche des seniors et de façon à leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de la retraite

à taux plein, recourir au contrat à durée déterminée mis en place par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors (code du travail, articles D. 1242-2 et D. 1242-7) sous réserve des dispositions légales en vigueur.

19.3. Développement de compétence et de qualification

Les entreprises relevant de la présente convention collective veilleront à maintenir leurs actions de formation, mobilisables auprès de l'organisme professionnel de la formation, sur les salariés âgés de 55 ans et plus.

Les entreprises relevant de la présente convention collective s'engagent à ce que les salariés âgés de plus de 55 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés.

L'entretien professionnel sera l'occasion, notamment pour les salariés de 55 ans et plus, d'exposer leur projet professionnel pour les années à venir et de définir les mesures spécifiques d'accompagnement nécessaires.

19.4. Transmission des savoirs et de compétences

Les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective s'accordent à reconnaître la nécessité d'organiser la transmission des savoirs et savoir-faire au sein des entreprises relevant de la présente convention collective. Ce faisant, elles incitent lesdites entreprises à utiliser le tutorat, ce mécanisme contribuant à pérenniser la mémoire de l'entreprise et à favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire en permettant un échange réciproque d'expérience et de connaissances entre les salariés chargés de ces missions et les salariés concernés.

La conception du tutorat concerne non seulement l'accueil des jeunes recrutés par contrat d'apprentissage et de professionnalisation, l'accompagnement de jeunes étudiants, mais aussi tout nouvel embauché sous contrat à durée indéterminée et tout salarié amené à changer de métier ou à acquérir de nouvelles compétences.

Les entreprises concernées, qui mettent en place le tutorat en leur sein, le font dans les conditions qu'elles définissent elles-mêmes.

S'il est réducteur de concentrer les tuteurs dans la seule catégorie des seniors, cette mission pourra leur être confiée prioritairement. En effet, le tutorat répondant à la nécessité de s'appuyer sur les compétences des salariés ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue, faire appel à des seniors dans le cadre du tutorat devrait permettre de gérer au mieux les transferts de compétences et de savoir-faire au sein de l'entreprise.

Les entreprises relevant de la présente convention collective s'engagent dans un délai de 2 ans à compter de son entrée en vigueur, à ce que l'ensemble de leurs salariés, appelés à remplir un rôle de tuteur, ait reçu, préalablement, une formation de tuteur.

19.5. Aménagement de fin de carrière

Chaque entreprise de la branche pourra par voie d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale mettre en place des dispositions particulières en faveur des salariés de 55 ans et plus afin de leur permettre de cumuler des jours de repos annuels, de récupération et de congés payés (hors 4 premières semaines de congé) en vue d'un départ anticipé à la retraite ou un dispositif d'aménagement du temps de travail (temps partiel aménagé senior, retraite progressive).

19.6. Préparation de la fin de carrière

De façon à permettre à leurs salariés de préparer au mieux leur retraite, les entreprises relevant de la présente convention collective offriront la possibilité à leurs salariés, à partir de 55 ans,

de rencontrer un spécialiste (notamment Audiens) qui pourra les aider dans leur démarche de reconstitution de carrière et de trimestres pour leur retraite.

Afin de préparer au mieux ce rendez-vous, le salarié qui le souhaite, pourra poser une demi-journée de congé, notamment pour récupérer les éléments nécessaires à l'instruction de son dossier auprès de la CNAV. Lorsque la demande de demi-journée de congé sera motivée par la préparation de ce point retraite, elle ne pourra pas être refusée par la hiérarchie dès lors qu'un délai de prévenance de 3 semaines aura été respecté par le salarié. Il est précisé que le contenu de cet entretien est confidentiel.

Par ailleurs, pour faciliter la transition de l'activité professionnelle à la retraite, les entreprises d'au moins 200 salariés, proposent aux salariés qui sont en situation de faire valoir leur droit à la retraite dans un délai de 2 ans, et qui en feront la demande, de suivre un stage de préparation à la retraite lequel pourra aborder différents sujets tels que :

- la poursuite d'une activité associative ou paraprofessionnelle ;
- l'organisation en vue d'optimisation du patrimoine et des ressources financières ;
- l'appréhension d'un nouveau rythme de vie ;
- la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Ces stages pourront être organisés dans le cadre des mécanismes de la formation professionnelle, et plus particulièrement du compte personnel de formation, pendant ou hors temps de travail. Lorsque le stage se déroulera pendant le temps de travail, il est précisé que la rémunération sera maintenue.

Article 20 | *Emploi des jeunes travailleurs*

Les jeunes travailleurs constituant une catégorie de salariés vulnérables, ils appellent l'application d'une protection particulière.

20.1. Âge d'admission au travail

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'âge minimal pour travailler est fixé à 16 ans. Par exception, cet âge est abaissé :

- à 14 ans, lorsque les missions confiées constituent des travaux légers durant les vacances scolaires dans les conditions définies à l'article D. 4153-2 du code du travail ;
- et à 15 ans, lorsque qu'il s'agit d'un jeune en formation professionnelle dans le cadre d'une alternance (apprentis ayant accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire, jeunes embauchés sous contrat de professionnalisation, stagiaires en formation professionnelle, élèves en enseignement professionnel...).

20.2. Affectation à des travaux dangereux

Le jeune travailleur est en principe exclu de l'exécution des travaux les plus dangereux énumérés aux articles D. 4153-15 et suivants du code du travail, sauf lorsqu'ils sont rendus nécessaires par la formation professionnelle et visés à l'article D. 4153-21 du même code comme étant susceptibles de dérogation. L'affectation d'un jeune travailleur à la réalisation de travaux dangereux impose à l'employeur d'observer une procédure de dérogation auprès des services de l'inspection du travail.

Le jeune travailleur est formé à son métier, informé des risques professionnels qu'il implique et reçoit une formation pratique et appropriée à la sécurité.

20.3. Durée du travail

20.3.1. En présence d'un jeune travailleur âgé entre 14 et 16 ans

La durée du travail du mineur de 14 à moins de 16 ans travaillant pendant ses vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.

Le repos quotidien est porté à 14 heures.

20.3.2. En présence d'un jeune travailleur de plus de 16 ans

La durée du travail des jeunes âgés entre 16 et 18 ans est soumise aux limites suivantes :

- la durée journalière du travail effectif ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire, 35 heures ;
- aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures et demie. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé ;
- le repos quotidien est de 12 heures consécutives ;
- le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs. Une dérogation est possible sous certaines conditions lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire. Une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, un avenant, étendu, à la présente convention collective peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

Des dérogations à la durée journalière et au repos hebdomadaire sont ouvertes à certaines conditions. En tout état de cause, la durée du travail des jeunes travailleurs ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'entreprise.

20.3.3. Congés

Les jeunes travailleurs, sous contrat de travail, bénéficient des mêmes droits à congés payés que les autres catégories de salariés.

Titre V Classifications et rémunérations minimales

La présente convention collective instaure un système de classifications structurant l'ensemble des emplois de la branche télédiffusion. Ce système de classifications vise à :

- positionner des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés ;
- constituer un support aux rémunérations minimales de la branche ;
- définir un cadre commun aux entreprises de la branche qui leur permette de développer des solutions adaptées à leur contexte, leur culture et leur organisation ;
- être adapté à la transformation rapide des métiers, au rythme accéléré des innovations techniques et à leur obsolescence, au regroupement des activités et des métiers qui engendrent une organisation en constante évolution ;
- contribuer à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
- s'inscrire dans une perspective dynamique pouvant permettre à chaque salarié d'évoluer dans le temps notamment grâce à la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

21.1. Filières

Les entreprises s'organisent généralement autour de 4 filières correspondant aux fonctions nécessaires à leur activité.

Chaque fonction recouvre des domaines d'activité différents correspondant aux compétences spécifiques requises par les salariés qui y sont employés mais agissant en interaction pour la bonne marche de l'entreprise.

Filière	Domaine d'activité
Support	Finance – gestion Ressources humaines – juridique Moyens internes/services généraux
Marketing – commercial – communication	Marketing Communication Commercial
Moyen technologique	Diffusion Technique audiovisuelle Systèmes d'information
Contenu	Programmes Antenne Production audiovisuelle Numérique

Pour autant, selon sa taille, sa thématique, son économie ou sa stratégie de développement, une entreprise peut ne pas comporter un ou plusieurs des domaines d'activité (par exemple, le domaine production audiovisuelle si l'entreprise ne s'est pas dotée de cette activité).

Cette description a un caractère théorique et général, une entreprise pouvant faire le choix, par exemple, de rattacher tel domaine d'activité à une filière différente.

21.2. Système de classification

21.2.1. Niveaux

Dans chaque domaine d'activité, les emplois sont répartis sur 6 niveaux en fonction de critères classants relatifs à :

- la responsabilité : elle est définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) par délégation au salarié sur un ou plusieurs champs d'action pour laquelle (lesquelles) il doit rendre des comptes et répondre de ses actes professionnels ;
- l'autonomie : elle est définie comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise ;
- la compétence : elle est définie comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire techniques et/ou d'encadrement requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels (savoir-être). Elle peut être issue de la formation initiale ou continue (donnant lieu à une qualification) mais aussi de l'expérience professionnelle.

Niveau	Classification
I	Emplois qui s'inscrivent dans un cadre d'instruction simple ou de process défini. Ces emplois requièrent un 1 ^{er} niveau de compétences et ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.
II	Emplois qui s'inscrivent dans le cadre de directives générales de travail nécessitant une capacité d'adaptation du mode opératoire défini en fonction du résultat à atteindre. Ces emplois requièrent un niveau de compétences développé dans un champ professionnel donné et une capacité à les transmettre. Ils peuvent requérir un certain degré d'autonomie dans la réalisation de toute ou partie de leurs missions.
III	Emplois qui requièrent un niveau de compétences important et/ou d'expertise, une capacité à intervenir sur des activités professionnelles complexes et/ou à faire évoluer ses tâches ainsi qu'un degré significatif d'autonomie.
IV	Emplois qui requièrent un niveau de compétences ainsi qu'un degré d'autonomie élevé et la capacité à exercer des responsabilités dans son domaine d'activité. Ces emplois requièrent une expertise caractérisée par un haut niveau de formation et/ou une expérience confirmée. Ils peuvent comporter la responsabilité d'une équipe, d'un projet ou d'un domaine spécifique ou d'expertise.
V	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétences et d'expérience ainsi qu'un degré d'autonomie élevé pour exercer la responsabilité d'un ou plusieurs domaines d'activité. Ils incluent une responsabilité d'un ou plusieurs services, d'un domaine spécifique ou d'un cadre d'expertise.
VI	Emplois dont l'importance des responsabilités implique une grande autonomie ou indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps. Ces emplois requièrent un haut niveau de compétences et d'expérience ainsi qu'un très haut degré d'autonomie et de responsabilité dans les décisions touchant aux domaines humains, organisationnels et/ou financiers. Ces emplois correspondent à des postes de direction.

Le statut de cadre se définit notamment à partir des éléments énoncés ci-après :

- une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application importante des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés :
 - soit par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur ;
 - soit à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation professionnelle ;
- des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés et, par là même, influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux ;
- une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoir qui lui sont confiées ;
- une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise :
 - soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés ;
 - soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.

Cette énumération n'est pas exhaustive.

Il est précisé que le statut de cadre ne pourra être octroyé pour les métiers des niveaux I et II.

21.2.2. Échelons

En fonction de ses compétences et de son niveau de maîtrise professionnelle, le salarié peut être positionné selon trois échelons (A, B et C) dans chacun des niveaux 1 à 5 :

- le 1^{er} échelon (A) correspond à un début d'expérience dans une fonction ;

- le 2^e échelon (B) correspond à une expérience confirmée dans la fonction requérant par le salarié une maîtrise de l'ensemble des tâches afférentes qui lui sont confiées ;
- le 3^e échelon (C) correspond à une expérience aguerrie d'une fonction conférant au salarié un savoir-faire et une expertise reconnue ayant valeur de référence pour les salariés classés sur les 2 premiers échelons.

Ce positionnement s'apprécie lors des recrutements et lors des entretiens d'examen des situations individuelles. Il peut donner lieu à une revalorisation de la rémunération du salarié au sein du même niveau ou par son passage à un niveau supérieur, selon les pratiques en vigueur au sein de chaque entreprise et après validation des services de ressources humaines ou des services investis d'une autorité en la matière.

En revanche, le niveau VI correspondant à des niveaux de direction n'est pas décomposé en échelons dès lors qu'il implique par nature une expérience confirmée.

Il est précisé que les entreprises disposant déjà d'un système de classification détaillé au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective pourront adapter par accord d'entreprise celui-ci aux niveaux et échelons qui sont définis dans la présente convention collective, étant précisé que dans tous les cas, les entreprises devront faire en sorte, par tout moyen, que leur système de classification offre des garanties au moins équivalentes aux salariés en termes de minima salariaux et de perspectives de progression pour chaque emploi visé par la présente convention collective, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 22 | Salaires minima conventionnels

Les salaires effectifs de chacun des salariés peuvent s'échelonner à partir du minimum prévu pour le niveau, sans limitation supérieure, le salaire effectif d'un salarié au sein d'un niveau pouvant être supérieur au minimum d'un niveau supérieur. Les salaires minima sont fonction de deux critères : l'effectif de l'entreprise d'une part, l'appartenance à un groupe d'autre part.

22.1. Salaires minima conventionnels dans les entreprises de moins de 50 salariés

La grille de salaires minima conventionnels ci-dessous s'applique uniquement aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui n'appartiennent pas à un groupe de sociétés au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce comprenant lui-même plus de 50 salariés.

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel mensuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons	Minimum conventionnel annuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons
I	A. 1 575**	A. 18 900**
	B. 1 600	B. 19 200
	C. 1 625	C. 19 500
II	A. 1 675	A. 20 100
	B. 1 700	B. 20 400
	C. 1 720	C. 20 640
III	A. 1 800	A. 21 600
	B. 1 850	B. 22 200
	C. 1 900	C. 22 800

Niveau	Minimum conventionnel mensuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons	Minimum conventionnel annuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons
IV	A. 2 120 B. 2 200 C. 2 300	A. 25 440 B. 26 400 C. 27 600
V	A. 2 850 B. 3 050 C. 3 250	A. 34 200 B. 36 600 C. 39 000
VI	3 500	42 000

22.2. Salaires minima conventionnels dans les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe

La grille de salaires minima conventionnels ci-dessous s'applique aux entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés ou qui, bien qu'elles ne dépassent pas ce seuil, appartiennent à un groupe de sociétés au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce comprenant lui-même plus de 50 salariés.

(En euros.)

Niveau	Minimum conventionnel mensuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons	Minimum conventionnel annuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons
I	A. 1 575** B. 1 650 C. 1 700	A. 18 900** B. 19 800 C. 20 400
II	A. 1 800 B. 1 900 C. 2 000	A. 21 600 B. 22 800 C. 24 000
III	A. 2 100 B. 2 150 C. 2 200	A. 25 200 B. 25 800 C. 26 400
IV	A. 2 300 B. 2 400 C. 2 500	A. 27 600 B. 28 800 C. 30 000
V	A. 2 900 B. 3 200 C. 3 600	A. 34 800 B. 38 400 C. 43 200
VI	4 000	48 000

*Incluant tous les éléments perçus par le salarié en contrepartie de son travail y compris un éventuel 13^e mois (sans que la rémunération mensuelle puisse être inférieure au Smic), hors rémunérations liées à des sujétions (heures supplémentaires, majoration des heures de nuit ou de dimanche...).

***Ces minima ne serviront pas de référence pour la rémunération des alternants et apprentis laquelle sera basée sur le Smic.*

22.3. Dispositions communes

Il est prévu que tous les ans, ces barèmes minima pourront être revus à l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO).

Il est convenu que ces minima serviront uniquement de référence pour la détermination des salaires d'embauche afin de s'assurer que ceux-ci ne soient jamais inférieurs à ces minima. En revanche, ces minima ne sauraient servir de base de référence pour tout autre élément de rémunération que le salaire de base qui existerait dans les entreprises en application de leurs accords collectifs.

Article 23 | Évolution professionnelle

Les entreprises s'engagent à faciliter et favoriser l'évolution professionnelle de leurs salariés au moyen du développement de leurs compétences.

Cette évolution des compétences des salariés et de leur parcours professionnel résulte de différents facteurs.

Des facteurs propres à l'entreprise et à son environnement, tels que sa taille, sa stratégie de développement, la diversification de ses activités, l'évolution de la concurrence ainsi que l'évolution des techniques et des technologies propres au secteur de la diffusion qui entraînent l'apparition, la transformation ou la disparition de nouveaux métiers ou de nouvelles activités.

Des facteurs individuels, tels que les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles, le développement dans le temps de l'expérience, les connaissances acquises lors de l'exercice de fonctions pratiquées dans un cadre professionnel ou non, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir des compétences recherchées par les entreprises dans le cadre d'évolutions professionnelles.

L'évolution de l'échelon A vers l'échelon B est censée intervenir au plus tard au bout de 3 années passées dans les mêmes fonctions. Il est toutefois précisé que cette évolution reste soumise à l'appréciation de la hiérarchie qui pourrait estimer à partir d'éléments objectifs et motivés que ce dernier ne remplit pas les critères requis par la définition de l'échelon B. En ce cas, la hiérarchie est invitée à préciser, par écrit, les motifs de sa décision.

Il appartient aux entreprises de mettre en place les entretiens professionnels prévus à l'article 23.1 destinés à examiner régulièrement la situation individuelle des salariés afin de leur donner une visibilité quant à leurs perspectives professionnelles.

23.1. Entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie d'un examen de sa situation individuelle, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, de préférence annuellement, et en tout état de cause sans excéder 2 ans. Aussi, tous les 6 ans, un entretien est organisé afin de dresser un état des lieux récapitulant le parcours professionnel de l'intéressé.

Afin de s'y préparer, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 1 semaine à l'avance.

L'entretien devra permettre au salarié de faire le point et d'échanger avec son responsable hiérarchique afin d'apprécier les compétences acquises et mises en œuvre du fait notamment d'actions de formation ou de développement d'expériences ou d'activités nouvelles, de discuter de la carrière du salarié et de ses éventuels souhaits de développement et de voir, dans cette perspective, de quelles façons l'accompagner, le cas échéant par l'acquisition de nouvelles com-

pétences. En effet, la mise en œuvre de nouvelles compétences est un élément de l'évolution professionnelle.

Les niveaux et échelons de classifications définis ci-dessus, qui traduisent le positionnement du salarié dans l'entreprise, permettent de prendre en compte son évolution professionnelle.

En dehors des entretiens prévus ci-dessus, et notamment en cas d'absence prolongée d'évolution professionnelle, un salarié peut solliciter le service des ressources humaines ou le service faisant autorité en matière de ressources humaines au sein de l'entreprise pour obtenir toute explication sur cette absence d'évolution et/ou faire valoir une demande d'évolution en raison de nouvelles compétences développées et/ou de l'acquisition d'une plus grande maturité professionnelle.

23.2. Évolution salariale

Dans les entreprises mettant en place des révisions périodiques de salaires basées sur la performance individuelle des salariés, les salariés doivent être informés par l'entreprise des décisions individuelles les concernant.

En cas d'absence prolongée d'évolution salariale, un salarié peut obtenir un entretien approfondi avec son responsable hiérarchique et le service des ressources humaines ou le service faisant autorité en matière de ressources humaines au sein de l'entreprise pour obtenir toute explication sur cette absence d'évolution.

Article 24 | Emplois repères

Afin de permettre aux salariés de se situer à la fois dans l'entreprise et par rapport aux autres salariés du secteur, il a été établi un tableau des emplois qui constituent des repères.

Lorsque l'entreprise attribue à un emploi une dénomination différente – soit pour en préciser le champ, soit pour des raisons de culture interne – le salarié est informé par l'employeur de l'emploi repère correspondant à la dénomination de son emploi au moyen d'une table de corrélation.

Ce tableau détermine les niveaux minima auxquels doivent être classés les emplois, les entreprises peuvent également, en fonction de leur organisation et de leur taille, classer certains emplois à un niveau supérieur.

Ce tableau présente un certain nombre d'exemples et n'est pas exhaustif.

En outre, les parties s'engagent à compléter les missions d'autres emplois repères figurant en annexe (V annexe 3 « Classification et missions des emplois repères ») dans un délai de 6 mois à compter de la signature de la présente convention collective de façon à pouvoir faire évoluer ces définitions au gré de l'apparition, de la disparition ou de la transformation de certains métiers. À ce titre, les parties s'accordent sur le fait que les travaux de la CPNEF sur les métiers de l'audio-visuel seront une base à laquelle ils pourront se référer pour définir et faire évoluer les emplois repères.

Titre VI Durée et aménagement du temps de travail

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine pour toutes les entreprises.

L'objet de ce titre a pour but de définir les différentes formes d'aménagement et réduction du temps de travail. Les dispositions de ce présent titre sont directement applicables sauf dispositions définies par accord d'entreprise conformément aux articles L. 1253-1 et suivants du code du travail.

À titre liminaire, il est précisé que l'ensemble des majorations énumérées dans le présent titre (heure supplémentaire, heure du dimanche, heure de nuit, jour férié) sont cumulables, sauf si les majorations appliquées dans l'entreprise sont plus favorables.

Article 25 | Définition du temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

25.1. Dans le champ du temps de travail effectif

Sont notamment considérés comme du temps de travail effectif :

- le temps de pause durant lequel le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ainsi que le temps de repas des personnels qui sont obligés de demeurer sur leur poste de travail pour des raisons de service et/ou à titre exceptionnel à la demande de la hiérarchie, les obligeant à rester disponible pour toute intervention ;
- le temps de déplacement, effectué selon les directives de l'entreprise pour se rendre d'un lieu de travail habituel ou non à un autre lieu de travail ^[1] ;
- le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation pendant et en dehors du temps de travail ou en réunion organisée à l'initiative de l'entreprise, les temps de formation syndicale, économique et sociale, le tout dans les conditions légales applicables ;
- le temps passé à l'exercice des fonctions d'assistance ou de représentation comme conseiller prud'homal dans les conditions prévues par la loi ;
- le temps passé en formation professionnelle liée au métier, à l'intérieur des horaires de travail, lorsqu'elle entre ou non dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pour toutes les actions à l'initiative de l'employeur ;
- le temps passé à suivre les visites médicales dispensées par la médecine de travail, y compris les temps de trajet entre le lieu de travail et le lieu de la visite médicale ;
- les heures de travail effectuées au-delà des horaires normaux lorsqu'elles ont été demandées expressément par la hiérarchie ou justifiées par des circonstances et/ou une charge de travail constatées et validées par la hiérarchie ;
- le temps d'intervention pendant les périodes d'astreinte.

Il est toutefois rappelé que les temps de conduites effectués par le salarié, durant les temps de déplacement effectués selon les directives de l'entreprise, sont considérés comme du temps de travail effectif avec toutes les conséquences qui peuvent en découler en matière de dépassement de la durée hebdomadaire de travail et de temps de repos.

25.2. Hors du champ du temps de travail effectif

Ne sont notamment pas considérés comme temps de travail effectif :

- le temps de trajet pour se rendre de son domicile vers le lieu de travail habituel ou tout autre lieu de travail ou en repartir ^[2] ;

[1] Si aucune prestation de travail n'est demandée au salarié pendant son temps de déplacement, ce temps de déplacement ne saurait avoir de conséquence en cas de dépassement de la durée hebdomadaire de travail du salarié, seules les périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires devant être garanties.

[2] Toutefois, lorsque le temps de déplacement entre le domicile et un autre lieu de travail que le lieu de travail habituel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, la durée du dépassement fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière selon les modalités en vigueur au sein de chaque entreprise.

- les pauses repas ainsi que le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de restauration lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ;
- les temps de pause ou d'attente, même rémunérés, fixés par l'employeur lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ;
- les temps d'absence autorisés, rémunérés quels qu'ils soient (les congés payés, compte personnel de formation hors temps de travail...) ;
- les congés pour événements exceptionnels accordés par la loi (les jours RTT, les jours fériés chômés...) ;
- les temps d'absence, non rémunérés, quels qu'ils soient (les congés parentaux pour la partie non travaillée, les congés sabbatiques et sans solde, les absences pour siéger comme juré en cour d'assises, période militaire...) ;
- les heures d'absence pour convenance personnelle prises en accord avec la hiérarchie ;
- les absences pour maladie, invalidité, accidents du travail, de trajet, maladies professionnelles et absences liées à la maternité... ;
- les repos compensateurs et repos compensateur de remplacement, les contreparties obligatoires en repos ou les récupérations ;
- les absences pour grève ;
- les absences en raison d'un placement en activité partielle.

Cette liste non exhaustive précise et complète les dispositions légales en vigueur.

La notion de temps de travail effectif retenue dans le présent article a notamment pour objectif de comptabiliser la durée du travail effectuée par les salariés.

Article 26 | Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail en heures

26.1. Durées hebdomadaires du travail et maxima pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures

26.1.1. Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures. Néanmoins, la durée collective hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale du travail, dans la limite moyenne de 39 heures hebdomadaires, en contrepartie, selon l'organisation des entreprises, soit de l'attribution *pro rata temporis* de journées ou demi-journées de réduction du temps de travail (JRRT) soit du paiement des heures supplémentaires effectuées conformément aux dispositions de l'article 26.3 ci-après.

Cette durée peut être portée, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures à un maximum de 48 heures, étant précisé que sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette durée hebdomadaire ne peut excéder 44 heures.

Toutefois, dans le respect des dispositions légales et réglementaires (code du travail, articles L. 3121-21, R. 3121-8 et suivants), la durée hebdomadaire maximale peut être portée à titre exceptionnel à 60 heures de travail effectif dans les conditions réglementaires.

26.1.2. Attribution de jours de RTT

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, les entreprises peuvent faire le choix de gérer au réel l'attribution des jours de RTT ou décider de figer ce nombre pour ne pas avoir à subir la variation des jours fériés précitée.

Pour les entreprises qui décident de figer le nombre de RTT, ces derniers sont attribués conformément au tableau ci-après :

Durée hebdomadaire du travail	Nombre de jours RTT sur une période de 12 mois
35 heures	0 jour
36 heures	6 jours
37 heures	11 jours
38 heures	18 jours
39 heures	22 jours

Dans ce cadre, il est convenu que le nombre de jours de RTT est un nombre obtenu sur la base de 8 jours fériés pris en moyenne chaque année par les salariés du lundi au vendredi. En conséquence, si le nombre de jours fériés s'avérait inférieur à ces 8 jours, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires. Si à l'inverse, le nombre de jours fériés s'avérait supérieur à ces 8 jours, il n'y aurait pas de diminution du nombre de jours RTT.

26.2. Durées journalières du travail et maxima pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures

La durée quotidienne de travail est de 7 heures (pour une base hebdomadaire de 35 heures). Cette durée peut être portée, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures à une durée maximum de 10 heures par jour (code du travail, article L. 3121-18).

Toutefois, il peut être recouru exceptionnellement à la durée maximale quotidienne du travail (12 heures) pour les salariés en poste pour les activités suivantes :

- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité normale des services, de la production, de la distribution et de la diffusion ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié.

La durée maximale quotidienne de travail peut être portée de façon pérenne jusqu'à 12 heures par la conclusion d'un accord d'entreprise (code du travail, article L. 3121-19).

Ces dispositions sont applicables selon des modalités adaptées aux nécessités spécifiques liées à l'organisation de l'entité ou de l'activité concernée, et notamment aux besoins de l'antenne et aux contraintes de la diffusion.

26.3. Heures supplémentaires

26.3.1. Définition et décompte

Les heures supplémentaires, validées selon les procédures propres à chaque entreprise, sont les heures de travail effectuées, pour raisons de service, au-delà de la durée légale du travail ou de la durée réputée y correspondre.

26.3.2. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié. Toute entreprise qui souhaite déroger à ce seuil, doit conclure un accord d'entreprise en ce sens.

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel donne droit à une contrepartie obligatoire en repos, fixée conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

26.3.3. Paiement des heures supplémentaires et repos compensateur équivalent

Les heures supplémentaires sont payées après application des majorations suivantes

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires au-delà de l'horaire effectif de travail hebdomadaire ;
- 50 % au-delà.

Toutefois, sous réserve de l'acceptation du salarié, il pourra être convenu de traiter de tout ou partie des heures supplémentaires validées et accomplies sous forme de récupération majorée des mêmes taux appliqués en cas de paiement (soit à temps pour taux).

De façon à inciter les salariés à récupérer d'une fatigue qui résulterait d'un certain volume d'heures supplémentaires, les entreprises sont invitées, par voie d'accord à permettre aux salariés, s'ils le souhaitent, de se voir compenser sous forme de repos leurs heures supplémentaires supérieures à 7 heures dans la semaine civile.

Il est précisé que pour les salariés bénéficiant d'un aménagement du temps de travail tel que défini à l'article 32 ci-dessous, l'appréciation de l'atteinte du volume d'heures supplémentaires, pour permettre aux salariés d'imposer une compensation de celles-ci en repos, se fera selon la périodicité prévue par ledit aménagement du temps de travail.

Toute entreprise qui souhaite déroger à ces dispositions (taux de majoration, paiement ou récupération), doit conclure un accord d'entreprise en ce sens.

En cas d'heure supplémentaire incomplète, il est précisé que tout quart d'heure commencé est dû.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos compensateur équivalent est possible, que les heures supplémentaires soient accomplies dans la limite ou au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensateur équivalent (comprenant les majorations pour heures supplémentaires) ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-30 du code du travail.

26.3.4. Contrepartie obligatoire en repos

Dès que le nombre d'heures de repos atteint 1 jour soit 7 heures (pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures) ou un nombre différent pour une autre durée de travail hebdomadaire (exemple : 7,40 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 37 heures), le salarié peut prendre son repos par journée entière ou demi-journée avec accord de la hiérarchie et ce, dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'ouverture du droit.

Si le salarié ne demande pas à prendre son repos, l'employeur doit lui demander de le prendre effectivement dans un délai maximum de 1 an à compter de l'ouverture du droit. L'absence de prise de ce repos compensateur dans ce délai, sauf hypothèse de report à l'initiative de l'employeur, emporte de plein droit perte de ce droit à repos.

Ce repos compensateur ne peut être accolé aux congés annuels, sauf accord de l'employeur.

26.4. Temps partiels

26.4.1. Dispositions générales

Des salariés peuvent être employés à temps partiel dans le cadre des dispositions réglementaires et légales en vigueur. Ils bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein, notamment en matière d'égalité d'accès à la formation, de promotions et de carrière.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3123-4 du code du travail le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque l'aménagement de la durée du travail à temps partiel est sollicité par le salarié pour convenance personnelle, celui-ci doit en faire la demande par écrit (lettre remise en main propre ou recommandée avec accusé réception) à son employeur 3 mois au moins avant la date demandée. L'employeur doit alors répondre à la demande du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la réception de celle-ci.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, des salariés peuvent être employés à temps partiel dans la limite minimale de 50 % de la durée légale en vigueur pour un emploi à temps plein (soit 17 h 30) ceci dans les conditions suivantes :

- cette disposition n'est ouverte que pour les métiers des fonctions support de l'entreprise (finance, juridique, marketing, ressources humaines, communication, services généraux, informatique) ;
- tout salarié engagé pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures devra bénéficier d'un regroupement de son temps de travail sur des journées ou demi-journées régulières et complètes ;
- un salarié dont le temps de travail effectif sur 1 journée donnée est inférieur à 4 heures ne peut se voir imposer de coupure dans la journée ;
- la répartition des horaires de travail sera organisée au plus sur 5 demi-journées dans la semaine ;
- un salarié dont le temps de travail quotidien est compris entre 4 heures et 8 heures ne peut se voir imposer une coupure d'une durée supérieure à 25 % de la durée de travail effective de la journée.

Ainsi, un salarié employé à temps partiel dont la journée de travail était prévue sur 4 heures ne pourra avoir de coupure supérieure à 1 heure.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3123-7 du code du travail une durée de travail inférieure à la durée minimale hebdomadaire convenue dans la convention collective peut être fixée :

- à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article ;
- aux contrats de travail d'une durée au plus égale à sept (7) jours ;
- aux contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du code du travail pour le remplacement d'un salarié absent.
- à la demande du salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Cette demande est alors écrite et motivée pour l'ensemble de ces dérogations, à l'exception de celle précitée pour les étudiants qui, en cas de demande de leur part, est de droit.

Conformément à l'article L. 3123-6 du code du travail, le contrat de travail ou l'avenant de passage à temps partiel doit être obligatoirement écrit. Il doit notamment définir la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, 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. Il est précisé que les contrats de travail à temps partiel ne pourront comporter de clause d'exclusivité.

En raison des contraintes de l'activité de télédiffusion, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité de 2 heures maximum.

Il est rappelé que les salariés ont la possibilité de demander le passage à une activité à temps partiel pour certains congés spécifiques comme le congé parental ou le congé de solidarité familiale précisé dans le titre VII de la présente convention collective.

26.4.2. Modification de la répartition de la durée du travail

Lorsque le contrat de travail du salarié prévoit les cas de modification de la répartition de la durée du travail (tels qu'un surcroît temporaire d'activité, l'absence d'un ou plusieurs salarié ou la réorganisation des horaires collectifs du service), l'employeur peut proposer au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Il est rappelé le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ;
- une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 3° de l'article L. 3123-6.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est convenu que ce délai peut être réduit sans pouvoir être inférieur à 3 jours ouvrés, auquel cas, le salarié doit bénéficier soit d'une contrepartie financière, soit d'un repos compensateur, le choix de la formule et des modalités appartenant à chaque entreprise concernée.

Toutefois, lorsque le salarié cumule plusieurs emplois à temps partiel et qu'il en informe ses employeurs en précisant les horaires de travail auxquels il est soumis au sein de chacune des sociétés dans laquelle il est employé, le délai de prévenance pour modifier la répartition de la durée du travail ne pourra être inférieur à 1 mois. Il est précisé que le salarié, placé dans cette situation de cumul d'emploi à temps partiel, peut refuser la modification proposée sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement.

26.4.3. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement dans chaque entreprise pour les salariés à temps complet.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue au contrat. Les heures complémentaires effectuées jusqu'au dixième de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Toute entreprise qui souhaite déroger à ce taux de majoration, doit conclure un accord d'entreprise en ce sens.

26.4.4. Augmentation temporaire de la durée de travail

Un avenant au contrat de travail à temps partiel peut venir augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat. En cas de hausse de l'activité, des compléments d'heures sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel.

Dans ce cadre, un maximum de quatre avenants peut être conclu par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Il est précisé que les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale de 25 %.

Toute entreprise qui souhaite déroger à ce taux de majoration, doit conclure un accord d'entreprise en ce sens.

26.4.5. Égalité de traitement avec les salariés à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment quant aux possibilités de promotion, d'accès aux métiers et de droit à la formation.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est égale proportionnellement à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

26.4.6. Passage à temps plein et augmentation du temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel bénéficient également d'une priorité pour l'attribution d'un temps partiel d'une durée de travail plus conséquente ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Dans tous les cas, l'employeur doit porter à leur connaissance la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de candidature déposée d'un salarié à temps partiel pour passer à temps plein ou d'un salarié à temps partiel pour une durée de travail plus conséquente, l'employeur devra faire part de sa réponse, motivée, par écrit, au plus tard dans un délai de 1 mois.

Article 27 | Dispositions communes relatives au repos

27.1. Repos quotidien

Entre la fin d'une vacation de travail et la reprise de l'activité du salarié, il doit s'écouler un temps minimum de 11 heures de repos consécutives.

Conformément à l'article L. 3131-2 du code du travail, la durée du repos quotidien peut être réduite, en cas de surcroît d'activité lié à une continuité de service, sans pouvoir toutefois être

inférieure à 9 heures dans la limite de deux fois sur 1 semaine civile pour un même salarié sauf accord d'entreprise dérogatoire.

Les heures de travail effectuées et rémunérées comme il se doit, correspondant aux heures de repos manquantes, donnent lieu à un repos compensateur d'une durée équivalente.

Les heures de travail ayant conduit à la réduction du temps de repos quotidien sont du temps de travail effectif. Elles peuvent donner lieu, le cas échéant, à l'application des dispositions relatives à l'indemnisation du travail de nuit et des heures supplémentaires.

27.2. Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

27.3. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire qui, en principe, est fixé le dimanche, a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien soit 35 heures consécutives.

Les salariés appelés à travailler le dimanche se voient appliquer les majorations prévues à l'article 29.

Toutefois, conformément à l'article L. 3132-12 du code du travail, il est admis que, les entreprises peuvent déterminer le repos hebdomadaire à certaines catégories de personnel par roulement un autre jour que le dimanche dès lors qu'elles sont affectées à des activités fonctionnant en continu telles que la production, la diffusion des programmes à l'antenne, la sécurité ou le fonctionnement des bâtiments. Dans ce cas, il est fait en sorte de fixer le repos hebdomadaire le plus proche possible du samedi ou du dimanche.

27.4. Jours fériés

Les salariés bénéficient des 11 jours fériés correspondant aux fêtes légales définies par l'article L. 3133-1 du code du travail.

Les jours fériés sont chômés à l'exception de la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail qui est régie par l'article 27.7 de la présente convention collective.

Chaque entreprise aura la faculté d'accorder des jours fériés chômés supplémentaires.

À ces jours s'ajoute, uniquement dans les départements d'outre-mer (DOM), la date de la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage.

À ces jours s'ajoutent également, uniquement pour les entreprises établies dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi précédant le jour de Pâques et le 26 décembre.

27.5. Jours fériés chômés

Les jours fériés sont chômés sauf cas où la journée de solidarité serait fixée sur un des jours fériés conformément aux dispositions de l'article 27.7 de la présente convention collective.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

27.6. Jours fériés travaillés

Si les jours fériés définis par l'article L. 3133-1 du code du travail, à l'exception du 1^{er} Mai, sont travaillés, ils donneront lieu à récupération à hauteur du temps travaillé sur le jour férié en question sauf dispositions plus favorables mises en place par l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, les heures travaillées le 1^{er} Mai ouvrent droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une majoration à hauteur de 100 % de ce salaire.

27.7. Journée de solidarité

Les parties renvoient à la négociation d'entreprise ou d'établissement la fixation de la date de la journée de solidarité, laquelle peut être prise en charge par l'employeur. À défaut d'accord collectif d'entreprise, il appartient à l'employeur de déterminer les modalités concrètes d'accomplissement de la journée de solidarité dans son entreprise. Le CSE est consulté sur cette question.

Dans l'hypothèse où la journée de solidarité coïnciderait avec 1 jour férié travaillé, le salarié ne pourrait prétendre au paiement des majorations prévues le cas échéant pour le travail 1 jour férié étant précisé que la journée de solidarité ne peut être fixée le 1^{er} Mai.

Il est institué un délai de prévenance de 1 mois au moins pour la fixation de la journée de solidarité.

Article 28 | Dispositions spécifiques au travail de nuit

28.1. Cadre général

Les parties à la présente convention collective reconnaissent que l'organisation du travail dans les chaînes de télévision couvertes par la présente convention collective répond à des impératifs horaires particuliers du fait de la diffusion de programmes en continu ou de façon quasi continue et de la nécessaire continuité de l'antenne.

Les parties à la présente convention collective rappellent que le travail de nuit fait partie des facteurs de pénibilité définis par les dispositions légales en vigueur et qu'à ce titre, une négociation s'engagera une fois la présente convention collective conclue en vue de la conclusion d'une annexe à cette convention consacrée à ce thème.

Le recours au travail de nuit pour certaines catégories de salariés, hommes ou femmes, est donc inhérent à l'activité des entreprises de la branche.

Conformément à l'article L. 3122-3 du code du travail, il est rappelé notamment pour les activités de télévision que la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

En application de la présente convention collective, le « travail de nuit » est défini comme étant le travail accompli dans la plage horaire allant de 23 heures à 6 heures.

28.2. Définition du travailleur de nuit (art. L. 3122-5 et suivants du code du travail)

Est considéré comme « travailleur » de nuit tout salarié 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 au cours de la plage horaire de nuit de 23 heures à 6 heures ;
- soit accompli, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, au moins 340 heures de travail accomplies au cours de la plage horaire définie ci-dessus.

Il est entendu que les salariés amenés à effectuer des heures de travail de nuit sans atteindre l'un des seuils visés ci-dessus ne sont pas considérés comme travailleurs de nuit.

Lorsqu'il est constaté par l'entreprise qu'un salarié a atteint l'un quelconque des deux critères l'amenant à entrer dans la catégorie des travailleurs de nuit, les dispositions figurant ci-après lui sont applicables le mois qui suit.

Si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail, le salarié peut refuser le travail de nuit sans que ce refus ne constitue une faute.

28.3. Durée du travail applicable au travailleur de nuit

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Le repos quotidien de 11 heures sera pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

Toutefois, il peut être recouru à la durée maximale quotidienne du travail (12 heures) pour les salariés en poste pour les activités suivantes :

- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité normale des services, de la production, de la distribution et de la diffusion ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, peut être portée à 44 heures dès lors que l'organisation du travail le justifie.

Lorsque la durée maximale quotidienne du travail de nuit est portée à 12 heures, soit de manière exceptionnelle, soit de manière structurelle pour certaines activités visées ci-dessus, le salarié bénéficie des contreparties mentionnées à l'article ci-après.

28.4. Contreparties du travail de nuit applicables à l'ensemble des salariés amenés à travailler de nuit

Au cours d'un travail de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes consécutives pendant la durée de sa vacation.

Les salariés soumis à un régime du temps de travail géré en heures, travaillant de nuit, bénéficient d'une contrepartie correspondant au minimum à une majoration de salaire de 15 % pour les heures effectuées entre 23 heures et 6 heures sauf dispositions globalement plus favorables applicables dans l'entreprise.

De façon à améliorer leurs conditions de travail et à compenser tout frais supplémentaire occasionné par une vacation de nuit dont la prise ou fin de service débute ou se termine entre 23 heures et 6 heures du matin, à l'exclusion des salariés utilisant leur véhicule (voiture ou moto) pour se rendre sur leur lieu de travail, les frais de transport (indemnités kilométriques ou frais de taxis) et/ou frais de parking engagés par les salariés sont pris en charge dans les conditions définies par leur entreprise, sans pouvoir être inférieures au barème fiscal.

28.5. Contreparties spécifiques au profit des salariés relevant du statut de travailleur de nuit

Les salariés relevant du statut de travailleur de nuit et qui ont accompli 135 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit spécifiée à l'article 28.2 ci-dessus sur une période de 12 mois consécutifs bénéficient de 1 jour de repos supplémentaire octroyé selon le choix de l'entreprise soit à la fin de l'année civile soit à la fin de la période de référence.

Ils bénéficient de 2 jours à compter du moment où ils ont accompli 270 heures dans les mêmes conditions.

En outre, 1 jour supplémentaire sera octroyé aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Un décompte du cumul des heures de nuit sera mis à disposition des salariés par leur employeur et leur sera communiqué à leur demande.

Il est précisé que ces jours de repos peuvent être pris dans un délai de 2 mois à compter de leur acquisition par le salarié ceci peu important que la période choisie par l'entreprise pour comptabiliser les heures de nuit soit arrivée ou pas à échéance. Passé ce délai, l'employeur doit lui demander de les prendre effectivement dans un délai de 1 mois supplémentaire. Les jours de repos seront perdus en cas de non-prise durant ce délai de 3 mois.

Il est toutefois précisé que ces dispositions ne s'appliqueront pas dans les entreprises pourvues d'accord collectif prévoyant pour le travail de nuit des contreparties spécifiques supérieures ou similaires.

28.6. Préservation de la santé des salariés relevant du statut de travailleur de nuit

Les salariés relevant du statut de travailleur de nuit disposent d'une surveillance médicale renforcée en bénéficiant de deux visites médicales par an.

Les salariés relevant du statut de travailleur de nuit déclarés inaptes par le médecin du travail à occuper un poste de nuit bénéficient, conformément aux dispositions légales, du droit à être reclassés sur un poste de jour disponible dans l'entreprise.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et à l'emploi précédemment occupé ou si le salarié refuse ce poste de jour.

Par ailleurs, les salariés relevant du statut de travailleur de nuit bénéficient d'un suivi individuel régulier de leur état de santé en fonction des recommandations de la médecine du travail.

28.7. Égalité professionnelle

De façon à assurer l'égalité professionnelle entre l'ensemble des salariés, les salariés relevant du statut de travailleur de nuit bénéficient dans les mêmes conditions que les autres salariés des actions de formation mises en œuvre dans l'entreprise, conformément aux dispositions du titre VIII.

28.8. Articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Conformément aux dispositions légales, la salariée travailleuse de nuit en état de grossesse peut être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, sur sa demande ou si le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Après la reprise du travail, cette période peut être prolongée de 1 mois, sur demande du médecin du travail.

L'affectation sur un poste de jour n'entraîne aucune diminution de la rémunération de base (hors prime de sujétions) de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail le(s) motif(s) qui s'oppose(nt) au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période de prorogation. Dans ce cas, la salariée bénéficie du maintien de sa rémunération mensuelle calculée sur la moyenne des salaires perçus au cours des 12 derniers mois.

En outre, 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 bénéficie d'une priorité pour obtenir son affectation à un travail de jour. Si, au moment de la demande, l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître au

salarié les motifs qui s'opposent à son repositionnement, étant précisé que le salarié continue à être prioritaire, dans les 12 mois qui suivent sa demande, pour tout poste de jour qui correspondrait à ses compétences et qui s'ouvrirait à l'avenir. Au-delà, des 12 mois précités, le salarié devra renouveler sa demande pour conserver sa priorité.

Enfin, chaque entreprise s'assurera que les salariés relevant du statut de travailleur de nuit disposent de moyens de transport ceci de façon à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Dans les cas exceptionnels où des frais de garde d'enfants résulteraient d'un travail de nuit occasionnel, les entreprises définiront les conditions de prise en charge de tout ou partie de ces frais.

Article 29 | Dispositions sur le travail dominical

29.1. Fréquence du travail dominical

En principe, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Les salariés peuvent cependant être appelés à travailler le dimanche.

Toutefois, les employeurs s'engagent à ne pas faire travailler un salarié plus de 3 dimanches consécutifs, ceci de façon à préserver au mieux leur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée sauf pour les postes exercés dans un secteur d'activité (service) dont l'organisation implique, par nature, de travailler habituellement le dimanche.

29.2. Majoration du travail dominical

Les heures de travail du dimanche sont majorées de 25 % ou font l'objet d'une récupération correspondant à 25 % du temps travaillé.

29.3. Sur majoration du travail dominical

En dehors du travail lié à des secteurs d'activité (service) qui peuvent les amener à travailler tous les dimanches, le salarié qui serait exceptionnellement amené à travailler un 4^e dimanche consécutif se verra appliquer un complément de 10 % à la majoration prévue pour le travail du dimanche telle que mentionnée ci-dessus ou à toute autre compensation au moins équivalente prévue par accord d'entreprise.

L'exclusion de certains salariés de l'octroi de cette sur majoration ne préjudicie en aucun cas du paiement de la majoration du travail dominical prévue à l'article 29.2 qui est due en tout état de cause.

29.4. Exclusions

Il est convenu que ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les entreprises suivantes :

- les entreprises éditrices de chaînes dites « thématiques » définies par l'article 33 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication comme les services de télévision distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le conseil supérieur de l'audiovisuel ;
- les entreprises éditrices de chaînes dites « locales », définies par les articles 28 et 30 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication comme les services de télévision à vocation locale qui ont été autorisés par le conseil supérieur de l'audiovisuel pour une zone géographique qu'il a préalablement déterminée.

30.1. Forfaits en heures

L'entreprise peut proposer au salarié que son temps de travail soit régi par un forfait en heures sur la semaine, le mois ou l'année. Un contrat de travail ou un avenant formalisant l'accord du salarié devra alors être conclu en ce sens.

30.1.1. Salariés visés

Conformément à l'article L. 3121-56 du code du travail, la possibilité de conclure une convention de forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie.

Cette autonomie se définit par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services et/ou équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne peut être déterminé qu'*a posteriori*.

30.1.2. Régime juridique

Le contrat de travail mentionne l'horaire hebdomadaire, mensuel ou annuel convenu avec le salarié, étant précisé que cet horaire est égal à la référence hebdomadaire, mensuelle ou annuelle convenue dans l'entreprise auxquelles s'ajoute le nombre d'heures supplémentaires prévu, sans pouvoir excéder les limites prévues en la matière sur la semaine, le mois ou l'année (au *pro rata temporis* pour des années incomplètes).

La conclusion d'une convention de forfait en heures n'exclut pas le respect des dispositions des articles sur le travail effectif et le repos de la présente convention collective.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures sera au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour les heures supplémentaires prévues. Il est précisé que les primes de sujétions telles que celles liées au travail de nuit ou du dimanche ne sont pas prises en compte dans la détermination de la rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures, primes de sujétions qui pourront donc se rajouter à cette rémunération le cas échéant.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Le nombre d'heures compris dans le forfait, les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période, les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait qui doivent notamment fixer le nombre d'heures compris dans le forfait sont déterminés par l'accord collectif d'entreprise permettant la conclusion de la convention individuelle du forfait.

30.2. Forfaits annuels en jours

L'entreprise peut proposer au salarié que son temps de travail soit régi par un forfait annuel en jours. Un contrat de travail ou un avenant formalisant l'accord du salarié devra alors être rédigé et conclu en ce sens.

30.2.1. Salariés visés et période de référence

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il en ressort que seuls les salariés relevant des classifications III (A, B, C), IV (A, B, C), V (A, B, C) et VI pourront voir leur temps de travail régi par une convention de forfait annuel en jours. Cette disposition n'est pas applicable aux entreprises déjà couvertes par un accord collectif d'entreprise régissant le forfait annuel en jours à la date de conclusion de la présente convention collective et dont l'équilibre global est au moins équivalent.

La période de référence du forfait en jours est déterminée par l'entreprise selon deux options :

- soit l'année civile ;
- soit la période de référence retenue pour les congés à savoir du 1^{er} juin au 31 mai.

30.2.2. Régime juridique

i) Nombre de jours travaillés par an

Le contrat de travail écrit, sur la base de la présente convention collective ou l'accord conclu sur le sujet dans l'entreprise, détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 216 jours pour 1 année complète de travail et pour un droit complet à congés payés. Ce forfait comprend la journée de solidarité.

Cette disposition n'est pas applicable aux entreprises déjà couvertes par un accord collectif d'entreprise régissant le forfait annuel en jours à la date de conclusion de la présente convention collective et dont l'équilibre global est au moins équivalent.

En cas d'absence du salarié non assimilée à du temps de travail effectif au sens de l'article L. 3141-5 du code du travail (ex : maladie non professionnelle), le nombre annuel de jours de travail défini par la convention de forfait établie entre les parties est réduit du nombre de jours d'absence, ceci en tenant compte du nombre de jours de repos réellement acquis pendant ladite absence.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de réduction du temps du travail.

ii) Nombre de jours de repos par an

Afin de ne pas dépasser le plafond annuel de jours travaillés visé ci-dessus, le salarié bénéficie de jours de repos.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, les entreprises peuvent faire le choix de ne pas gérer au réel l'attribution des jours fériés et décider de figer ce nombre pour ne pas avoir à subir la variation des jours fériés précitée. Dans ce cas, le nombre de jours de repos retenu est calculé sur la base de 8 jours

fériés pris en moyenne chaque année par les salariés du lundi au vendredi. En conséquence, si le nombre de jours fériés s'avérait inférieur à ces 8 jours, il n'y aurait pas d'octroi de jours de repos supplémentaires. Si à l'inverse, le nombre de jours fériés s'avérait supérieur à ces 8 jours, il n'y aurait pas de diminution du nombre de jours de repos.

Dans ce cadre, le salarié a droit à 12 jours de repos minimum sur la base d'une année complète de travail effectif dans les conditions précisées par accord d'entreprise.

Toutefois, en cas d'absence(s) non-assimilée(s) à du temps de travail effectif, le nombre de jours de repos, est réduit au prorata du nombre annuel de jours d'absence sur le nombre annuel de jours travaillés en appliquant un arrondi au ½ jour inférieur.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

En cas de dépassement du nombre de jours travaillés prévus au contrat constaté à la fin de la période de référence, il est convenu que le salarié en forfait annuel en jours bénéficiera de jours de récupération à prendre dans les 3 mois de leur acquisition sauf autres dispositions conventionnelles de même nature convenues au sein des entreprises (tel qu'un accord mettant en place un compte épargne-temps par exemple).

iii) Prise des jours de repos

Les jours de repos sont pris pendant la période de référence au cours de laquelle ils ont été attribués par journées ou demi-journées.

Ils ne peuvent être pris qu'après leur attribution ou durant le mois en cours d'acquisition, et ne peuvent donc pas être pris par anticipation.

La programmation des jours de repos doit permettre une prise régulière répartie sur l'année.

Sauf accord d'entreprise dérogatoire sur ce point, il n'est pas possible de reporter sur la période de référence suivante les jours de repos non pris au cours de ladite période. Aussi, faute pour le salarié d'avoir effectivement pris ces jours de repos avant la fin de la période d'attribution, ces jours de repos seront perdus, exceptés ceux acquis durant le dernier mois de la période de référence qui pourront être posés jusqu'à la fin du 1^{er} mois de la nouvelle période de référence, sur demande écrite du salarié à la direction. Passé ce délai, les jours de repos non pris seront définitivement perdus.

Par exception, si le salarié a été dans l'impossibilité de les prendre du fait d'un arrêt maladie, il pourra les reporter afin de les prendre dans les 3 mois civils suivants son retour.

En vue de concilier les impératifs liés aux nécessités de l'organisation de l'entreprise et l'organisation de la vie personnelle des salariés, les jours de repos sont fixés :

- soit prioritairement à l'initiative du salarié ;
- soit pour partie à l'initiative du salarié et pour partie à l'initiative de l'employeur sans que pour ce dernier, le nombre puisse excéder 50 % des jours de repos.

Au regard de la finalité des jours de repos qui est de permettre un repos régulier, il est recommandé de prendre les jours de repos régulièrement au fil de l'année de référence.

Les dates souhaitées pour prendre les jours de repos devront être communiquées en respectant les règles en vigueur de pose de congé dans l'entreprise. La direction pourra s'y opposer pour des raisons tenant notamment aux contraintes du service, aux périodes d'activité et à la nécessité de maintenir un certain pourcentage de salariés en activité.

iv) Conditions de rémunération des salariés en forfait annuel jours

La rémunération des salariés en forfait jours est fixée annuellement dans le cadre d'une convention de forfait qui exclut par nature le bénéfice de majorations horaires liées à des sujétions particulières. Cette rémunération est lissée indépendamment du nombre de jours travaillés et des sujétions susvisées et, le cas échéant, de la prise de jours de repos.

Il est précisé que la rémunération des salariés en forfait jours devra, *a minima*, être supérieure de 6 % par rapport au salaire minimum, en correspondance avec les classifications définies dans l'article 21 du titre V.

Le bulletin de paie doit mentionner le nombre de jours du forfait annuel en jours.

En cas d'absence non rémunérée, ainsi qu'en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois, la rémunération mensuelle du salarié est diminuée à hauteur du salaire journalier correspondant au nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

v) Durée maximale de travail, durée de repos et droit à la déconnexion

Les seules dispositions de la présente convention collective relatives aux amplitudes de travail qui s'appliquent aux salariés régis par une convention de forfait en jours sont celles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Néanmoins, afin de garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, l'amplitude et la charge de travail des salariés concernés doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition des temps travaillés.

Les dispositions du présent article visent à permettre l'effectivité du respect de ces droits.

En outre, les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire leur sont applicables.

Dès lors, ils bénéficient de :

- un repos minimal quotidien de 11 heures consécutives ;
- un repos minimal hebdomadaire de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures.

Il est précisé que le forfait en jours, bien qu'exclusif de tout décompte des heures travaillées, ne doit pas avoir pour conséquence de limiter de manière récurrente le repos quotidien à son niveau minimum légal de 11 heures.

Les supérieurs hiérarchiques veillent à ce que la charge de travail confiée permette de prendre effectivement et régulièrement les temps de repos et jours de repos.

L'effectivité du respect par les salariés des durées de repos implique pour ces derniers une obligation de déconnexion des outils de communication à distance durant leurs temps de repos quotidien et hebdomadaire ainsi que pendant leurs congés payés, repos et arrêts maladie. À cet égard, les managers veillent à ne pas utiliser ou faire utiliser les moyens de communication informatique à leur disposition pendant les temps impératifs de repos.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés devront être raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps de travail de l'intéressé. Les responsables hiérarchiques seront sensibilisés au fait qu'il leur appartient eux-mêmes de respecter cette obligation pour ce qui les concerne et de s'abstenir de formuler des demandes pendant les horaires de nuit, le week-end, et à plus forte raison pendant les congés payés des salariés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps de travail, avertir sans délai son supérieur hiérarchique afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée. En cas de difficulté, le salarié pourra saisir la direction.

vi) Contrôle et suivi

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen du système auto-déclaratif mis en place par l'entreprise, sous la supervision du supérieur hiérarchique. Dans cette optique, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre un système de contrôle et de suivi de l'activité des salariés en forfait annuel jours permettant de s'assurer du respect du nombre de jours travaillés, des temps de repos quotidien et hebdomadaire. Tout moyen pourra être utilisé.

Ce dispositif permet aux salariés soumis à la présente modalité de faire apparaître :

- le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées au cours du mois, ainsi que leur cumul annuel ;
- le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (repos hebdomadaires, congés payés, jours de repos, arrêt maladie, etc.) ;
- le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire ou la durée des temps de repos quotidien et hebdomadaire effectivement pris par le salarié.

Ces données mensuelles sont soit :

- enregistrées par le biais d'un système automatisé ;
- renseignées par le salarié selon un système auto-déclaratif ;

Dans ce dernier cas, le salarié les transmettra à la fin de chaque mois à la direction qui les examinera à réception. Ces états seront signés par le salarié et contresignées par leur supérieur hiérarchique.

Il est entendu que ce suivi n'a pas pour but de contrôler l'activité individuelle des salariés mais de contrôler le temps de travail en vue de concourir à préserver le droit au repos et à la santé de ces derniers en apportant tous les correctifs nécessaires.

vii) Entretiens de suivi

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie *a minima* d'un entretien par an lui permettant d'aborder sa charge de travail.

Par ailleurs, le salarié peut alerter la direction, à tout moment, par l'outil de décompte et de suivi du temps de travail ou par tout autre moyen, de tout élément qui accroît de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail. Le supérieur hiérarchique est alors tenu d'organiser sans délai un entretien. Le salarié peut également le solliciter de lui-même.

Lors de ces entretiens, le salarié précise les événements ou éléments qui sont à l'origine de ces difficultés relatives à sa charge de travail. La direction et le salarié analysent ensuite la charge de travail de ce dernier sur la base des éléments objectifs et factuels présentés par le salarié. Ils déterminent notamment si la surcharge de travail identifiée relève d'un événement ponctuel ou temporaire auquel il peut être remédié par un allègement de la charge de travail ou par la prise de jours de repos une fois cet événement passé, ou bien au contraire d'une problématique structurelle, qui conduira alors à envisager des mesures d'ajustement de la charge de travail à long terme.

Compte tenu de ces éléments, et si nécessaire, la direction formule par écrit un plan d'action et les mesures à mettre en place pour permettre un traitement effectif et adapté de la situation.

Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

30.2.3. Modalités de mise en place du forfait en jours

Le forfait annuel en jours ne peut être mis en place qu'avec l'accord écrit et préalable du salarié concerné.

Précisément, l'entreprise, après s'être assurée que le salarié concerné remplit les conditions d'accès au forfait en jours, peut lui proposer de conclure une convention individuelle de forfait en jours qui sera intégrée au contrat de travail initial ou fera l'objet d'un avenant.

30.2.4. Forfait-jours réduit

À l'instar des salariés dont le temps de travail est géré en heures, les salariés assujettis à un forfait annuel en jours, peuvent bénéficier avec l'accord de leur supérieur hiérarchique d'un forfait jours réduit formalisé contractuellement. Dans ce cas, le contrat de travail de l'intéressé doit spécifier le nombre de jours que le salarié travaille sur la période de référence.

Les salariés en forfait en jours réduit travaillent selon un pourcentage de réduction défini contractuellement et appliqué aux 216 jours pour 1 année complète de travail et pour un droit complet à congés payés.

La rémunération des salariés en forfait en jours réduit est adaptée à due proportion.

Les incidences des absences et de l'arrivée/départ en cours d'année, aussi bien concernant la rémunération du salarié que le nombre de jours de RTT, sont calculées comme pour un forfait en jours complet et le résultat est déterminé proportionnellement au temps convenu.

Les cadres ayant un forfait en jours complet souhaitant un forfait en jours réduit ou inversement, doivent en formuler la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre à la direction en précisant la date envisagée pour la mise en œuvre. La demande doit être faite au moins 3 mois avant cette date.

La Société dispose d'un délai de 1 mois pour examiner la demande. Le refus peut être motivé notamment pour des raisons relatives aux nécessités du service, aux spécificités du poste ou à la compétence particulière de la personne occupant le poste.

30.2.5. Bilan d'application

Les parties conviennent d'établir un bilan sur l'application des dispositions conventionnelles relatives au forfait annuel en jour sous forme d'état des lieux dans les entreprises de la branche qui sera effectué 2 ans après l'extension de la présente convention collective puis régulièrement. Ces états des lieux constitueront la documentation de référence permettant l'adaptation éventuelle des dispositions conventionnelles sur le forfait annuel en jour.

30.3. Cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres :

- auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Ces trois critères sont cumulatifs.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

31.1. Définition

La nature de l'activité des entreprises relevant de la présente convention collective peut amener l'employeur à recourir aux astreintes afin de permettre la continuité de l'activité de l'entreprise.

Ne sont pas concernés par les dispositions relatives aux astreintes les métiers des fonctions support de l'entreprise (tel que finance, juridique, marketing, ressources humaines, communication).

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir rapidement pour effectuer un travail au service de l'entreprise, le cas échéant sur site. La durée de cette intervention, lorsqu'elle est effectuée, est considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est comptabilisée dans les durées de repos quotidien et hebdomadaire.

Si le salarié intervient pendant l'astreinte, il doit bénéficier de son temps de repos quotidien ou hebdomadaire à compter de la fin de la dernière intervention sauf s'il a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continu prévue par le code du travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire).

En tout état de cause, les astreintes ne peuvent se dérouler pendant les périodes de congés ou durant un week-end précédent ou suivant 1 semaine de congé. L'employeur veille à ce que le salarié mis en astreinte ait les moyens de répondre aux besoins qui en découlent.

31.2. Contrepartie de l'astreinte

Le personnel soumis à des astreintes bénéficie d'une contrepartie prenant la forme d'une prime spécifique, qui ne peut être inférieure à 30 € pour 12 heures d'astreinte et 60 € pour 24 heures d'astreinte. Il est précisé que cette contrepartie minimale peut être réduite ou augmentée à due proportion de la période de sujétion sans pouvoir être inférieure à 10 € par astreinte. Les dispositions prévues par accord d'entreprise peuvent être plus favorables sur la contrepartie de l'astreinte.

31.3. Contrepartie du temps d'intervention

Le temps d'intervention fait l'objet d'une compensation en repos équivalent ou d'une compensation en salaire au prorata du temps travaillé. Le temps de trajet (aller et retour) effectué pour l'intervention est comptabilisé dans le temps d'intervention.

Si le temps d'intervention amène à dépasser la durée hebdomadaire de travail du salarié telle que définie par son contrat de travail, les heures effectuées au-dessus de cette durée déclenchent le droit au paiement d'heures supplémentaires ou à une récupération afférente tel que précisé à l'article 26.3.

Le temps d'intervention est décompté selon le principe suivant :

- toute demi-heure commencée est due étant précisée qu'une majoration de 15 % s'appliquera en cas d'intervention en astreinte de nuit ;
- il est convenu par ailleurs que les sociétés ont la possibilité de définir dans leurs accords d'entreprise un décompte forfaitaire.

Exemple n° 1 :

- temps d'intervention de jour de 15 minutes ;

– rémunération : 30 minutes.

Exemple n° 2 :

– temps d'intervention de nuit de 15 minutes ;

– rémunération : 30 minutes + majoration de 15 % = 34,5 minutes soit 35 minutes arrondies.

Exemple n° 3 :

– temps d'intervention de nuit de 15 minutes (la 1^{re} heure) ;

– temps d'intervention de nuit de 15 minutes (la 4^e heure) ;

– rémunération : 1 heure + majoration de 15 % = 1 h 09.

Le temps d'intervention décale d'autant la durée du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié sauf en cas de travaux urgents mentionnés dans les articles L. 3132-4 et D. 3131-1 du code du travail :

– organiser des mesures de sauvetage ;

– prévenir des accidents imminents ;

– réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments et notamment ceux liés à la continuité de l'antenne.

Les employeurs prendront en charge les frais de transport (indemnités kilométriques, frais de taxi...) que les salariés auraient été contraints d'engager pour répondre à une intervention d'astreinte, ceci dans les conditions définies par leur entreprise en matière de frais professionnels.

31.4. Délai de prévenance

Lors de la planification des astreintes, les entreprises feront leurs meilleurs efforts pour prendre en compte les contraintes familiales pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie privée.

31.4.1. Principe

La programmation individuelle des périodes d'astreinte (jour et plage horaire d'astreinte) sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours calendaires à l'avance.

31.4.2. Exception

En cas d'événements exceptionnels tel que l'empêchement du salarié d'astreinte par exemple, ce délai peut être ramené à 1 jour franc auquel cas l'accord du salarié sera requis.

31.5. Suivi

L'employeur établit pour chaque salarié concerné un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées chaque mois, des durées d'intervention éventuelles et des compensations y afférentes. Une copie de la programmation d'astreinte est remise au salarié.

Article 32 | Aménagement collectif du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine

Afin de répondre à certaines contraintes liées au secteur de l'audiovisuel et adapter la charge de travail due aux variations de l'activité sur une période de référence, la présente convention collective prévoit la possibilité de recourir à un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail sur 6 semaines.

Le présent article a vocation à définir un socle minimal de règles et, pour le surplus, renvoie à la négociation d'entreprise le soin de préciser la mise en place d'un tel aménagement ainsi que son régime.

De surcroît, les entreprises devront également recourir à la négociation d'un accord entreprise pour le cas où elles souhaiteraient mettre en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail sur une période de référence supérieure à 6 semaines sans que cette période de référence puisse excéder 12 mois.

Cette disposition n'est pas applicable aux entreprises déjà couvertes par un accord collectif d'entreprise prévoyant une durée de référence supérieure à 6 semaines à la date de conclusion de la présente convention collective.

32.1. Définition de l'aménagement du temps de travail pluri-hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail effectif ainsi que les horaires de travail sont susceptibles de varier d'une semaine à l'autre afin de répondre aux impératifs de fonctionnement des services.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà et en deçà de 35 heures ou, pour les salariés à temps partiel, au-delà et en deçà de la durée du travail contractuelle hebdomadaire, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de référence.

La période de référence est librement déterminée par chaque entreprise, dans la limite d'un plancher et d'un plafond fixés par le biais de la présente convention collective (V. *infra* article 32.3).

L'organisation du travail en découlant s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs de l'activité, en fonction des rythmes de travail spécifiques, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail librement choisi, par une adaptation de la charge aux variations de l'activité.

32.2. Périmètre de l'aménagement pluri-hebdomadaire

Cette modalité d'aménagement du temps de travail peut concerner l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer à l'exception des métiers des fonctions support de l'entreprise (finance, juridique, marketing, ressources humaines, communication).

Elle peut également, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer seulement à un ou plusieurs groupes identifiés de salariés, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui est propre.

32.3. Socle de règles applicables en cas de mise en place d'un aménagement pluri-hebdomadaire

32.3.1. Période de référence maximale autorisée

Sauf accord d'entreprise permettant une période de référence plus longue, le décompte du temps de travail s'effectue sur une période de référence au plus de 6 semaines consécutives.

Pour les salariés à temps complet, le volume d'heures de travail effectif est égal à la durée hebdomadaire légale multipliée par le nombre de semaines de travail effectif que comporte la période de référence.

Pour les salariés à temps partiel, le volume d'heures de travail effectif est égal à la durée du travail contractuelle hebdomadaire multipliée par le nombre de semaines de travail effectif que comporte la période de référence.

32.3.2. Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de référence apprécié sur la période de référence.

La rémunération est donc versée indépendamment de l'horaire réellement accompli au cours du mois. Elle est fixe. Ainsi les salariés percevront chaque mois le même salaire quelles que soient les variations d'horaires.

Dans l'hypothèse où la planification d'un salarié ferait apparaître un nombre important d'heures supplémentaires et que la programmation indicative du temps de travail sur le reste de la période de référence permet de déterminer que ces heures ne seront pas compensées, l'employeur aura la possibilité d'en régler tout ou partie par anticipation, avec majoration.

32.3.3. Prise en compte des absences et des départs et arrivées en cours d'année

En cas d'absences rémunérées, leur durée est obligatoirement prise en compte dans le calcul des heures travaillées sur la base de l'horaire théorique que le salarié aurait réalisé s'il avait été présent. Elles sont donc payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée proportionnellement sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Lorsqu'un salarié du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail n'a pas travaillé durant toute la période de référence, une régularisation est opérée en fin de période de référence ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

- soit à la date de fin de période de référence pour une embauche ;
- soit à la date de fin du contrat de travail pour un départ et comparé à l'horaire moyen pour la même période.

Les heures effectuées en excédent sont payées sur le dernier bulletin de paie pour les salariés dont le contrat est rompu. Elles ont la qualité d'heures supplémentaires. Lorsque le salarié du fait de son départ en cours de période de référence n'aura pas accompli la totalité des heures dues, une régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte, le montant des heures rémunérées et non effectuées par le salarié venant alors en déduction de sa dernière paie, sans que sa rémunération puisse être calculée en deçà d'une base 35 heures. Le mécanisme de compensation visé au présent article sera effectué dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du code du travail.

32.3.4. Amplitude des horaires de travail

Salariés à temps complet

Amplitude hebdomadaire

À l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire de travail peut varier selon l'activité de l'entreprise de 20 heures à 48 heures, sans outrepasser une moyenne de 44 heures sur une période de 6 semaines consécutives.

En période de forte activité, l'amplitude horaire des salariés devra être en conformité avec la durée maximale de travail convenue dans la présente convention collective.

Toutefois, au-delà de la 48^e heure de travail hebdomadaire, les heures de travail sont décomptées hors aménagement, et rémunérées ou récupérées comme heures supplémentaires selon les dispositions de l'article 26.3 du présent titre, avec prise en compte dans la rémunération mensuelle correspondante.

Il est enfin précisé qu'entre deux périodes de référence, un salarié ne pourra se voir succéder 2 semaines de planification à 48 heures.

Amplitude quotidienne

À l'intérieur de la période de référence, la durée quotidienne de travail ne peut être inférieure à 4 heures. Elle ne pourra excéder 10 heures.

Toutefois, il peut être recouru exceptionnellement à la durée maximale quotidienne du travail (12 heures) pour les salariés en poste pour les activités suivantes :

- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité normale des services, de la production, de la distribution et de la diffusion ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié.

La durée maximale quotidienne de travail peut être portée de façon pérenne jusqu'à 12 heures par la conclusion d'un accord d'entreprise (L. 3121-19 du code du travail).

Cas exceptionnel lié à une période de faible activité

Toutefois, en période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire ni quotidien d'heures de travail n'est imposé de sorte qu'une ou plusieurs semaines complètes de repos, sans incidence sur la détermination du salaire de base, pourront être octroyées au salarié en accord avec celui-ci.

Salariés à temps partiel

En période de forte activité, l'amplitude horaire des salariés à temps partiel ne saurait en tout état de cause atteindre 35 heures au cours d'une semaine.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une ou plusieurs semaines complètes de repos au salarié en accord avec celui-ci.

32.3.5. Déclenchement des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculées sur la période de référence.

Les éventuelles heures supplémentaires ne peuvent être caractérisées qu'au terme de la période de référence.

Pour déterminer le nombre moyen d'heures supplémentaires, il convient de diviser le nombre d'heures réalisées au-delà de la durée légale du travail par le nombre de semaines travaillées au cours de la période de référence.

En outre, l'accord d'entreprise définira éventuellement le ou les taux de majoration des heures supplémentaires conformément aux dispositions légales ou, le cas échéant, la possibilité d'obtenir ou non un repos compensateur en remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires dans le respect des dispositions légales.

Exemple :

En cas de durée de travail de 210 heures (35 heures × 6 semaines) prévue sur une durée de référence de 6 semaines consécutives, si le salarié a travaillé 222 heures sur la période de référence complète, il en résulte qu'il a effectué 12 heures supplémentaires.

À raison de 6 semaines travaillées sur cette période de référence, la moyenne hebdomadaire des heures supplémentaires accomplies est de 2 heures. Ce nombre moyen étant donc com-

pris dans les 8 premières heures supplémentaires, leur rémunération et/ou récupération s'effectuera sur la base d'une majoration de 25 %, sauf accord d'entreprise dérogatoire.

32.3.6. Déclenchement des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel

Compte tenu du cadre de référence retenu pour le décompte de la durée du travail, constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle hebdomadaire moyenne calculée sur la période de référence.

Les éventuelles heures complémentaires ne peuvent être caractérisées qu'au terme de la période de référence.

La réalisation d'heures complémentaires ne peut pas avoir pour effet de porter la durée moyenne de travail au niveau de 35 heures par semaine.

En outre, l'accord d'entreprise éventuellement conclu définira le nombre d'heures complémentaires maximum et les taux de majoration afférents dans le respect des dispositions légales.

Conformément à l'article L. 3123-13 du code du travail, « lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou pendant la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 du code du travail si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli ».

32.3.7. Congés payés

Les règles relatives à la pose des congés payés sont applicables aux salariés soumis à un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail comme à l'ensemble des autres salariés de l'entreprise.

32.4. Suivi individuel

32.4.1. Décompte des heures

L'employeur a pour obligation de tenir pour chaque salarié une fiche de décompte des heures réalisées faisant apparaître distinctement les différentes catégories d'heures de présence et d'absences. L'entreprise s'assurera de la bonne mise en œuvre de cette obligation de façon à ce qu'une copie soit remise au salarié conforme aux heures réalisées.

32.4.2. Bilan individuel

Chaque situation individuelle sera vérifiée à la fin de la période de référence.

32.4.3. Cas particulier des salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure à la période de référence de l'aménagement du temps de travail

Pour les salariés soumis aux dispositions du présent article dont la durée du contrat de travail ne couvrirait pas l'intégralité de la période de référence d'aménagement du temps de travail, à l'issue ou à l'interruption du contrat de travail, un bilan sera établi pour déterminer le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires effectuées au cours de la période d'aménagement en cours. Pour cela, il conviendra de diviser le nombre d'heures réellement travaillées par le salarié depuis la mise en œuvre de l'aménagement par le nombre de semaines travaillées dans la période par ce dernier.

Si le résultat est inférieur à 35 heures ou à la durée du travail contractuelle, le salarié gardera le bénéfice du salaire perçu ou à percevoir au titre de son contrat de travail conclu sur la base de 35 heures.

Si le résultat est supérieur à 35 heures ou à la durée du travail contractuelle, le nombre ainsi calculé déterminera le taux applicable, conformément aux dispositions de l'article sur les heures supplémentaires et/ou complémentaires ci-dessus, à la moyenne des heures supplémentaires ou complémentaires, et les sommes dues au salarié concerné au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées pendant la durée de son contrat de travail au cours de la période de référence.

Article 33 | Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail pour les salariés sujets à des horaires variables

Dans le cadre de cet article, la période de référence s'entend de celle qui débute en principe le lundi à 00 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

En revanche, chaque entreprise garde la faculté par voie d'accord collectif de déterminer une périodicité différente, moyennant le respect d'un délai de prévenance de durée équivalente.

33.1. Champ d'application

Une programmation indicative des horaires est établie par l'employeur dès lors que les salariés sont soumis à des horaires variables, que le décompte de leur temps de travail et par voie de conséquence la comptabilisation des heures supplémentaires s'effectuent par le biais d'une référence hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire (V. *supra* article 32).

Dans le cadre de cette programmation indicative, la durée de travail hebdomadaire est répartie sur maximum 5 jours. Le ou les jours de repos hebdomadaires seront déterminés dans chaque planning horaire hebdomadaire en fonction des impératifs d'organisation et de fonctionnement des équipes.

33.2. Moment de l'information

Sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur établit et transmet la programmation indicative des horaires au plus tard le vendredi à 19 heures précédant le début de chaque période de référence. Cette répartition prévisionnelle du volume d'heures est établie semaine par semaine ou mois par mois, selon les besoins estimés.

33.3. Moyens d'information

Chacun des salariés visés à l'article 33.1 est informé de sa planification et celle de son service par l'un des moyens suivants :

- un mail, récapitulant leur planification, envoyé à cet effet ;
- un accès direct au logiciel de planification ;
- tout autre moyen d'accès au planning au sein de l'entreprise (affichage papier, affichage virtuel, ou tout autre support).

En cas de modification du planning collectif postérieurement à cet envoi, que cette modification concerne sa planification personnelle ou celle d'un autre salarié de son service, le salarié en est informé par l'un des moyens précités.

Les variations d'horaires peuvent être programmées selon des calendriers individualisés, si l'activité des salariés le justifie.

33.4. Cas de changements liés à des imprévus

Cette programmation étant indicative, il n'est pas exclu que des changements consécutifs à des contraintes justifiées par l'urgence, la survenance d'un événement exceptionnel ou la continuité de service, interviennent.

Dans ce cadre, la programmation indicative des horaires de travail peut être modifiée moins de 48 heures à l'avance ce dont les salariés concernés seront individuellement informés. Ils recevront une compensation au titre de la réduction du délai de prévenance déterminée par l'accord d'entreprise.

Article 34 | *Transport*

34.1. Montant de la prise en charge

Conformément aux articles L. 3261-1 à 4, R. 3261-1 et suivants du code du travail et à la circulaire DGT-DSS n° 1 du 28 janvier 2009, les entreprises couvertes par le champ d'application de la présente convention collective prennent en charge, sauf dispositions plus favorables, au moins 50 % du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transport publics de personnes ou d'un service public de location de vélos.

34.2. Étendue de la prise en charge

Les titres de transport concernés par cette prise en charge sont les suivants :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la SNCF ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et autres personnes visées par la loi ;
- les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'organisation professionnelle des transports d'Île-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et autres personnes mentionnées ci-dessus ;
- les abonnements à un service public de location de vélos.

En revanche, sont exclus de cette prise en charge les titres de transport achetés à l'unité sous la forme d'un ticket ou directement décomptés grâce à un service de post-paiement matérialisé par l'utilisation d'une carte validée à chaque voyage.

En outre, la présente convention collective invite chaque entreprise à encourager tout dispositif de nature à favoriser les mobilités douces dans le sillon de la loi d'orientation des mobilités.

Titre VII *Congés*

Article 35 | *Congés payés annuels*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail et sous réserve de dispositions différentes prévues par accord d'entreprise, les congés payés annuels sont attribués sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur (soit 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables).

La période de prise des congés débute à la fin de la période de référence.

La période de prise des congés est définie au sein de chaque entreprise, étant précisé que celle-ci comprend obligatoirement la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La période de référence est également définie au sein de chaque entreprise ou, le cas échéant, par la loi, auquel cas elle est fixée du 1^{er} juin au 31 mai.

En sus de ces jours, les salariés pourront bénéficier des jours de congé supplémentaires en cas de fractionnement des congés payés, ceci dans le cadre défini par l'article L. 3141-23 du code du travail et sous réserve que ces jours n'aient pas été intégrés à un dispositif de jours supplémentaires de repos institués par voie d'accord collectif d'entreprise (englobé dans des jours de RTT, dans des congés payés ou dans un forfait jour par exemple).

La période pendant laquelle les congés devront être pris doit être communiquée au salarié au moins 2 mois avant l'ouverture de celle-ci.

En dehors des périodes de prise de congé éventuellement fixées par l'employeur, le salarié peut initier des demandes de congés conformément aux procédures en vigueur au sein de chaque entreprise.

Ces demandes de congé doivent impérativement être validées par l'employeur avant tout départ en congés.

Conformément à l'article L. 3141-5 du code du travail, sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congé payé ;
- les jours fériés chômés et payés ;
- les jours de fractionnement le cas échéant ;
- les périodes de congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'adoption ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues à l'article 26.3 de la présente convention ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail ;
- les jours de congé pour événements familiaux tels que définis par l'article 36 ci-après ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Par dérogation, les salariés dont le lieu de naissance se situe en Outre-mer, peuvent cumuler leurs droits à congés payés sur une période maximum de 2 années consécutives.

Article 36 | Congés exceptionnels

36.1. Congés pour événements familiaux

- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'enfants dans le foyer : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant naturel ou d'un enfant du foyer à la charge du salarié dans le cadre d'une reconstitution familiale : 5 jours ouvrés portés à 7 jours :
 - si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;

En outre, le salarié a droit, en plus, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du frère ou de la sœur, du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès du gendre ou de la bru : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- déménagement : 1 jour ouvré (limité à 1 jour par année civile).

Ces congés n'entraînent pas de perte de rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

L'employeur devra obligatoirement et préalablement être informé de la prise d'un tel congé au moins 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ces congés peuvent être pris uniquement au moment de l'événement familial à l'exception du congé de deuil qui peut être pris dans le délai d'un an après le décès de l'enfant.

36.2. Congé en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge

En cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 14 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'un congé rémunéré à hauteur de 100 % de son salaire d'une durée de 3 jours maximum par an et de 3 jours d'absence autorisée non rémunérés supplémentaires par an, sous réserve de l'établissement d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents.

S'il a la charge de deux enfants et plus de moins de 14 ans, il bénéficie d'un congé rémunéré à hauteur de 100 % de son salaire de 4 jours maximum par an pour l'ensemble de ses enfants, et de 4 jours d'absence autorisée non rémunérés supplémentaires par an.

36.3. Dons de jours de repos

Par ailleurs, dans les conditions prévues par l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut faire don de jours de repos :

- d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- d'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé ;
- du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- à un salarié dont l'ascendant ou le conjoint/Pacsé/concubin est gravement malade ;
- ainsi qu'à un salarié exerçant son droit au congé de proche aidant.

36.4. Congés non rémunérés

36.4.1. Congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une entreprise innovante

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non dans l'entreprise a droit à un congé pour

création d'entreprise ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une entreprise innovante selon la définition de l'article 44 *sexies* OA du code général des impôts dont la durée maximale est de 1 an et peut être prolongée d'au plus 1 an.

Il est précisé que l'ancienneté requise est appréciée à partir de la date de début du congé.

Le salarié adresse à l'employeur, au moins 2 mois avant le début du congé ou de la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé ou de cette période par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit préciser l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre ou de l'entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante dans laquelle il prévoit d'exercer des responsabilités de direction.

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé pour création ou reprise d'entreprise par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse. À défaut de réponse de sa part, dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande, son accord est considéré comme acquis.

L'employeur peut reporter le départ en congé pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise. Le congé peut également être reporté par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cadre, l'employeur peut reporter le départ en congé pendant 6 mois au maximum à compter de la date de la demande du salarié. Il informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut refuser d'accorder le congé à temps plein ou à temps partiel dans l'un des cas suivants :

- le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...) ;
- l'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- le salarié demande ce congé moins de 3 ans après une précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante (JEI).

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur peut refuser d'accorder le congé si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...).

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le refus de l'employeur d'accorder le congé pour création ou reprise d'entreprise est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le refus de l'employeur d'accorder un congé pour la création d'entreprise est porté à la connaissance du salarié soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit remise en main propre contre décharge.

Le salarié peut contester ce refus dans les 15 jours dans les conditions légales en vigueur.

36.4.2. Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit le congé maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance de l'enfant ou à la date d'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté de moins de 16 ans, peut, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, demander, soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine. Le congé parental et le travail à temps partiel initial de 1 an au plus peuvent être renouvelés deux fois.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, au plus tard 3 ans après l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans ou au plus tard 1 an après l'arrivée au foyer de l'enfant de plus de 3 ans.

En cas de naissances multiples, la durée du congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel peuvent être prolongées jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Lorsque les naissances multiples sont au moins de 3 enfants ou en cas d'arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'une adoption, le congé peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au 6^e anniversaire des enfants.

Le salarié informe, par lettre recommandée avec avis de réception ou en main propre contre décharge, son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail. Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins 1 mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année maximum et prend fin au quatrième anniversaire de l'enfant, à l'issue d'une durée de 4 ans en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'issue d'une durée de 2 ans en cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans.

36.4.3. Congé de présence parentale pour enfant malade

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, un salarié peut bénéficier du congé de présence parentale, sans condition d'ancienneté, dès lors que l'enfant de moins de 20 ans à charge (au sens du droit aux prestations familiales) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé est attribué pour une durée maximale de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) par enfant, à prendre sur une période maximale de 3 ans.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois mais aucun de ces jours ne peut être fractionné. Chaque fois que le salarié souhaite prendre 1 ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est celle définie dans le certificat médical établi par le médecin.

À l'issue de la période initiale de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les mêmes conditions que pour le congé initial, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Le salarié transmet à l'employeur, au moins 15 jours avant le début du congé une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou une lettre remise en main propre contre décharge, l'informant de sa volonté de bénéficier dudit congé, ainsi qu'un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant.

36.4.4. Congé de solidarité familiale

Le salarié a droit à un congé de solidarité familiale dans les conditions prévues aux articles L. 3142-6 à L. 3142-15 du code du travail.

Le congé de solidarité familiale est ouvert aux salariés qui suspendent leur activité professionnelle pendant plusieurs mois pour accompagner une personne en fin de vie.

Ce congé est réservé au salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le salarié désigné par le malade comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique, peut également bénéficier de ce congé.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié dans la limite de 3 mois renouvelable une fois.

36.4.5. Congé du proche aidant

Un salarié peut bénéficier d'un congé de proche aidant lui permettant de suspendre son activité professionnelle pendant plusieurs mois pour s'occuper d'un parent cité à l'article L. 3142-16 du code du travail présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La personne aidée par le salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 du code du travail doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié sous réserve de produire à l'employeur les justificatifs mentionnés à l'article D. 3142-8 du code du travail. Mais quelle que soit sa durée initiale, le congé ne peut en aucun cas excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. Il est rappelé qu'en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Ce congé, peut avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel (code du travail, article L. 3142-20) mais également être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale du congé. Dans ce cas, la durée minimale de chaque période de congé est de 1 demi-journée (code du travail, article D. 3142-9).

Les parties conviennent que les dispositifs relatifs au don de jours de repos visé à l'article 36.3 ci-dessus puissent s'appliquer au congé du proche aidant.

36.4.6. Congé sabbatique

Tout salarié ayant 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non, et 6 années d'activité professionnelle, peut prendre un congé sabbatique d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 11 mois pendant lesquels le contrat est suspendu. Pour cela il ne devra pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes, dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois.

Il est précisé que l'ancienneté requise est appréciée à partir de la date de début du congé.

Le salarié informe l'employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie et de la durée de ce congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance.

L'employeur fait obligatoirement part de sa réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande. À défaut de réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de 6 mois à compter de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, cette limite est portée à 9 mois.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut refuser d'accorder le congé :

- si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...) ;

- ou si l'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur peut refuser d'accorder le congé si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...).

Quel que soit l'effectif, le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est porté à la connaissance du salarié soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié peut contester ce refus dans les 15 jours dans les conditions légales en vigueur.

36.4.7. Congé sans solde

L'organisation et la durée du congé sans solde sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser.

Le salarié informe l'employeur de sa demande de congé sans solde avec indication de la date de départ et durée souhaitées, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance.

Le cas échéant, l'employeur fait obligatoirement part de sa réponse dans un délai de 1 mois. À défaut de réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

Si la demande du salarié est acceptée par l'employeur, la durée de son absence n'est pas prise en compte pour le calcul des droits à l'ancienneté, ni pour les droits à congés payés.

36.4.8. Congé pour engagement associatif, politique ou militant

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le salarié peut bénéficier d'un congé engagement pour préparer toute activité liée à ses responsabilités associatives, politiques ou militantes au cours de l'année.

La durée de ce congé, non rémunéré, pourra être précisée par accord collectif d'entreprise. À défaut, il pourra aller jusqu'à 6 jours ouvrables par an. Ces jours de congé peuvent être fractionnés en demi-journées si le bénéficiaire le souhaite. Le salarié souhaitant solliciter le congé doit en faire la demande expresse auprès de son employeur dans un délai de 30 jours avant le début du congé sollicité et en préciser la date, la durée et l'association où il sera utilisé.

Le nombre maximum de bénéficiaires est déterminé de la façon suivante :

- moins de 50 salariés : un bénéficiaire ;
- 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ;
- 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ;
- 200 à 499 salariés : quatre bénéficiaires ;
- 500 à 999 salariés : cinq bénéficiaires ;
- 1 000 à 1 999 salariés : six bénéficiaires ;
- à partir de 2 000 salariés : un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

36.4.9. Retour de congés non rémunérés

À l'issue de ces différents congés, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait avant de prendre le congé.

Pour toute absence au moins égale à 6 mois, il est convenu que le salarié pourra bénéficier à sa demande d'un entretien de reprise d'activité avec son employeur.

Les règles relatives à la prise en compte de ces différents congés dans l'ancienneté du salarié sont définies à l'article 15 de la présente convention collective.

36.5. Rentrée scolaire

À l'occasion de la rentrée scolaire, les salariés ayant la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement pré-élémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6^e, bénéficient de 1 demi-journée de congé rémunéré. Ce congé n'entraîne pas de perte de rémunération et est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel. L'employeur devra préalablement être informé de la prise d'un tel congé.

36.6. Journée de défense et citoyenneté

Conformément à l'article L. 3142-97 du code du travail, les salariés âgés de 16 à 25 ans qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de diminution de rémunération et est assimilée à du temps de travail effectif pour l'ouverture des droits aux congés payés.

36.7. Congé supplémentaire

Les anciens prisonniers de guerre, invalides civils ou pensionnés d'au moins 20 % et les mutilés du travail à 25 % bénéficient d'un congé supplémentaire rémunéré de 1 jour ouvré par an.

Il est précisé que les entreprises pourront, par voie d'accord collectif ou décision unilatérale, octroyer des jours de congé supplémentaires.

Article 37 | *Compte épargne temps*

Les parties rappellent que les entreprises ont la possibilité, par voie d'accord collectif, de mettre en place un compte épargne-temps (CET) lequel pourra alors être alimenté notamment par tout ou partie :

- des jours de congé correspondant à la 5^e semaine de congés payés et qui n'auraient pas été pris à l'échéance de la période de référence ;
- des jours de réduction du temps de travail qui n'auraient pas été pris à l'échéance de la période de référence ;
- des jours de repos annuels (forfait-jours) ;
- des jours de repos compensateurs qui se sont substitués avec l'accord de l'entreprise aux majorations prévues par la présente convention pour l'accomplissement d'heures supplémentaires, d'heures de nuit ou d'heures de dimanche ;
- des jours octroyés au salarié relevant en application de la présente convention du statut de travailleur de nuit ;
- d'un éventuel 13^e mois.

En cas de mise en place d'un compte épargne-temps dans l'entreprise, l'accord collectif devra préciser dans quelles conditions et limites celui-ci peut être alimenté en temps ou en argent, ses modalités de gestion, les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre ainsi que les règles d'utilisation des droits affectés sur le CET.

Titre VIII Formation professionnelle

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle continue, tant pour satisfaire les besoins professionnels des salariés, les rendre acteur de leur évolution et parcours professionnels en développant leurs compétences que comme moyen de développement de l'entreprise.

Les parties rappellent que les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont couvertes depuis le 1^{er} avril 2019 par un opérateur de compétences (OPCO) agréé, chargé d'accompagner la formation professionnelle. L'OPCO a pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage selon les critères légaux de l'article L. 6332-14 du code du travail ;
- d'assurer le financement des contrats de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche professionnelle ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- de l'accompagner dans sa mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés, tant pour améliorer les compétences et connaissances inhérentes au poste de travail que pour favoriser l'évolution de carrière dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle a pour objet, notamment, de permettre aux salariés l'accès à une qualification plus grande et reconnue, la maîtrise des nouvelles technologies présentes et à venir, et l'acquisition de connaissances leur permettant d'enrichir leur participation active dans le domaine professionnel. Les représentants du personnel bénéficient des actions de formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés indépendamment des formations économiques, sociales et syndicales prévues à l'article 6 du titre II de la présente convention collective.

Sauf accord collectif d'entreprise réglemant les consultations sur la politique sociale et les orientations stratégiques, le comité social et économique est informé et consulté ainsi que le prévoit le code du travail en matière de politique sociale et d'orientations stratégiques qui l'une et l'autre abordent le sujet du développement du salarié et donc du plan de développement des compétences et du bilan de celui-ci.

De façon à apporter un éclairage sur les métiers, les formations et l'emploi dans l'audiovisuel et à favoriser les relations entre les différents acteurs de l'emploi et de la formation, les parties signataires indiquent qu'elles s'appuieront sur les études et les actions de la commission paritaire nationale emploi formation de l'audiovisuel (CPNEF-AV). Il est précisé que deux représentants de la CPNEF-AV seront invités *a minima* par la CPPNI lorsque celle-ci sera amenée à traiter de problématiques de formation propres au secteur de la télédiffusion.

Dans le cadre de leur politique en matière de formation professionnelle, les entreprises relevant de la présente convention collective définissent notamment :

- la mise en œuvre des actions de formation prioritaire ;
- les conditions d'accueil et d'insertion en leur sein ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- la formation à l'initiative du salarié ;
- le financement des actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

Article 38 | L'entretien professionnel

L'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, vise à rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et permet de définir un parcours professionnel.

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat, doit bénéficier tous les 2 ans, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des périodicités différentes, d'un entretien professionnel conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien a pour objet d'envisager avec le salarié, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Tous les 6 ans, le salarié bénéficie également d'un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un compte rendu distinct de celui établi à l'issue de l'entretien professionnel et dont une copie est remise au salarié.

Par ailleurs, quelle que soit la date du dernier entretien, il doit être systématiquement proposé à l'issue d'un :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel ;
- congé de proche aidant ;
- congé d'adoption ;
- arrêt longue maladie au sens de la sécurité sociale entraînant une interruption de travail d'au moins 6 mois ;
- 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 code du travail ;
- mandat syndical ou de représentant du personnel titulaire.

Article 39 | Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une action de formation sanctionnée par les certifications professionnelles :

- enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- ou enregistrées dans le répertoire scientifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code.

Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ; ou
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles ; ou
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ; ou
- de réaliser un bilan de compétences ; ou

- de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ; ou
- de créer ou reprendre une entreprise ; ou
- pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

39.1. Alimentation

Depuis le 1^{er} janvier 2019, pour tout salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année l'alimentation du CPF se fait conformément aux textes en vigueur à la date de signature de la présente convention collective, à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 € ou, pour les salariés visés à l'article L. 6323-11-1 du code du travail à hauteur de 800 € par année de travail dans la limite d'un plafond de 8 000 €. Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année en fonction du temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte.

Les entreprises peuvent décider d'abondement au-delà de ce plafond dans certaines situations.

Il est rappelé que pour pouvoir suivre une formation plus longue, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- à la reconversion ou la promotion par alternance ;
- au projet de transition professionnelle (PTP) ;
- à une formation prévue par le plan de développement des compétences.

39.2. Utilisation du CPF

Il est rappelé que l'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation.

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant en tout ou en partie pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ;
- ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée égale ou supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. Il est précisé que l'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle auprès de l'OPCO.

39.3. CPF pris en dehors du temps de travail

Les frais pédagogiques de formation (c'est-à-dire les frais de formation) ainsi que les frais liés à la validation des compétences et des connaissances sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du CPF (code du travail, article L. 6323-20).

Dans ce cadre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

39.4. CPF pris en tout ou en partie sur le temps de travail

39.4.1. Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations et, le cas échéant, par l'OPCO, dans les limites fixées par ce dernier, lorsque le CPF est pris pendant le temps de travail.

39.4.2. Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme en partie sur son temps libre, le temps de formation en dehors du temps de travail ne donne pas droit à rémunération.

Article 40 | *Le projet de transition professionnelle (CPF de transition)*

Le projet de transition professionnelle permet, aux salariés en transition professionnelle, une continuité de financement de leurs formations longues de reconversion avec congé associé. C'est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

40.1. Conditions à remplir pour pouvoir utiliser le projet de transition professionnelle

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD : avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois. L'action de formation doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Cependant, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme du CDD.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) visées à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

40.2. Démarches à accomplir auprès de l'employeur

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail d'au moins 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé lorsqu'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de 9 mois, après avis du Comité social et économique lorsque celui-ci existe.

Il peut également proposer le report en cas d'effectifs simultanément absents à savoir :

- dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois ;
- dans les entreprises de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2 % de l'effectif total.

40.3. Rémunération pendant le congé de transition professionnelle

40.3.1. Concernant le salarié en CDI

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération. Les règles qui déterminent son montant dépendent de son salaire moyen de référence :

- si le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à deux Smic, sa rémunération est fixée à 100 % de son salaire moyen de référence ;
- si le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à deux Smic :
 - lorsque la durée du congé n'excède pas 1 an ou 1 200 heures, sa rémunération est fixée à 90 % de son salaire moyen de référence ;
 - lorsque la durée du congé excède 1 an ou 1 200 heures, sa rémunération est fixée à 90 % de son salaire moyen de référence pour la 1^{re} année et à 60 % pour les années suivantes ou à partir de la 1 201^e heure.

En tout état de cause, le salarié a droit à une rémunération au moins égale à deux Smic lorsque le montant de la rémunération habituelle est supérieur.

La rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur. Toutefois ;

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur est ensuite remboursé par la CPIR dans un délai maximum de 1 mois à compter de la réception des justificatifs mentionnés à l'article D. 6323-18-1 ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur bénéficie, sur sa demande, du remboursement de la rémunération versée et des cotisations sociales légales et convention-

nelles assises sur cette rémunération sous forme d'avances dans la limite de 90 % du montant total de ces dernières.

Le solde est versé à l'employeur par la CPIR après la réception des justificatifs mentionnés à l'article D. 6323-18-1 du code du travail, à la fin du projet de transition professionnelle.

40.3.2. Concernant le salarié en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle, peut bénéficier d'une rémunération. Celle-ci est versée par la CPIR lorsque l'action de formation est réalisée après le terme du contrat de travail à durée déterminée. Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée sur son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail.

40.4. Incidences du projet de transition professionnelle sur le contrat de travail

Pendant le projet de transition professionnelle :

- le salarié bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.
- le salarié doit justifier de sa présence en formation.

À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

Article 41 | La « Pro-A »

Le dispositif « Pro-A » permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. Ce dispositif répond ainsi à deux besoins :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif « Pro-A » peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de coconstruction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

41.1. Salariés éligibles

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, le dispositif « Pro-A » est destiné :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;

- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat à durée déterminée ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- aux salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

41.2. Objectifs de la « Pro-A »

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue. Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Il est convenu que la liste des formations éligibles à la « Pro-A » est définie chaque année par la CPPNI par voie d'annexe spécifique en concertation avec la CPNEF-AV.

41.3. Déroulement d'un parcours « Pro-A »

La formation organisée au titre de la « Pro-A » repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

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

Elle peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par accord collectif de branche.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

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

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser 30 heures par salarié et par an, sauf disposition d'accord d'entreprise et d'accord de branche.

Ces actions :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par la branche.

Il convient de noter que les durées minimales de formation habituellement applicables dans la « Pro-A » ne sont pas applicables pour les certificats de connaissances et de compétences professionnelles (CLéA) et la VAE.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire d'une « Pro-A ».

41.4. Impact sur le contrat de travail du salarié

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le salarié continue d'acquérir des congés payés. Par ailleurs, le maintien de la rémunération du salarié est assuré étant précisé qu'une prise en charge de l'opérateur de compétences est possible sans pouvoir excéder le Smic.

41.5. Prise en charge de la « Pro-A »

L'opérateur de compétences de la branche prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques dans les limites définies par celui-ci ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés par l'entreprise au titre de la « Pro-A » de ses salariés.

Il est précisé qu'au-delà de ses limites, c'est l'entreprise qui prend en charge les frais pédagogiques.

Article 42 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

42.1. Dispositif

La VAE permet aux salariés d'obtenir une certification grâce à l'expérience qu'ils ont acquise lors de leur carrière. Cette certification doit être enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et peut être :

- un diplôme ou titre à finalité professionnelle ;
- un certificat de qualification professionnelle.

42.2. Éligibilité

Tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle d'un an peut demander à son employeur un congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour participer aux épreuves de validation. La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation.

42.3. Régime

Ce congé est assimilé à une période de travail pour déterminer les droits du salarié en matière de congé payé annuel et pour le calcul de son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

42.4. Procédure

Le salarié doit transmettre sa demande à son employeur au moins 60 jours avant le début de la VAE. Elle doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visée ;
- la date, la nature et la durée des actions envisagées ;
- le nom du ministère ou de l'organisme certificateur.

– le salarié joint également à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié par écrit de son accord ou des raisons de service motivant le report ou le rejet de l'autorisation d'absence. À défaut de réponse dans ce délai, la demande sera réputée acceptée. Il est précisé que ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande.

Au retour du congé, le salarié doit présenter une attestation de présence fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification.

Il est enfin précisé que le salarié ne pourra demander un nouveau congé pour VAE auprès du même employeur qu'après un délai de 1 an.

Article 43 | Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage

Les sociétés relevant de la présente convention collective déclarent favoriser l'embauche des jeunes en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage et s'engagent à mettre en œuvre des mesures permettant d'insérer durablement les jeunes dans la vie professionnelle.

Il est précisé que les entreprises d'au moins 250 salariés s'efforceront d'atteindre un taux d'emploi d'alternants (regroupant contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) de 5 % de leur effectif, ceci sans que ce recours pourvoie durablement des postes qui s'avèreraient pérennes.

Compte tenu de la volonté de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap d'une part ou issus de la diversité d'autre part, les entreprises relevant de la présente convention collective favorisent le versement de tout ou partie de la taxe d'apprentissage aux établissements qui ont vocation à l'orientation et à la formation professionnelle de ces jeunes, lesquels constituent aussi une ressource pour leur recrutement à venir.

Article 44 | Le plan de développement de compétence au sein de la branche

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, au sein de l'OPCO compétent, identifient chaque année des stages répondant aux besoins prioritaires des salariés et des entreprises et pouvant être financés sur les fonds mutualisés de la formation professionnelle, dans le cadre du plan de développement de compétence au sein de la branche.

Titre IX Emploi des stagiaires

Les entreprises appartenant au champ de la présente convention collective, entendent apporter leur contribution à l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes en favorisant leur insertion dans la vie professionnelle. La politique en faveur de l'emploi des jeunes doit être cohérente avec la politique sociale de l'entreprise.

Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des mesures permettant la meilleure intégration et condition de travail des jeunes stagiaires, à l'aide des différents outils existants mais également à travers les mesures proposées dans le présent titre.

Article 45 | L'objet du stage

Le stage doit être intégré à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. En aucun cas, le recours au stage ne doit avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

L'accueil successif de stagiaires, au titre de convention de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal à 1/3

de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Article 46 | La convention de stage

Une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement doit obligatoirement être signée. Cette convention précise les engagements et les responsabilités de chacune des parties. On y mentionne notamment :

- l'identité des parties devant être clairement définie ;
- le projet pédagogique ; les objectifs et finalités du stage ;
- le contenu du stage ;
- les dates de début et fin de stage ;
- le lieu du stage ;
- le nom et fonction du responsable de stage désigné de l'entreprise ;
- la gratification qui est obligatoire si la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs ou non ;
- le régime de protection sociale et la responsabilité civile ;
- toute autre clause nécessaire dans le cadre du stage (absences ; discipline ; confidentialité...).

Article 47 | L'embauche des stagiaires

Les entreprises entrant dans le champ de la présente convention collective, s'engagent à favoriser l'embauche en CDI de ses stagiaires.

En cas d'embauche dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études : la durée du stage est déduite de la durée de la période d'essai, sans pouvoir la réduire de plus de la moitié.

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 durée de la période d'essai.

En cas d'embauche à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois : la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.

Article 48 | Encadrement et suivi des stagiaires

48.1. Relations écoles

Afin de faciliter l'emploi des stagiaires, les entreprises peuvent développer un réseau avec l'enseignement, participer aux forums organisés par les écoles, être force de proposition sur les contenus de formation initiale et proposer des offres de stage. Elles s'engagent à développer une politique moderne et citoyenne en favorisant les stages découvertes en partenariat avec les établissements d'enseignement, en accueillant en son sein, en fonction de son effectif, au moins un nombre équivalent à 1 % de son effectif.

48.2. Accueil des stagiaires

Pour améliorer l'intégration des stagiaires, il est important de les accueillir dans les meilleures conditions permettant de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour participer à la vie collective. Les entreprises peuvent s'aider de procédures d'accueil telles que la participation à une session d'intégration, la remise du règlement intérieur et l'information sur la politique générale de la société et sur la vie sociale de l'entreprise.

48.3. Responsable de stage

Le stagiaire doit être suivi par un responsable de stage désigné dans l'entreprise devant l'accompagner tout au long du stage. Ce responsable de stage doit veiller au bon déroulement du stage et a la capacité de transmettre ses connaissances et savoir-faire grâce à son expérience.

Article 49 | Gratifications et Frais de transport

49.1. Gratification de stage

Après avoir rappelé que le stage doit être intégré à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire et obligatoire pour l'obtention du titre ou du diplôme de fin d'études, les parties à la présente convention collective conviennent que la gratification visée ci-dessus respectera les minima suivants :

(En euros.)

Diplôme	Indemnisation mensuelle minimale
Bac + 5 (master 2)	800
Bac + 4 (master 1)	700
Bac+ 1 (licence 1) à bac+ 3 (licence 3)	Base légale

Il est précisé que la détermination de l'indemnisation mensuelle minimale applicable au stagiaire s'opère par référence au diplôme en cours d'obtention et non par référence au dernier diplôme obtenu.

49.2. Frais de transport

Les entreprises prennent en charge les frais de transport des stagiaires dans les mêmes conditions que les salariés, pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transport publics de personnes.

Article 50 | Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise

Conformément à l'article L. 612-12 du code de l'éducation, les stagiaires bénéficient de l'accès aux activités sociales et culturelles du comité social et économique dans les mêmes conditions que les salariés.

Article 51 | Congés payés

Dès lors que la durée de son stage est prévue sur plus de 2 mois, le stagiaire bénéficie de 1 jour d'absence autorisé par mois qu'il peut prendre après validation de son responsable hiérarchique. Dans ce cas, il est indiqué que cette absence se fera sans incidence sur la gratification qu'il perçoit.

Il est précisé que les jours non pris en fin de stage ne donneront pas lieu à indemnisation.

Article 52 | *Maladie et accident*

52.1. Dispositions générales sur la maladie et accident, accident de travail et maladie professionnelle

En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, le salarié doit dans les meilleurs délais, informer ou faire informer son supérieur hiérarchique ou l'employeur de la cause et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence, sauf cas de force majeure.

L'intéressé doit, en plus, dans les 2 jours ouvrables qui suivent la date d'interruption de travail, adresser à l'employeur l'avis d'arrêt de travail établi par le médecin, conformément à la formule prescrite par la sécurité sociale.

Le salarié doit prévenir, ou faire prévenir, dans les meilleurs délais, son supérieur hiérarchique ou l'employeur de toute prolongation de son incapacité de travail et de la durée de cette dernière. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à son supérieur hiérarchique ou à l'employeur dans les 2 jours ouvrables suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

52.1.1. Maladie et accident non professionnels

Les salariés bénéficient, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels justifiée dans les conditions définies ci-dessus, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale sans application de la carence appliquée par la sécurité sociale sauf à compter du 3^e arrêt de travail inférieur ou égal à 5 jours constaté dans l'année civile.

Cette indemnité est calculée, sous réserve du délai de carence dans les cas mentionnés ci-dessus, selon les règles suivantes :

- 90 % de la rémunération brute pendant 60 jours ;
- 66 % de la rémunération brute pendant les 60 jours suivants.

Au-delà de 5 ans révolus d'ancienneté dans l'entreprise, les durées de 60 jours ci-dessus sont portées à 90 jours.

Il est précisé qu'en cas d'arrêt continu excédant les durées précitées, le salarié sera pris en charge selon les conditions prévues par le régime de prévoyance mis en place dans son entreprise.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Le délai de carence joue à chaque nouvelle indisponibilité, sauf en cas de prolongation justifiée dans les conditions du présent article.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé au premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus sont conditionnées au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et sont assurées sous déduction de ces indemnités ainsi que des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance en vigueur au sein de l'entreprise.

Les prestations de la sécurité sociale et, le cas échéant, d'un régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise au financement duquel participe l'employeur et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de complément de salaire. Ce complément pourra ne pas être versé par l'entreprise en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction.

Les garanties mises en place par la présente disposition ne doivent en aucun cas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie, justifiées dans les conditions ci-dessus ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

52.1.2. Accident du travail et maladies professionnelles

Dispositions générales

Les accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles sont régis conformément aux dispositions du code du travail.

Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle

Les salariés bénéficient, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Cette indemnité sera calculée selon les règles suivantes :

- lorsque l'ancienneté est inférieure à 6 mois : 80 % de son salaire mensuel brut pendant 3 mois ;
- lorsque l'ancienneté est supérieure à 6 mois :
 - 100 % de son salaire mensuel brut pendant 4 mois ;
 - 80 % de son salaire mensuel brut le 5^e et 6^e mois.

On entend par salaire mensuel brut, la rémunération mensuelle brute fixe hors élément variable.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour du premier arrêt maladie consécutif à l'arrêt de travail donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus sont conditionnées au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et sont assurées sous déduction de ces indemnités ainsi que des compléments éventuels versés par le régime prévoyance en vigueur au sein de l'entreprise.

Les indemnités de la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance, doivent faire l'objet d'une déclaration par le salarié à l'employeur.

En tout état de cause, le montant des indemnités perçues par le salarié ne doit pas être supérieur au montant de la rémunération nette qu'il aurait perçue si celui-ci avait continué à travailler.

Les périodes pendant lesquelles, l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont, dans la limite d'une durée ininterrom-

pue d'une année, assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

52.2. Retour à l'emploi

Les modalités du retour à l'emploi des salariés revenant d'arrêt maladie d'une durée d'au moins 3 mois font l'objet de dispositions particulières prévues dans les titres relatifs à la non-discrimination et à la durée et aménagement du travail.

Dans ce cas, le (la) salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un arrêt maladie bénéficie, à sa demande, d'un entretien de reprise, étant précisé que le (la) salarié(e) devra avoir été vu(e) préalablement par le médecin du travail. L'entretien est réalisé par son responsable hiérarchique et aborde sa reprise d'activité.

Le manager veillera à laisser, en fonction de la situation, un temps d'adaptation raisonnable au salarié afin qu'il reprenne ses fonctions dans les meilleures conditions possibles.

Article 53 | Maternité/adoption

53.1. Généralités

Conformément à la législation en vigueur, le congé maternité accordé aux salariées est de 16 semaines. En cas de naissance multiple, il peut être porté à 34 semaines pour la naissance de deux enfants, et à 46 semaines pour la naissance de trois enfants ou plus.

Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Pendant la durée de ce congé de maternité, qui peut être porté à 22 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressé, a droit au maintien de son salaire mensuel brut dès lors qu'elle a acquis 6 mois d'ancienneté.

Les garanties définies ci-dessus sont conditionnées au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et sont assurées sous déduction de ces indemnités.

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant. Le congé d'adoption est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge et 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

On entend par salaire mensuel brut, la rémunération mensuelle brute fixe hors tout élément variable.

53.2. Réduction du temps de travail

La salariée ayant au moins 6 mois d'ancienneté, bénéficie à partir du 6^e mois de grossesse, et, jusqu'au départ en congé maternité, d'une durée quotidienne du travail réduite de 30 minutes pour un temps plein, ceci afin de diminuer l'amplitude de travail.

53.3. Allaitement

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail sans perte de rémunération.

Il est rappelé que la salariée peut allaiter son enfant ou tirer son lait dans l'entreprise. Tout employeur employant plus de 100 salariées peut être mis en demeure d'installer dans son éta-

blissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement. Dans ce cas, le local dédié à l'allaitement est :

- séparé de tout local de travail ;
- aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ;
- pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu ;
- convenablement éclairé ;
- pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo ;
- pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
- tenu en état constant de propreté. Le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants ;
- maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

53.4. Retour à l'emploi

Les modalités du retour à l'emploi des femmes revenant de congé maternité et des salariés en congé d'adoption font l'objet de dispositions particulières prévues dans les titres relatifs à la non-discrimination et égalité professionnelle et à la durée et aménagement du travail.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficie, à sa demande, d'un entretien de reprise. L'entretien est réalisé par son responsable hiérarchique et aborde sa reprise d'activité.

Le salarié se voit également proposer à son retour par son employeur l'entretien professionnel conformément aux dispositions légales en vigueur. Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié et déterminent, le cas échéant, les besoins de formation de l'intéressé.

Le manager veillera à laisser, en fonction de la situation, un temps d'adaptation raisonnable au salarié afin qu'il reprenne ses fonctions dans les meilleures conditions possibles. Il est rappelé à ce titre que la salariée a la possibilité de reprendre à temps partiel sous forme de congé parental.

53.5. Décès de la mère à la naissance de l'enfant

Le salarié, dont l'épouse ou la concubine décède à la naissance de leur enfant, bénéficie du solde de congé maternité qui restait à la mère ceci pour s'occuper de son enfant, le tout avec maintien de sa rémunération mensuelle brute fixe hors tout élément variable.

Article 54 | Prévoyance et assurance frais médicaux

54.1. Décès. Invalidité. Incapacité

Les modalités de couverture décès, invalidité et incapacité doivent obligatoirement être mises en place dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective avec un organisme de prévoyance.

Les entreprises s'engagent à appliquer les dispositions légales sur la portabilité de la prévoyance en cas de rupture du contrat de travail.

54.2. Assurances frais médicaux

Une assurance frais médicaux doit être obligatoirement mise en place au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective avec un organisme de prévoyance, étant précisé que le régime mis en place devra respecter les garanties minimales imposées dans le cadre du panier de soins.

Les entreprises s'engagent à appliquer les dispositions légales sur la portabilité de l'assurance frais médicaux en cas de rupture du contrat de travail.

Titre XI Intéressement, participation et dispositifs d'épargne salariale

Les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale favorisent le partage des richesses au sein d'une entreprise et renforcent l'idée selon laquelle chaque salarié contribue à l'essor de l'entreprise et est ainsi légitime à recevoir une part des richesses produites. Dès lors, la présente convention collective invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs, y compris lorsqu'elles n'y sont pas contraintes par les dispositions législatives.

Article 55 | Intéressement

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, l'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur des critères négociés.

Toute entreprise, sans condition d'effectif, respectant ses obligations en matière de représentation du personnel, peut mettre en place un dispositif d'intéressement par la conclusion d'un accord collectif ou, le cas échéant et à certaines conditions, par décision unilatérale de l'employeur. Celui-ci doit garantir le caractère collectif de l'intéressement, étant précisé qu'une condition d'ancienneté pourra être instaurée. En outre, il doit préciser notamment :

- la période pour laquelle il est conclu ;
- les établissements concernés ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 3314-1 à L. 3314-7 du code du travail ;
- les dates de versement ;
- les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Pour faciliter la mise en place d'un dispositif d'intéressement, notamment dans les plus petites entreprises, la présente convention collective encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir. Dans l'attente, ces dernières peuvent recourir à la trame élaborée par le ministère du travail.

Article 56 | Participation

Conformément aux articles L. 3322-1 et suivants du code du travail, la participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise.

Elle est obligatoire dans les entreprises du secteur privé employant au moins 50 salariés et dans celles appartenant à une unité économique et sociale au sens de l'article L. 2313-8 du code du travail employant au moins 50 salariés, à condition que ce seuil ait été atteint pendant 5 années civiles consécutives au sens de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Dans les entreprises n'y étant pas contraintes, la présente convention collective les encourage toutefois à y recourir.

La mise en place d'un régime de participation implique la conclusion d'un accord collectif ou, le cas échéant et à certaines conditions, une décision unilatérale de l'employeur. Le caractère collectif doit être garanti. En outre, l'accord collectif précise notamment :

- la date de conclusion, de prise d'effet et la durée pour laquelle il est conclu ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation ;
- le plafond retenu pour le montant global de la réserve spéciale de participation ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- en cas d'affectation à un plan d'épargne salariale, la forme des titres attribués, leurs modalités de conservation et, le cas échéant, les mesures prises pour assurer le respect de l'interdiction de les négocier pendant 5 ans ;
- les conditions d'information des salariés sur l'existence, le contenu et l'application du régime de participation en vigueur dans l'entreprise.

Pour faciliter la mise en place d'un dispositif de participation, notamment dans les plus petites entreprises, la présente convention collective encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir. Dans l'attente, ces dernières peuvent recourir à la trame élaborée par le ministère du travail.

Article 57 | Dispositifs d'épargne salariale

La présente convention collective invite les entreprises à réfléchir à la mise en place de dispositifs d'épargne salariale tels que le plan d'épargne entreprise, le plan d'épargne retraite...

Conformément aux articles L. 3332-1 et suivants du code du travail, le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Sa mise en place résulte d'une négociation d'entreprise ou, le cas échéant et à certaines conditions, d'une décision unilatérale de l'employeur.

En outre, le règlement du plan d'épargne entreprise doit notamment préciser :

- le champ d'application du plan, en particulier la liste des entreprises concernées en cas de plan de groupe (PEG) ;
- la durée pour laquelle il a été établi ;
- les conditions dans lesquelles il peut être révisé ;
- les salariés bénéficiaires et en particulier les conditions d'ancienneté éventuellement requises ;
- les différentes sources d'alimentation du plan ;
- les différentes formules de placement avec indication en annexe de la liste des SICAV et FCPE destinés à recueillir l'épargne des salariés avec les notices d'information de chacun d'eux ;
- lorsque le plan offre plusieurs formules de placement, les modalités selon lesquelles l'adhérent peut modifier l'affectation de son épargne. Le règlement du plan précise le cas échéant la ou les modifications pouvant intervenir à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise ;
- les conditions dans lesquelles le personnel est informé.

Titre XII Cessation d'activité

Article 58 | Départ et mise à la retraite

58.1. Départ à la retraite volontaire

58.1.1. Conditions

Tout salarié, ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, peut quitter l'entreprise sous réserve du respect d'un préavis défini à l'article 61 de la présente convention collective.

58.1.2. Indemnités

Le salarié partant volontairement à la retraite, a droit à une indemnité calculée selon le tableau ci-dessous.

L'employeur devra privilégier le calcul le plus favorable au salarié concernant le salaire à prendre en compte, à savoir :

- soit la rémunération brute moyenne (salaire, primes, tout autre élément de nature salariale) des 12 derniers mois qui précèdent le départ à la retraite, hors épargne salariale ;
- soit la rémunération brute moyenne des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de la durée de ladite période), hors épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale ou retraite progressive, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.

Ancienneté	Montant de l'indemnité de départ à la retraite en nombre de mois de salaire
1 an	0,10
2 ans	0,20
3 ans	0,30
4 ans	0,40
5 ans	0,50
6 ans	0,60
7 ans	0,70
8 ans	0,80
9 ans	0,90
10 ans	1,00
11 ans	1,20
12 ans	1,40
13 ans	1,60
14 ans	1,80
15 ans	2,00
16 ans	2,20
17 ans	2,40

Ancienneté	Montant de l'indemnité de départ à la retraite en nombre de mois de salaire
18 ans	2,60
19 ans	2,80
20 ans	3,00
21 ans	3,25
22 ans	3,50
23 ans	3,75
24 ans	4,00
25 ans	4,25
26 ans	4,50
27 ans	4,75
28 ans	5,00
29 ans	5,00
30 ans	5,25
31 ans	5,25
32 ans	5,50
33 ans	5,50
34 ans	5,75
35 ans	5,75
À partir de 36 ans	6,00

58.1.3. Accompagnement du salarié

Afin de permettre la meilleure préparation possible à la retraite, les salariés sont invités à informer leur entreprise de leur intention 6 mois au moins avant leur date de départ envisagée, ceci pour qu'ils puissent bénéficier lorsqu'ils existent des dispositifs prévus dans leur entreprise. Cette information de l'employeur par le salarié dans un délai de 6 mois ne doit pas être confondue avec la période de préavis que doit observer le salarié et dont le respect est, quant à lui, obligatoire (voir *infra* article 60).

En outre, les entreprises sont encouragées à développer, en leur sein, des dispositifs visant à permettre l'aménagement du temps de travail de leurs salariés âgés de plus de 55 ans (temps partiel sénior, retraite progressive) tel que visé à l'article 19.5 du titre IV de la présente convention collective.

Enfin, les entreprises favorisent l'accompagnement des salariés en fin de carrière vers la retraite de façon à préparer au mieux la transition entre l'activité professionnelle et la retraite. Cet accompagnement peut prendre diverses formes, du simple entretien de fin de carrière, d'un « Check-up » santé mais aussi de la formation (notamment stage de préparation à la retraite, de développement personnel).

58.2. Mise à la retraite par l'entreprise

58.2.1. Conditions

Comme le prévoit la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 70 ans est soumise à une procédure particulière et à l'assentiment du salarié concerné.

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé qu'à compter de l'âge légal pour liquider sa retraite à taux plein augmenté de 5 années (soit 67 ans à la date de conclusion de la présente convention collective), l'employeur peut interroger le salarié par écrit dans un délai de 3 mois avant la date d'anniversaire à laquelle le salarié atteint l'âge de liquidation à taux plein, sur son intention de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative ou d'absence de réponse du salarié dans un délai de 1 mois (à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé) ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne pourra faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date à laquelle ce dernier atteint l'âge de liquider sa retraite à taux plein (soit 67 ans à la date de conclusion de la présente convention collective).

La même procédure sera applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire du salarié.

Ce n'est qu'au 70^e anniversaire du salarié que l'employeur pourra procéder à la mise à la retraite d'office.

58.2.2. Indemnités

Le salarié mis à la retraite, a droit à une indemnité au moins équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

L'employeur devra privilégier le calcul le plus favorable au salarié concernant le salaire à prendre en compte, à savoir :

- soit la rémunération brute moyenne (salaire, primes, tout autre élément de nature salariale) des 12 derniers mois qui précèdent la notification de la mise à la retraite, hors épargne salariale ;
- soit la rémunération brute moyenne des 3 derniers mois précédant la notification de la mise à la retraite (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de la durée de ladite période), hors épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale ou retraite progressive, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.

Le salarié mis à la retraite par son employeur perçoit l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite lorsque celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale. Il est à cet égard retenu l'indemnité conventionnelle suivante :

Ancienneté	Montant de l'indemnité de mise à la retraite en nombre de mois de salaire
1 an	0,25
2 ans	0,50
3 ans	0,75
4 ans	1,00
5 ans	1,25

Ancienneté	Montant de l'indemnité de mise à la retraite en nombre de mois de salaire
6 ans	1,50
7 ans	1,75
8 ans	2,00
9 ans	2,25
10 ans	2,50
11 ans	2,83
12 ans	3,17
13 ans	3,50
14 ans	3,83
15 ans	4,17
16 ans	4,50
17 ans	4,83
18 ans	5,17
19 ans	5,50
20 ans	5,83
21 ans	6,17
22 ans	6,50
23 ans	6,83
24 ans	7,17
25 ans	7,50
26 ans	7,83
27 ans	8,17
28 ans	8,50
29 ans	8,83
30 ans	9,17
31 ans	9,50
32 ans	9,83
33 ans	10,17
34 ans	10,50
35 ans	10,83
36 ans	11,17
37 ans	11,50
38 ans	11,83
39 ans	12,17
À partir de 40 ans	12,50

Article 59 | Indemnité de licenciement

Il est alloué aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis. L'indemnité de licenciement, calculée, par année ou fraction d'année d'ancienneté, est établie comme suit par tranche d'ancienneté :

- 33 % de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ; et
- 40 % de mois par année pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Exemples :

- pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté : 33 % de mois × 10
- pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté : 33 % de mois × 10 + 40 % de mois × 5

Le salarié licencié par son employeur perçoit l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale. Il est à cet égard retenu l'indemnité conventionnelle suivante :

(En euros.)

Ancienneté	Montant de l'indemnité de licenciement (pourcentage de mois de salaire par tranche d'année d'ancienneté) ^(*)	Équivalent en mois de salaire
1 an	33 %	0,33
2 ans		0,67
3 ans		1,00
4 ans		1,33
5 ans		1,67
6 ans		2,00
7 ans		2,33
8 ans		2,67
9 ans		3,00
10 ans		3,33
11 ans	40 % de mois par année pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté	3,73
12 ans		4,13
13 ans		4,53
14 ans		4,93
15 ans		5,33
16 ans		5,73
17 ans		6,13
18 ans		6,53
19 ans		6,93
20 ans		7,33
21 ans		7,73
22 ans		8,13
23 ans		8,53
24 ans		8,93
25 ans		9,33
26 ans		9,73

Ancienneté	Montant de l'indemnité de licenciement (pourcentage de mois de salaire par tranche d'année d'ancienneté) ^(*)	Équivalent en mois de salaire
27 ans		10,10
28 ans		10,50
29 ans		10,90
30 ans		11,30
31 ans		11,70
32 ans		12,10
33 ans		12,50
34 ans	40 % de mois par année pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté	12,90
35 ans		13,30
36 ans		13,70
37 ans		14,10
38 ans		14,50
39 ans		14,90
À partir de 40 ans		15

(*) pour les salariés ayant entre 8 et 12 mois d'ancienneté, l'indemnité de licenciement correspondant à celle prévue par le code du travail.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut excéder le montant cumulé des salaires que l'intéressé aurait perçu entre la date de fin de son contrat de travail et son départ à la retraite, étant entendu que dans ce cas, elle ne saurait être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité de licenciement est calculée conformément au tableau ci-dessus, en fonction de l'ancienneté, étant précisé qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

L'employeur doit privilégier le calcul le plus favorable au salarié concernant le salaire à prendre en compte, à savoir :

- soit la rémunération brute moyenne (salaire, primes, tout autre élément de nature salariale) hors épargne salariale des 12 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
- soit la rémunération brute moyenne hors épargne salariale des 3 derniers mois précédant la notification du licenciement (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de la durée de ladite période).

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale ou retraite progressive, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.

Dans tous les cas, il est précisé que l'indemnité de licenciement ne pourra excéder 15 mois de salaire.

Article 60 | Démission

Tout salarié qui démissionne doit notifier sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge et observer le préavis fixé à l'article 61 ci-après.

Article 61 | Préavis

En dehors des cas de licenciements pour faute grave ou lourde qui, en application de la loi, sont exclusifs de tout préavis, la durée du préavis est de :

- 2 mois pour les salariés « non-cadres » ;
- 3 mois pour les salariés « cadres ».

En cas de démission (V. *supra* article 60), à la demande du salarié et sous réserve de l'acceptation par l'entreprise, les durées de préavis pourront être plus longues.

En cas de départ à la retraite (V. *supra* article 58.1) ou en cas de mise à la retraite (V. *supra* article 58.2), des durées de préavis identiques s'appliquent. L'envoi de la notification de la mise à la retraite par l'employeur ou du départ à la retraite par le salarié devra tenir compte du respect de ces durées.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis ou faire cesser définitivement son activité avant la fin du préavis. Dans ce cas, il devra verser le salaire correspondant à la fraction de préavis non exécutée.

Quand le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer.

Afin de favoriser l'embauche de salariés employés en contrats à durée déterminée, l'article L. 1243-2 du code du travail permet la rupture anticipée du contrat quand le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, le salarié est tenu de respecter un préavis correspondant à 1 jour par semaine compte tenu de la durée du contrat (renouvellement inclus), sans que la durée totale ne puisse excéder 2 semaines.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié travaillant à temps complet a droit à 2 heures d'absence par jour ouvré pour rechercher un nouvel emploi. Quand le salarié travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction de rémunération.

Titre XIII Dispositions finales

Article 62 | Dépôt, publicité, entrée en vigueur

La présente convention collective, son avenant et ses annexes seront déposés auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 1231-5 et suivants et D. 2231-2 et D. 2232-3 du code du travail, par la partie la plus diligente.

La présente convention collective sera publiée dans une version anonyme dans une base de données nationale accessible.

Ils entreront en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

Article 63 | Extension

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

Article 64 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement peuvent adhérer à la présente convention collective ultérieurement.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 2 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Calendrier prévisionnel de négociation des annexes

Il est convenu de discuter des thèmes cités dans le titre I^{er} de la présente convention collective dans le cadre de la négociation d'annexes. À cette fin, le calendrier prévisionnel suivant a été déterminé :

Annexe	Période de négociation
Annexe 3 « Classifications et missions des emplois repères »	Septembre 2021
Annexe 4 « Révision de l'accord CDDU signé le 12 décembre 2006 »	D'octobre 2021 à mars 2022
Annexe 5 « Journalistes »	D'avril à mai 2022
Annexe 6 « Prévoyance »	De juin à juillet 2022
Annexe 7 « Télétravail »	De septembre 2022 à février 2023
Annexe 8 « Pénibilité »	De mars à juillet 2023
Annexe 9 « Responsabilité sociale et environnementale »	De septembre 2023 à février 2024
Annexe 10 « Accord type participation et intéressement »	De mars 2024 à juin 2024

Conformément à la méthodologie dont il a été convenu, la négociation de l'annexe 1 consistera à discuter de la liste de métiers suivante :

Gestionnaire de commande.

Responsable sûreté.

Chef de chaîne/superviseur de diffusion/responsable d'antenne/technicien de diffusion.

Chef électricien.

Chef éclairagiste.

Pupitreux.

Télérégisseur.

Cadre technique de réalisation.

Responsable d'exploitation (informatique).

Directeur artistique.

Chef d'exploitation technique.

Scripte.

Directeur d'antenne.

Chef de production.

Data Analyst.

Responsable RSE.

Chef de production.

Attaché de production.

Annexe 2 Adaptation de certaines conditions de recours aux CDD

Préambule

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1221-2 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la règle normale et générale d'emploi et qu'en application de l'article L. 1242-1 du code du travail un contrat de travail à durée déterminée (CDD), quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Afin de garantir le respect de ce principe fondamental, la loi encadre la durée maximale du contrat à durée déterminée (code du travail, articles L. 1242-8 et L. 1242-8-1, au jour de la signature de la présente convention collective), le nombre maximal de renouvellement (code du travail, article L. 1243-13, au jour de la signature de la présente convention collective) et les modalités de calcul des délais de carence et cas dans lesquels ce délai ne s'applique pas (code du travail, articles L. 1244-3 et suivants, au jour de la signature de la présente convention collective).

Pour autant, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail entend laisser une plus grande liberté à la négociation de branche afin de permettre aux partenaires sociaux de fixer un cadre réglementaire correspondant aux spécificités des secteurs d'activité.

Ainsi, une convention ou un accord de branche étendu(e) peut notamment fixer :

- la durée totale du CDD (code du travail, article L. 1242-8) ;
- le nombre maximal de renouvellements du CDD (code du travail, article L. 1243-13) ;
- les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD destinés à pourvoir un même poste et les cas dans lesquels un tel délai ne s'applique pas et les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas (code du travail, articles L. 1244-3 et L. 1244-4).

Les partenaires sociaux de la branche télédiffusion entendent mettre à profit la marge de manœuvre qui leur est offerte afin d'aménager les conditions de recours aux contrats à durée déterminée et les adapter au mieux aux contraintes et aux besoins des entreprises et des salariés du secteur.

En effet, pour se développer et lancer de nouveaux projets, les entreprises doivent souvent faire face à des charges de travail importantes, sans pour autant disposer d'une grande visibilité sur la pérennité de ce niveau d'activité.

Afin de leur permettre de faire face à ces périodes d'évolution ou d'activité plus dense, de favoriser malgré tout l'emploi en leur sein, les entreprises du secteur souhaitent bénéficier de plus de souplesse et entendent créer un cadre conventionnel adapté à leurs besoins.

Cette possibilité de déroger par la négociation de branche aux durées maximales du contrat à durée déterminée, aux nombres de renouvellement et aux délais de carence permettra également d'apporter une cohérence aux parcours professionnels des salariés recrutés pour une durée déterminée.

Notamment, à l'issue d'une mission temporaire (remplacement de salariés absents, surcroît d'activité...), l'activité des entreprises peut générer un nouveau besoin temporaire à pourvoir très rapidement et qui justifierait de donner la priorité d'embauche au même salarié qui bénéficie, de par sa précédente mission, d'une connaissance de l'entreprise et de son activité.

Or, l'état actuel du droit constitue bien souvent un frein au renouvellement ou à la prolongation du contrat à durée déterminée et contraint l'entreprise à mettre un terme à une relation de travail fructueuse.

Ainsi, dans le cas où l'entreprise est placée dans l'impossibilité de recourir au contrat à durée indéterminée, les dispositions législatives en vigueur peuvent la priver de l'opportunité de prolonger la situation d'emploi d'un salarié recruté pour une durée à durée déterminée.

Cette situation est source d'incohérence : elle prive tout à la fois l'entreprise de salariés formés et le salarié de perspectives pertinentes d'emploi.

En conséquence, si le Contrat à durée indéterminée doit demeurer la règle, l'extension de la durée des CDD et du nombre de renouvellement permettra d'allier souplesse d'organisation pour l'entreprise et meilleure employabilité pour le salarié.

Pour répondre à ces objectifs, le présent article prévoit d'aménager les règles relatives à la durée maximale et à la succession de contrats de travail à durée déterminée.

Ces dispositions sont établies sur la base des dispositions des articles 22 à 25 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relatives à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, et des articles L. 1242-8, L. 1243-13 et L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions de la présente convention collective visent les emplois qui de par la nature de leurs fonctions peuvent faire l'objet de missions temporaires, pour accroissement d'activité, en application des dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée.

Les présentes dispositions seront identiques pour les entreprises employant moins ou plus de 50 salariés.

Article 2 | Durée maximale du contrat en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Les signataires rappellent que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas prévus à l'article L. 1242-2 du code du travail.

Néanmoins, lors du recours au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, les organisations syndicales et les employeurs souhaitent permettre une durée temporaire d'emploi supérieure à la durée légale maximale de 18 mois pour le cas où l'objet du contrat ne serait pas finalisé au terme de la période de 18 mois.

Ainsi, en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, si le motif de recours au contrat le justifie, à l'issue de la durée de 18 mois fixée à l'article L. 1242-8-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé une ou plusieurs fois sans que sa durée, renouvellements compris, puisse excéder une durée maximale de 24 mois.

Dans ce cas, les contrats de travail à durée déterminée conclus pour accroissement temporaire d'activité qui peuvent faire l'objet de deux renouvellements maximum sur une période de 18 mois, pourront faire l'objet de deux renouvellements supplémentaires maximum au-delà de 18 mois sans que la durée maximale des contrats, renouvellements compris, puisse être supérieure à 24 mois.

Les parties conviennent que le renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité au-delà d'une période de 18 mois est réservé aux emplois

en lien avec des missions dont la longévité peut s'avérer exceptionnellement plus longue que celle initialement prévue en raison notamment de divers impératifs organisationnels et/ou techniques qui peuvent rendre la durée de ces missions incertaines. Il peut s'agir à titre indicatif d'une prolongation de mission ou de renfort d'un service dans l'attente d'une réorganisation de tout ou partie de l'entreprise ou du déploiement de nouveaux outils technologiques ou dans le cadre de lancement de nouvelles activités.

A contrario, cette disposition ne vise pas le lancement de nouveaux programmes, lesquels ont par nature une durée imprévisible.

Cette disposition n'est ouverte que pour les métiers des fonctions support de l'entreprise (finance, juridique, marketing, ressources humaines, communication, services généraux, informatique).

À défaut, il n'est pas autorisé d'y recourir pour les activités purement audiovisuelles des entreprises telles que production, programmation, antennes et diffusion, pour lesquelles il pourra être recouru au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) en cas d'accroissement temporaire d'activité conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 3 | Délai de carence

Pour rappel, le délai de carence visé à l'article L. 1244-3 du code du travail ne s'applique pas dans les cas prévus à l'article L. 1244-4-1 et notamment :

- lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent, ou dont le contrat est suspendu en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- lorsque le contrat est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

Considérant que les règles de succession des contrats de travail à durée déterminée peuvent parfois priver les salariés d'opportunités d'emploi même temporaire et les entreprises de salariés compétents et déjà formés aux spécificités de l'activité, les signataires conviennent que le délai de carence n'est pas non plus applicable à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise faisant suite à :

- un précédent contrat de travail à durée déterminée conclu pour accroissement temporaire d'activité ;
- un précédent contrat de travail à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent ;
- un précédent contrat de travail à durée déterminée dit d'usage (CDDU) ;
- un précédent contrat de travail à durée déterminée de professionnalisation ;
- un précédent contrat de travail temporaire conclu avec une société de travail temporaire ;

et dès lors qu'il concerne :

- le même salarié sur le même poste ;
- le même salarié sur un autre poste ;
- un autre salarié sur le même poste.

De même, aucun délai de carence n'est exigé lorsqu'il est proposé à un salarié, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour accroissement temporaire d'activité, un contrat à durée déterminée de remplacement d'un salarié absent sur le même emploi ou sur un autre emploi.

Toutefois, un nouveau contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité ne peut être conclu avec un salarié ayant effectué une succession de contrats sans carence (hors périodes contractuelles de remplacement) d'une durée totale d'au moins 24 mois, sans l'application d'un délai de carence d'une durée calendaire de 3 mois qui débute le lendemain du dernier jour du dernier contrat générant cette carence.

Néanmoins, à l'issue d'un contrat de 24 mois ou d'une période contractuelle de 24 mois (hors périodes de remplacement), l'entreprise ne peut réembaucher un salarié en contrat de travail à durée déterminée sur le même emploi et pour une mission identique au sein d'un même service que sous réserve du respect d'un délai de carence d'une durée calendaire de 6 mois, ceci de façon à s'assurer qu'elle ne puisse pourvoir un emploi pérenne par une succession de contrats à durée déterminée.

Article 4 | Congés payés

En cas de durée d'emploi continue sous contrat(s) de travail à durée déterminée supérieure à 1 an, l'entreprise veille à ce que le salarié bénéficie d'une prise effective de ses congés payés acquis au titre du contrat en cours conformément aux règles en vigueur au sein de l'entreprise pour l'ensemble des salariés.

Dans ce cas, indépendamment des règles définies par le présent accord sur le délai de carence, un nouveau contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu avec un salarié si au cours des 12 mois précédant ce nouveau contrat, ce dernier n'a pas au moins bénéficié (éventuelles périodes d'interruption comprises) d'au moins 2 semaines consécutives de repos.

Article 5 | Fin de contrat

5.1. Indemnité de fin de contrat

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié sauf dans les cas prévus à l'article L. 1243-10 du code du travail.

5.2. Prime longue mission

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité s'est prolongé au-delà de 18 mois, ou qu'un salarié a été engagé plus de 18 mois, par une succession de contrats de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité sans carence (hors période de remplacement), il est versé au salarié, en sus de l'indemnité de précarité, une prime dite de longue mission correspondant à 3 % des rémunérations brutes perçues au-delà de 18 mois.

Comme pour l'indemnité de précarité, cette prime n'est pas due en cas d'engagement du salarié en CDI à l'issue de son dernier contrat de travail à durée déterminée.

5.3. Entretien de fin de contrat

Pour les salariés dont la durée du CDD ou de la période contractuelle en CDD atteindrait 24 mois, ceux qui le souhaitent pourront solliciter, avant le terme de leur période d'emploi, un entretien avec les personnes en charge des ressources humaines au sein de leur entreprise pour évoquer les possibilités d'emploi existantes ou à venir et obtenir tout conseil pour la suite de leur parcours professionnel.

Article 6 | Informations annuelles des instances représentatives du personnel

Les cas de renouvellement d'un contrat à durée déterminée au-delà d'une durée de 18 mois et de conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée dans les conditions dérogatoires au délai de carence prévues par la présente convention collective feront l'objet d'une information annuelle auprès du conseil social et économique.

Article 7 | Postes à pourvoir en contrat de travail à durée indéterminée

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les employeurs s'engagent à recevoir prioritairement les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois, candidats à un poste à pourvoir en contrat à durée indéterminée et à étudier en premier lieu leur candidature.

Article 8 | Reconnaissance d'ancienneté en cas de contrat à durée indéterminée proposé à un salarié engagé jusque-là en contrat de travail à durée déterminée

Lorsqu'un CDI est conclu à l'issue d'un ou plusieurs CDD de droit commun, la durée du ou des CDD conclus précédemment dans l'entreprise sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du CDI à condition que l'éventuelle (ou les éventuelles) période(s) d'interruption entre ce(s) contrat(s) n'excède(nt) pas une durée de 6 mois.

Si l'engagement en CDI s'effectue sur un emploi différent de celui occupé précédemment en CDD, et qu'il est soumis à la réalisation d'une période d'essai, il est précisé que la reconnaissance d'ancienneté aura lieu aux mêmes conditions au terme de la période d'essai.

La prise en compte de l'ancienneté acquise par le salarié dans d'autres entreprises appartenant au même groupe est fixée par les accords et usages d'entreprises.

Il est précisé que ces dispositions ne font pas obstacle à ce que l'employeur puisse apprécier l'ancienneté sur l'ensemble de la durée des contrats à durée déterminée, ceci indépendamment de toute période d'interruption.

Article 9 | Durée et suivi de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date de signature.

À l'issue de la première année d'exécution de cet avenant, un bilan de ces mesures sera effectué chaque année, dans le cadre de la CPPNI.

Dans le cadre de ce bilan, les représentants des employeurs remettront aux représentants des salariés les indicateurs suivants sur la branche :

- évolution sur la période de la répartition des salariés entre ceux employés sous contrat de travail à durée indéterminée et ceux employés sous contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité (hors CDD d'usage) ;
- nombre de CDD pour accroissement temporaire d'activité < à 18 mois ;
- nombre de CDD pour accroissement temporaire d'activité > à 18 mois.
- nombre de CDI ayant fait suite à un CDD pour accroissement temporaire d'activité < ou = à 18 mois.
- nombre de CDI ayant fait suite à un CDD pour accroissement temporaire d'activité > à 18 mois avec la moyenne de l'ancienneté retenue.

Au terme de ce bilan, les partenaires sociaux engageront de nouvelles négociations en vue de reconduire ou amender la présente convention collective.

Annexe 3 Classifications et missions des emplois repères

Emploi repère							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Fonctions supports	1. Finance – gestion	Directeur administratif et financier Directeur financier Directeur de gestion	Responsable financier Responsable de gestion Responsable comptable	Contrôleur de gestion Chef comptable		Comptable confirmé Technicien de gestion	Comptable débutant Aide comptable
	2. Ressources humaines juridiques	Directeur des ressources humaines Directeur juridique	Responsable ressources humaines Responsable juridique	Chargé de ressources humaines Juriste senior		Gestionnaire paie et administration du personnel Assistant ressources humaines Assistant juridique Juriste débutant	Agent de paie
	3. Moyens internes	Directeur des services généraux	Responsable sécurité		Gestionnaire de services généraux	Assistant de direction Technicien logistique	Assistant
Marketing – commercial – communication	4. Marketing	Directeur marketing	Responsable marketing	Chef de produit marketing Chef de projet marketing		Assistant marketing	

Emploi repère							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Marketing – commercial – communication	4. Marketing	Directeur des études	Responsable des études	Chargé d'études marketing Chargé de mission marketing			
	5. Communication	Directeur de la communication	Responsable communication	Chargé de communication		Attaché presse	Agent de relation téléspectateurs
	6. Commercial	Directeur commercial	Responsable commercial	Chargé de compte client	Commercial	Assistant/attaché commercial	Conseiller clientèle
		Directeur relation client	Responsable relation client				
		Directeur de la régie publicitaire	Responsable de la publicité	Chef de publicité		Assistant publicité	Agent de publicité
	7. Diffusion	Directeur de la diffusion	Responsable de la diffusion	Superviseur d'antenne		Technicien de diffusion	Agent de diffusion Agent d'exploitation
Moyens technologiques	8. Technique & exploitation audio-visuelle	Directeur technique	Responsable technique		Chef monteur Chef de plateau Chef OPV Chef OPS Ingénieur du son Ingénieur vision	Assistant plateau Planificateur Monteur Graphiste Infographiste OPV OPS Truquiste Technicien d'exploitation	Aide plateau Machiniste Aide monteur Infographiste Assistant son

Emploi repère							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Moyens technologiques	9. Systèmes d'information	Directeur des systèmes d'information	Responsable de domaine (études informatiques, réseaux...)	Ingénieurs (réseaux, broadcast...)		Technicien de maintenance	Agent d'intervention (Hotliner)
			Responsable de projet informatique	Chef de projet informatique		Développeur	
				Webmaster		Analyste	
Contenus	10. Programmes	Directeur des programmes	Responsable des programmes	Chargé d'achat	Conseiller de programmation	Assistant artistique	Agent de visionnage
				Conseiller de programme		Assistant de programmation	
	11. Antenne	Directeur de la programmation	Responsable programmation Responsable conformité des programmes Responsable déclarations diffusion		Chargé de conducteur antenne	Rédacteur conducteur antenne	
					Traducteur	Assistant antenne	
					Animateur présentateur	Vérificateur	
	12. Production audiovisuelle	Directeur de production	Responsable de production	Cadre de réalisation	Chargé de production	Sous-titreur	Vidéothécaire
						Coordinateur de production	
			Réalisateur			Documentaliste	Archiviste
						Assistant réalisateur	

Emploi repère							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Contenus						Scripte Assistant de production	
	13. Numérique	Directeur du numérique	Responsable développements numériques	Chef de projet numérique Data Scientist	Community manager	Assistant développements numériques Analyste programmeur Développeur informatique Contributeur éditorial	

Les missions des emplois repères, ainsi que leurs intitulés ci-dessous ont pour objectif de clarifier le rôle donné à chacun d'eux. La présente liste des définitions des emplois repères est donnée à titre indicatif et n'est pas exhaustive. En effet, le contenu de l'emploi dépend de l'organisation de l'entreprise. Les parties à la présente convention collective sont convenues d'énumérer les définitions génériques les plus communes aux entreprises du champ de la convention collective.

Elles s'engagent à se réunir une fois par an pour décider ensemble des éventuelles modifications à apporter à cette annexe dédiée aux définitions des métiers repères de la branche.

Filière : fonctions supports

Domaine : finance – gestion

Directeur(rice) financier(ère) : garantit la qualité et la pertinence de l'information financière, le contrôle des procédures et de l'avancement des budgets et accompagne les opérationnels dans la mise en œuvre de leurs projets et de la gestion de leur entité.

Responsable financier(ère) : assure, contrôle et supervise l'enregistrement des opérations réalisées par l'entreprise conformément aux règles comptables et fiscales en vigueur et dans le respect des délais.

Responsable comptable : garantit la production et l'établissement des comptes sociaux et des déclarations fiscales de l'entreprise, conformément aux règles comptables et fiscales dans le respect des calendriers en vigueur.

Comptable : enregistre l'ensemble des opérations comptables, notamment achats-ventes, décaissements, encaissements, réalisées au sein de l'entreprise et s'assure de la véracité et de la conformité des flux financiers dans les systèmes d'information.

Aide-comptable : assiste le(s) comptable(s) dans l'enregistrement de l'ensemble des opérations comptables notamment achats-ventes, décaissements, encaissements, réalisées au sein de l'entreprise dans les systèmes d'information.

Responsable de gestion : assure et contrôle le pilotage des activités et de la performance par la mise en place d'outils d'analyses fiables et pertinents dans le but de fournir une aide à la décision pour les directions opérationnelles de l'entreprise.

Contrôleur(se) de gestion : prévoit les coûts budgétaires des activités, suit la réalisation des budgets et conseille les opérationnels en élaborant des outils d'analyse pertinents.

Domaine : ressources humaines – juridique

Directeur(rice) ressources humaines : définit la politique de ressources humaines et l'adapte aux particularités de son périmètre notamment dans l'accompagnement des managers et le développement des équipes.

Responsable ressources humaines : décline sur son périmètre la politique de ressources humaines de l'entreprise et accompagne les managers dans le développement individuel et collectif de leurs équipes.

Chargé(e) de ressources humaines : participe à la mise en œuvre des politiques de ressources humaines, notamment des procédures de recrutement, des relations sociales et des projets liés à la formation, la gestion des compétences, l'emploi et accompagne les opérationnels.

Assistant(e) ressources humaines : assiste les équipes ressources humaines dans l'exercice de leurs missions, gère et assure le suivi administratif des dossiers des salariés.

Gestionnaire paie et administration du personnel : est chargé d'établir et de contrôler les bulletins de salaires et les éléments financiers et administratifs relatifs à la gestion des rémunérations.

Directeur(rice) juridique : veille à la défense des intérêts de l'entreprise et garantit la sécurité et l'exécution des échanges économiques, financiers et commerciaux et la gestion des droits patrimoniaux de l'entreprise en s'assurant du respect et du contrôle de l'application de la législation et des textes réglementaires.

Responsable juridique : veille à la défense des intérêts de l'entreprise dans son domaine d'expertise (droit des sociétés, marques, contrats, programme, affaires, etc.), intervient en conseil auprès des entités opérationnelles pour identifier les risques juridiques et proposer des solutions.

Juriste : est chargé(e) de mettre en œuvre la politique juridique définie dans son domaine d'expertise en organisant l'application du droit et en prévenant les risques juridiques (définition et application des procédures).

Assistant(e) juridique : assiste les équipes juridiques dans l'exercice de leurs missions, gère et assure le suivi administratif des dossiers.

Domaine : moyens internes

Directeur(rice) des services généraux : gère les biens et les services et assure la sécurité et la sûreté des infrastructures et des personnes de l'entreprise. Définit et optimise les moyens à

mettre en œuvre pour maintenir ou améliorer les performances des installations et des process sur l'ensemble des sites de l'entreprise.

Responsable sécurité : décline en actions la politique de sécurité de l'entreprise et garantit la veille préventive, la conformité des installations et la bonne application des procédures de sécurité de l'entreprise.

Gestionnaire services généraux : contribue au bon fonctionnement des services généraux sur l'ensemble des sites de l'entreprise en assurant et organisant les relations avec les fournisseurs (notamment le suivi des contrats) et la mise en place de procédures et contrôle qualité.

Assistant(e) de direction : assiste un cadre dirigeant de l'entreprise en relation avec à la fois les clients internes et externes de l'entreprise. Gère à la demande du dirigeant des dossiers impliquant une bonne compréhension des enjeux de l'entreprise et de l'organisation du groupe et s'assure de la bonne organisation de l'emploi du temps du dirigeant.

Assistant(e) : Assure des missions classiques de secrétariat ainsi que le suivi de certains dossiers pour son responsable ou son équipe.

Filière : marketing – communication – commercial

Domaine : marketing

Directeur(ice) marketing : élabore et met en œuvre les stratégies d'offres de produits et/ou d'accompagnement des antennes via l'étude quantitative/qualitative des audiences et les plans d'actions/recommandations marketing conformément aux grandes orientations stratégiques de l'entreprise.

Responsable marketing : propose et supervise les plans d'actions/recommandations marketing auprès des antennes en fonction des études qu'il réalise sur son périmètre (développement et lancement de produits, campagnes marketing direct et relationnel, ...) dans le respect de la stratégie marketing de l'entreprise.

Chargé(e) de missions marketing : réalise les études d'audience et formule des recommandations auprès des antennes. Conçoit et met en œuvre des plans d'actions ciblés contribuant à l'atteinte des objectifs marketing sur son périmètre dans le respect des budgets et des délais.

Domaine : communication

Directeur(ice) communication : développe la création, la qualité et la cohérence des formes et des contenus de communication au service de la stratégie de l'entreprise afin d'assurer la promotion de l'image de l'entreprise.

Responsable communication : valorise l'image et la stratégie de l'entreprise en externe auprès des actionnaires, des organismes financiers, des administrations, du grand public, des médias et/ou en interne, auprès des salariés.

Chargé(e) de communication : développe et met en œuvre des actions de communication pour valoriser son secteur d'intervention.

Attaché(e) de presse : en relation avec la presse généraliste ou spécialisée, est chargé de mettre en œuvre une communication pertinente afin de promouvoir l'image de l'entreprise et la notoriété des programmes ou des activités de l'entreprise.

Domaine : commercial

Directeur(ice) commercial(e) : détermine les orientations stratégiques, définit la politique commerciale, les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre pour développer le chiffre d'affaires de l'entreprise sur son activité. Manage une équipe commerciale.

Responsable commercial(e) : met en œuvre la stratégie commerciale, anime la relation commerciale et garantit la réalisation, le développement, la négociation et l'optimisation des objectifs commerciaux fixés pour un périmètre donné.

Commercial(e) : développe et gère un portefeuille sectoriel de clients dans le respect des conditions commerciales décidées par l'entreprise ou son manager.

Assistant(e) commercial(e) : assure la gestion, contrôle l'application des propositions commerciales de vente et est l'interface entre la direction commerciale, les clients, le planning et la direction financière.

Filière : moyens technologiques

Domaine : diffusion

Directeur(rice) de diffusion : garantit la qualité de la distribution des programmes audiovisuels et multimédias en respectant les engagements pris en matière de distribution auprès des sociétés tierces sur l'ensemble des réseaux. Organise et gère les moyens matériels et humains dédiés à cette activité.

Responsable de diffusion : organise, gère les moyens matériels et humains liés à la diffusion des programmes et est garant de la continuité et de la qualité de diffusion d'une ou plusieurs chaînes de l'entreprise.

Chef(fe) de chaîne(s) ^[1]

Technicien(ne) de diffusion ^[1]

Domaine : technique audiovisuelle

Directeur(rice) technique : coordonne l'ensemble des activités relatives au développement et à l'exploitation des moyens techniques et humains pour garantir la fourniture d'un service de haute qualité permettant d'assurer la fabrication des programmes audiovisuels.

Responsable technique : définit et met en œuvre les moyens opérationnels techniques et humains de production et de postproduction pour assurer la fabrication des programmes audiovisuels.

Chef(fe) monteur(se) : est en charge du montage de programmes dans le but de fabriquer un produit audiovisuel élaboré, en gérant les contraintes de temps qui lui sont données, ceci en coordination avec les attentes du réalisateur ou du rédacteur et de la charte graphique définie lorsqu'elle existe. Fait preuve d'un niveau d'expertise et d'autonomie particulièrement reconnu dans son domaine.

Monteur(se) : est en charge du montage de programmes dans le but de fabriquer un produit audiovisuel plus ou moins complexe, en gérant les contraintes de temps qui lui sont données, ceci en coordination avec les attentes du réalisateur ou du rédacteur et de la charte graphique définie lorsqu'elle existe.

Truquiste : travaille les images produites pour les émissions afin de les rendre plus attractives à l'antenne, réalise des effets visuels et le trucage de l'image en postproduction et seconde le réalisateur dans le traitement de l'image sur les émissions.

Ingénieur(e) vision : est garant de la qualité et de la cohérence colorimétrique des images diffusées, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques de chaque émission. Selon l'organisation de l'entreprise, cette fonction peut être remplie par des chefs d'exploitation technique.

[1] Compte tenu de l'évolution de certains métiers, il est proposé d'aborder la définition de ceux-ci dans le temps 2 de la méthodologie exposée.

Motard(e) de presse ^[1]

Chef(fe) de plateau : prépare, coordonne et met en œuvre les moyens techniques du plateau en vue de la réalisation d'une émission.

Infographiste : assure la production de l'infographie générale et notamment pour des programmes d'information.

Graphiste : réalise des éléments graphiques pour l'antenne (habillage notamment) à partir de supports différents.

Opérateur(rice) de prise de vue : assure le cadrage sur les plateaux et/ou duplex en respectant les consignes et les exigences artistiques et techniques de l'équipe de réalisation.

Chef(fe) Opérateur(rice) de prise de vue : assure le cadrage sur les plateaux et/ou duplex en respectant les consignes et les exigences artistiques et techniques de l'équipe de réalisation. Sait diffuser en direct ses images grâce aux outils mis à sa disposition lorsque le tournage se fait en extérieur. Sait apporter une expertise photographique (notamment mise en place de la scène, de la lumière) et peut guider un OPV le cas échéant pour donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Opérateur(rice) de prise de son : réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant de la bonne qualité du son d'un sujet. Peut être amené à assister un chef opérateur de prise de son pour la mise en place audio de la captation et/ou de l'émission.

Chef(fe) Opérateur(rice) de prise de son : réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant de la qualité des sons produits, mixés ou diffusés, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques. Est capable de mixer des émissions. Fait preuve d'un niveau d'expertise reconnu dans son domaine. Peut guider un OPS le cas échéant et donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Ingénieur(e) du son : est garant de la qualité des sons produits, mixés ou diffusés, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques. Est capable de mixer le son des émissions sur lesquelles il intervient voire de mixer le son d'œuvres musicales. Fait preuve d'un niveau d'expertise reconnu dans son domaine. Peut guider un OPS le cas échéant et donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Machiniste : s'occupe de l'installation des éléments de machinerie de tournage et veille à leurs fonctionnements en continu.

Technicien(ne) d'exploitation : assure l'exploitation technique des équipements audiovisuels dédiés à son domaine d'activité (son, lumière...) et contribue ainsi à la qualité globale de la production des émissions.

Domaine : systèmes d'information

Directeur(rice) des systèmes d'information : coordonne l'ensemble des activités relatives au développement et à l'exploitation des systèmes d'information et garantit la fourniture d'un service de haute qualité permettant d'assurer la production, la diffusion et la distribution des programmes ainsi que les applications internes de l'entreprise.

Responsable de domaine : définit et engage la mise en œuvre de solutions informatiques et matérielles en respectant les engagements budgétaires fixés dans le but de garantir la réalisation des projets du domaine.

Chef(fe) de projet informatique : pilote la conception et la mise en exploitation de systèmes informatisés en respectant les engagements pris vis-à-vis des services internes en matière

[1] Compte tenu de l'évolution de certains métiers, il est proposé d'aborder la définition de ceux-ci dans le temps 2 de la méthodologie exposée.

de délais, de coûts et de qualité. Coordonne les déploiements techniques des applications si bien que selon les organisations des entreprises, il peut se retrouver dans la filière Technique et exploitation audiovisuelle.

Technicien(ne) de maintenance : s'assure du bon fonctionnement des systèmes de production, de diffusion et se charge du premier niveau d'intervention et apporte une assistance opérationnelle aux exploitants. Peut aussi s'exercer dans la filière technique audiovisuelle.

Filière : contenus

Domaine : programmes

Directeur(rice) des programmes : définit une ligne éditoriale d'acquisition ou de développement de programmes afin de répondre aux besoins de programmation d'une ou plusieurs chaînes.

Responsable des programmes : sélectionne les programmes ou projets de programmes d'un ou plusieurs genres donnés afin de répondre aux objectifs éditoriaux d'une ou plusieurs chaînes, et assure ou coordonne leur acquisition ou leur développement au mieux des intérêts de l'entreprise.

Chargé(e) d'achat : acquiert, dans le respect du cadre défini par sa direction, des programmes, dans un ou plusieurs genres donnés, répondant aux objectifs éditoriaux et contraintes budgétaires/légales de programmation de la ou des chaînes concernées.

Conseiller(ère) artistique : participe à la conception, à l'application et à l'évolution de l'identité visuelle, de l'habillage antenne et de la charte graphique de l'entreprise sur les programmes.

Conseiller(ère) de programmes : recherche, étudie, sélectionne et assure le suivi de fabrication des programmes répondant à la ligne éditoriale et artistique de l'entreprise, ceci dans le respect des obligations réglementaires, des procédures et des budgets.

Conseiller(ère) de programmation : détermine la cible et le positionnement le plus adapté d'un programme dans la grille de diffusion.

Assistant(e) de programmation : construit, formate et vérifie les grilles de programmes jusqu'à la finalisation des conducteurs d'antenne utilisés pour assurer la diffusion des programmes, en conformité avec les directives et procédures définies.

Chargé(e) de conformité des programmes : s'assure de la conformité des programmes au regard des obligations légales, contractuelles et réglementaires.

Domaine : antenne

Directeur(rice) de la programmation : garantit la conception et la mise à l'antenne de grilles de programmes respectueuses de la ligne éditoriale définie par la direction pour assurer notamment l'optimisation de l'audience.

Responsable programmation : assure, sous la responsabilité du directeur de la programmation ou des programmes, la réalisation et la livraison de la ou des grilles de programmes dans le respect des délais, des objectifs d'audience et éditoriaux et des contraintes budgétaires/réglementaires.

Responsable déclarations diffusion : garantit la qualité des déclarations effectuées auprès du CSA, de l'INA, des sociétés d'auteurs et des artistes-interprètes et supervise l'établissement et l'expédition des déclarations obligatoires après avoir contrôlé leur conformité et validité.

Chargé(e) de conducteur antenne : valide la préparation de la diffusion des programmes sur une ou plusieurs chaînes.

Vérificateur(rice) : contrôle le respect des normes techniques audiovisuelles des programmes destinés à la diffusion et signale tout point sensible d'un contenu d'un programme notamment en matière de qualité technique.

Domaine : production audiovisuelle

Directeur(rice) de production : détermine, chiffre, planifie et organise les moyens techniques et humains nécessaires à la fabrication d'un programme audiovisuel, et en assure le bon déroulement dans le respect du calendrier et des contraintes budgétaires et légales (comprenant la prévention des risques), jusqu'à sa livraison.

Responsable de production : met en œuvre les moyens humains, techniques et financiers nécessaires à la réalisation d'une ou plusieurs productions, et garantit la bonne fin des projets de production dans le respect des règles et des contraintes.

Réalisateur(rice) : assure la création d'un programme télévisuel, direct ou enregistrée. À ce titre, il est chargé de l'étude, de la préparation, du tournage ou de l'enregistrement et des finitions du programme. Dans ce cadre, il coordonne les équipes artistiques et techniques concourant à la réalisation du programme dans le respect des attentes éditoriales de la direction.

Documentaliste : recherche et analyse les contenus audiovisuels. Prépare et met à disposition des équipes rédactionnelles ou de production les documents et images nécessaires à la fabrication des programmes. Est chargé de l'indexation des bases de données documentaires et participe à leur enrichissement.

Chargé(e) de production : coordonne les moyens humains et techniques nécessaires à la réalisation d'une production définie et supervise le bon déroulement du projet dans le respect des instructions données. Il peut représenter la direction auprès des autorités. Il établit les mesures de prévention relatives aux risques professionnels sur le tournage.

Assistant(e) de production : participe pour le compte des équipes de production à l'organisation des moyens humains et matériels nécessaires aux émissions, tournages, reportages ; effectue un suivi administratif et comptable des opérations de production.

Domaine : numérique

Chef(fe) de projet : est en charge du déploiement des services numériques et de l'optimisation des systèmes en place. Assure une veille technologique des systèmes numériques, analyse les besoins pour proposer des évolutions adaptées et coordonne celles-ci avec les directions technique, marketing, éditoriale.

Community manager : fédère une communauté d'internautes autour d'un intérêt commun, véhicule les valeurs de l'offre éditoriale de l'entreprise, anime les échanges sur ce thème et veille au respect des règles de bonne conduite au sein de la communauté.

Contributeur(rice) éditorial(e) : conçoit et coordonne les dispositifs éditoriaux de programmes en amont, pendant et après la diffusion antenne. Gère l'éditorialisation des vidéos : curation, découpage, titre, description et vignette. Supervise et/ou produit du contenu ou vidéos exclusif en lien avec les programmes antenne ou la ligne éditoriale.

Développeur(se) informatique : analyse, paramètre et code les composants informatiques dans le respect des normes, des procédures et des évolutions souhaitées.

Data Scientist : collecte, structure l'ensemble des données utiles, crée les indicateurs et les met en forme pour les visualiser et les exploiter dans le respect des cahiers des charges et des objectifs fixés par les différentes directions de l'entreprise.

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 66 du 2 juin 2021

relatif à la mise à jour du texte de la convention collective nationale TSF
suite aux réformes successives du droit du travail

NOR : ASET2150774M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CAP France ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CSD CGT ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron » n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fera l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant vise à la mise à jour du titre I^{er} de la convention collective nationale TSF relatif aux « Dispositions générales ».

Article 1^{er}

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 1^{er} du titre I^{er} :

- les termes « sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer » sont supprimés et remplacés par « sur le territoire national » ;
- afin de tenir compte de la nouvelle nomenclature des codes NAF, et toujours à titre indicatif, les modifications suivantes sont apportées :
 - les termes « le code NAF 55.2E » sont supprimés et remplacés par « les codes NAF 55.10Z, 55.20Z et 55.90Z » ;
 - les termes « les codes NAF 55.2C et 63.3Z » sont supprimés et remplacés par « les codes NAF 53.30Z et 79.11Z, 79.12Z, 79.90Z » ;
 - les termes « les codes NAF 74.1J et 91.3E » sont supprimés et remplacés par « les codes NAF 70.10Z et 94.99Z ».

Article 2

L'article 2 du titre I^{er} relatif aux « avantages acquis » est supprimé.

Article 3

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 3 « Liberté d'opinion et droit syndical » du titre I^{er} :

- à l'article 3.1 relatif au « Droit syndical » :

■ les termes « Si le salarié conteste le motif de licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur et le salarié concerné, accompagné du délégué syndical ou, à défaut, d'un délégué du personnel s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. » sont supprimés ;

- à l'article 3.2 *bis* relatif à la « communication syndicale » :

■ à la suite des termes « L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux mis à la disposition des organisations syndicales » sont ajoutés les stipulations suivantes : « Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique » ;

- à la suite de l'article 3.2 *bis* relatif à la « communication syndicale » est inséré un article 3.2 *ter* comme suit :

« 3.2 *ter*. Représentant de section syndicale

Chaque syndicat non représentatif tel que défini par l'article L. 2142-1 du code du travail peut désigner, conformément aux dispositions légales, un représentant de section syndicale.

Ce représentant bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs ».

– au sein de l'article 3.3 relatif aux « délégués syndicaux » :

■ le tableau reprenant le montant mensuel des crédits d'heures est supprimé et remplacé par le tableau suivant :

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Montant mensuel du crédit d'heures
26 à 49	5 heures
50 à 150	12 heures
151 à 499	18 heures
500 et plus	24 heures

■ les termes « Les modalités relatives au remboursement des frais de déplacement sont définies à l'article 61 » sont supprimés et remplacés par « Les modalités relatives au remboursement des frais de déplacement sont définies par le règlement de l'AGPTSF » ;

– à l'article 3.3 *bis* relatif aux « Moyens mis à dispositions des délégués syndicaux » :

■ les termes « Tout nouveau délégué syndical désigné bénéficie de 5 jours de formation économique selon son choix » sont supprimés et remplacés par : « Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à tout nouveau délégué syndical comme à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est mobilisé dans le cadre des dispositions légales applicables, à savoir 12 jours par an pouvant atteindre 18 jours pour les animateurs des stages et des sessions de formation. »

Article 4 | *Champ d'application*

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, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Article 5 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent avenant est notifié par avis recommandé 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.

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 2 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 67 du 2 juin 2021

relatif à la mise à jour du texte de la convention collective nationale TSF
suite aux réformes successives du droit du travail

NOR : ASET2150775M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CAP France ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fera l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant opère une mise à jour du titre II de la convention collective nationale TSF relatif à la « Représentation du personnel ».

Article 1^{er}

Le sous-titre « Délégués du personnel » et l'article 4 du titre II « Élection des délégués du personnel » sont supprimés et remplacés par :

« Comité social et économique (CSE)

Article 4 | *Mise en place et composition du CSE*

Dans chaque établissement occupant habituellement au moins 11 salariés équivalent temps plein (ETP), il est institué un comité social et économique (CSE).

Les chefs d'établissement sont tenus d'afficher les modalités des élections conformément à la loi et selon le protocole d'accord préélectoral signé avec les organisations syndicales.

Les représentants sont élus pour 4 ans, sauf accord d'entreprise fixant entre 2 et 4 ans la durée de leur mandat. Ils sont rééligibles.

Le nombre de membres élus du CSE est fonction de l'effectif moyen de l'entreprise. Il est déterminé par les dispositions légales et réglementaires.

Les attributions du CSE sont énoncées aux articles 6 et 7 de la présente convention. Elles varient en fonction de l'effectif de la structure comme prévu aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, chaque organisation syndicale représentative désigne un représentant au CSE, qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article 5. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE (RSCSE).

Il est aussi rappelé que les structures peuvent par accord d'entreprise mettre en place des représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du code du travail. Tout membre élu du CSE, titulaire ou suppléant ou tout salarié non élu au CSE (mais désigné par lui), peut être représentant de proximité. »

Article 2

L'article 5 du titre II relatif à l'électorat et éligibilité » est inchangé.

Article 3

L'article 6 « Missions » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 6 | *Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés.*

La délégation du personnel au CSE a pour mission :

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales

- concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
 - d'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. »

Article 4

L'article 7 « Exercice des fonctions de délégué » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 7 | *Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés*

Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, outre les attributions précitées à l'article 6, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise dans les cadres prévus par les articles L. 2312-8 à L. 2312-10 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2312-72 du code du travail, deux membres du CSE, désignés par celui-ci, assistent au conseil d'administration ou du conseil de surveillance des organismes, selon le cas, avec voix consultatives. »

Article 5

Le sous-titre « Comité d'entreprise » et l'article 8 du titre II relatif à la « Création et élection du comité d'entreprise » sont supprimés et remplacés par l'article suivant :

« Article 8 | *Fonctionnement du CSE (dispositions communes)*

Article 8.1 | *Heures de délégation*

L'employeur est tenu de laisser à chacun des membres élus au CSE le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les membres du CSE disposent d'un crédit d'heures dites de « délégation », considérées comme du temps de travail effectif.

Si le CSE est mis en place dans des établissements occupant habituellement entre 6 et moins de 11 salariés ETP, un crédit d'heures de 5 heures par mois est accordé.

Ce crédit ne peut être inférieur à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 18 heures dans les autres entreprises.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des stipulations différentes, en application de l'article R. 2314-1 du code du travail, les heures de délégation pour chaque membre élu s'élèvent à :

- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 à 49 salariés ETP ;
- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP ;

- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP ;
- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 199 salariés ETP ;
- 22 heures par mois pour les entreprises de 200 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures par mois pour les entreprises de 500 à 1 499 salariés ETP.

Ce temps peut être cumulativement utilisé dans la limite de 12 mois et ne peut dépasser une fois et demie le crédit d'heures de délégation mensuel conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 8.2 | Moyens du CSE

L'employeur met à la disposition des membres élus du CSE le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Compte tenu de la structure de l'établissement, ce local peut ne pas être mis à la disposition permanente et exclusive des membres élus du CSE.

Dans ce cas, les membres élus du CSE disposent alors du matériel de rangement nécessaire, fermant à clé. L'utilisation des locaux, lorsqu'ils sont occupés par les membres, est placée sous leur responsabilité.

Article 8.3 | Circulation et affichage

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus au CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les membres élus du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus. Ils doivent être distincts de ceux qui sont affectés aux communications syndicales. »

Article 6

L'article 9 relatif à l'électorat, éligibilité » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 9 | Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 50 salariés

Les membres élus du CSE sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant dûment mandaté et les membres du CSE. Le temps passé aux séances du CSE et des commissions constituées par celui-ci est considéré comme du temps de travail.

Les suppléants peuvent participer aux réunions en l'absence des titulaires. Les membres du CSE présentent leurs demandes écrites au moins 2 jours ouvrables avant la réunion. L'employeur répond par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

L'ensemble est retranscrit dans le registre spécifique visé à l'article L. 2315-22 du code du travail.

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les membres élus du CSE peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. »

Article 7

L'article 10 relatif à la « Durée du mandat » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 10 | *Fonctionnement : précisions concernant les entreprises de plus de 50 salariés*

Article 10.1 | *Réunion du CSE*

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :

- une fois tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés ETP ;
- une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés ETP.

Quatre réunions sont consacrées en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin conformément à l'article L. 2315-27 du code du travail.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres élus du CSE. Le temps passé aux séances du CSE et des commissions constituées par celui-ci est considéré comme du temps de travail.

Les suppléants peuvent participer aux réunions en l'absence des titulaires.

Article 10.2 | *Convocation et résolution du CSE*

L'ordre du jour est établi par l'employeur et le secrétaire du CSE. Il est communiqué par l'employeur au moins 3 jours avant la réunion aux personnes suivantes :

- membres du CSE ;
- représentants syndicaux au CSE ;
- médecin du travail ;
- inspecteur du travail ;
- agent de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT) ;
- experts du CSE (commissaire aux comptes de l'entreprise, par exemple)

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

Article 10.3 | *Consultations et informations récurrentes*

Le comité social et économique est consulté sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'employeur doit mettre à la disposition du CSE une base de données économiques et sociale (BDES) rassemblant les informations nécessaires à ses consultations et informations récurrentes. La mise à disposition actualisée des données de la base vaut communication au CSE, ainsi que, lorsqu'elle est requise, transmission à l'autorité administrative.

10.4 | *Budget du CSE*

Le CSE est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise. Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 1 % de la masse salariale brute.

La subvention allouée pour les activités sociales et culturelles est déterminée par accord d'entreprise. Toutefois, en l'absence d'accord d'entreprise, l'article L. 2312-81 du code du travail prévoit que le rapport de la contribution aux activités sociales et culturelles doit être supérieur à celui existant l'année précédente. »

Article 8

L'article 11 relatif à la « Mission du comité d'entreprise » du titre II est supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 11 | *Mise en place de la CSSCT*

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- 3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants. »

Article 9 | *Champ d'application*

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, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Article 10 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent avenant est notifié par avis recommandé 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.

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 2 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T4 | Convention collective nationale

IDCC : **3212** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : cadres)

Avenant n° 2 du 17 juin 2021

à la convention collective du 20 novembre 2015
relatif au forfait jours

NOR : ASET2150791M

IDCC : 3212

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

FNTP ;
CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction ;
FNCB-CFDT,

d'autre part,

Réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 a été étendue par arrêté du 5 juin 2020 (*Journal officiel* du 26 juin 2020).

Dans le cadre de cet arrêté d'extension, la direction générale du travail a émis des réserves concernant l'article 3.3 intitulé « Conventions de forfait en jours ».

L'une de ces réserves porte sur la détermination des catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait :

« L'article 3.3.1 est étendu sous réserve qu'en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail. »

Les signataires de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 ont signé l'avenant interprétatif n° 1 du 15 septembre 2020 relatif aux catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours afin d'éclairer l'article 3.3.1.

Les partenaires sociaux de la branche des travaux publics ont ensuite décidé d'ouvrir une négociation ayant pour objet de mettre en conformité l'article 3.3 avec :

- la réserve précitée en déterminant les catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours ;
- la totalité des clauses prévues par l'article L. 3121-64 du code du travail, tel que modifié notamment par la loi « Travail » du 8 août 2016.

Les références aux articles du code du travail qui ne sont plus correctes sont également mises à jour.

L'objectif poursuivi est la sécurisation juridique des dispositions de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 relatives au forfait en jours sur l'année.

Les partenaires sociaux rappellent que le recours au forfait en jours s'exerce dans le respect des dispositions du code du travail, notamment celles concernant les durées de repos, journaliers et hebdomadaires, afin de garantir la protection de la santé des cadres.

Article 1^{er} | Modification de l'article 3.3.1

L'article 3.3.1 est ainsi modifié :

- le 1^{er} et le 2^e alinéa sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

« **3.3.1.** Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres qui, conformément aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail, disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, dans le respect des critères prévus au premier alinéa du présent article. Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, cet accord prévaut sur les dispositions prévues aux 2 alinéas suivants.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement portant sur ce point, les dispositions suivantes s'appliquent :

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres relevant au minimum de la position B de la classification des cadres des travaux publics (annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics, telle que modifiée par l'avenant n° 1 du 5 septembre 2017), dès lors qu'ils remplissent les critères prévus au premier alinéa du présent article 3.3.1. »

- au 4^e alinéa, qui devient le 6^e, les mots : « à l'article L. 3121-44 » sont remplacés par les mots : « au 3^o du I de l'article L. 3121-64 » ;
- l'article 3.3.1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la période de référence du forfait, visée au 2^o du I de l'article L. 3121-64 du code du travail est l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre). »

Article 2 | Modification de l'article 3.3.2

Le dernier alinéa de l'article 3.3.2 est remplacé par l'alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur le nombre de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours. »

Article 3 | Modification de l'article 3.3.3

À l'article 3.3.3, la référence : « L. 3121-45 » est remplacée par la référence : « L. 3121-59 ».

Article 4 | Modification de l'article 3.3.4

L'article 3.3.4 est ainsi modifié :

– le 3^e alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale sont définies par un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement. À défaut de stipulations conventionnelles, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur puis communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte mentionnée au 7^e de l'article L. 2242-17 du code du travail. »

– la 2^e phrase du 8^e alinéa de l'article 3.3.4 est remplacée par la phrase ainsi rédigée :

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. »

Article 5 | Modification de l'article 3.3.6

L'article 3.3.6 est ainsi modifié :

– après le 2^e alinéa, l'alinéa suivant est inséré :

« En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, en cas d'absence, il sera appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré. Cette même déduction sera appliquée en cas d'arrivée ou de départ en cours de période. »

Article 6 | Suivi du présent avenant

Conformément à l'article 3.3 de l'accord collectif national du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI dans les travaux publics, chaque année, la CPPNI TP établit un rapport annuel d'activité qui dresse le bilan des accords d'entreprise portant notamment sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires. Dans ce cadre, afin d'assurer un suivi du présent avenant, les membres de la CPPNI TP décident de créer une rubrique consacrée aux accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours qui contiendra un bilan des mentions visées à l'article L. 3121-64 du code du travail.

Article 7 | Adaptation aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de leur caractère nécessairement général, les dispositions contenues dans le présent avenant s'appliquent dans un souci d'effectivité à l'ensemble des entreprises de Travaux Publics, sans nécessiter d'adaptations pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires en demanderont l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 9 | Entrée en vigueur

Le présent avenant, à durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

La période de référence du forfait fixée à l'article 3.3.1, ainsi que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période, fixées à l'article 3.3.6 s'appliquent aux conventions individuelles de forfait annuel en jours conclues à partir de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 10 | Dispositions transitoires

L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue avant l'entrée en vigueur du présent avenant sur le fondement des 2 premiers alinéas de l'article 3.3.1 de la convention collective nationale des cadres des travaux publics dans leur rédaction antérieure au présent avenant peut être poursuivie avec un cadre relevant de la position A1 ou A2 de la classification des cadres des travaux publics jusqu'à l'expiration de la période d'au maximum 3 ans prévue à l'article 2 de l'annexe V de ladite convention.

L'alinéa précédent ne concerne pas les conventions individuelles de forfait en jours conclues sur le fondement d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, définissant ses propres catégories de salariés éligibles.

Article 11 | Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation doit être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent avenant restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent avenant ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, sous réserve du respect du préavis susmentionné et à condition d'être notifiées aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 12 | Adhésion

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent avenant.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 25 mars 2021

relatif à la révision du positionnement conventionnel
des certificats de qualification professionnelle (CQP)

NOR : ASET2150768M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVV ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la création d'un CQP agent de maintenance, les parties ont décidé de se réunir pour fixer comme, à l'instar des autres CQP, existants du positionnement conventionnel de ce dernier.

L'article 1^{er} est modifié comme suit :

« Article 1^{er} | *Positionnement conventionnel des CQP*

Article 1.1 | *Cas du salarié ayant obtenu le CQP et tenant le poste en lien avec la certification validée*

Les parties ont convenu que les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer un coefficient hiérarchique inférieur aux coefficients prévus dans la grille ci-après appelé "coefficient plancher".

Les parties ont décidé de positionner les six CQP selon la grille suivante :

- position du CQP conducteur d'équipement industriel : coefficient 190 ;
- position du CQP animateur d'équipe : coefficient 270 ;
- position du CQP technicien de maintenance industrielle : coefficient 250 ;
- position du CQP opérateur qualité : coefficient 180 ;
- position du CQP agent logistique : coefficient 180 ;
- position du CQP agent de maintenance : coefficient 190.

En outre, il est rappelé que le salarié qui bénéficie, à la date d'obtention du CQP, d'un coefficient supérieur à celui qui est indiqué dans la grille de positionnement conserve son coefficient et ne peut faire l'objet d'une modification unilatérale par l'employeur.

Le présent positionnement est transcrit dans la grille de classification.

Le coefficient plancher s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant la validation du jury.

Article 1.2 | *Cas du salarié ayant obtenu le CQP sans tenir le poste pour lequel il a obtenu le CQP*

Si, en général, le salarié occupe le poste pour lequel il a suivi le processus de CQP, des situations particulières peuvent être relevées dans les entreprises. Ces situations sont celles où le salarié ayant obtenu un CQP n'exerce pas réellement les fonctions en lien avec les activités et compétences du CQP obtenu. Dans le cas où une telle situation se présenterait, il a été décidé que le salarié obtiendrait, *a minima*, la reconnaissance du coefficient "précédent" le coefficient plancher.

Ce qui revient au positionnement suivant :

- position du CQP conducteur d'équipement industriel : coefficient 180 ;
- position du CQP animateur d'équipe : coefficient 250 ;
- position du CQP technicien de maintenance industrielle : coefficient 230 ;
- position du CQP opérateur qualité : coefficient 165 ;
- position du CQP agent logistique : coefficient 165 ;
- position du CQP agent de maintenance : coefficient 180.

Le coefficient plancher s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant la validation du jury.

Par ailleurs, dès lors que le salarié occupera le poste en lien avec le CQP, le coefficient plancher prévu au paragraphe 1.1 s'appliquera le premier jour du mois civil suivant la prise de poste.

Article 1.3 | *Cas du changement d'entreprise dans la branche*

En cas de changement d'entreprise dans la branche, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, dans la mesure où le salarié est affecté sur un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP. »

L'article 4 est modifié comme suit :

« Article 4 | *Révision*

Chaque organisation représentative signataire du présent accord peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

L'avenant portant révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. »

Les articles 5 et 6 restent inchangés :

« **Article 5 | Dénonciation**

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6 | Formalités de dépôt

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 25 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Avenant du 12 mai 2021

relatif à l'interprétation de l'article 4 du titre I^{er} de l'avenant du 27 juin 2018

NOR : ASET2150783M

IDCC : 1534

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

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par l'avenant du 27 juin 2018, les partenaires sociaux ont souhaité réviser l'ensemble des dispositions de la convention collective du 20 février 1969 avec pour objectif de rendre plus lisibles et compréhensibles les dispositions conventionnelles en limitant le nombre d'accords et d'avenants.

À cet effet, les partenaires sociaux ont souhaité préciser la portée de l'avenant de révision du 27 juin 2018, à l'article 4 du titre I^{er}, dans les termes suivants :

« Le présent avenant révisé et se substitue dans son intégralité aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 à l'exception des accords de branche et des avenants suivants :

- avenant n° 67 du 11 octobre 2016 [2006] relatif à la journée de solidarité ;
- avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage.

Cependant, il ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages particuliers acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature,

individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages ne subissent aucune modification du fait de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter, comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet, dans certaines entreprises.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément aux lois n° 2004-391 du 4 mai 2004 et n° 2008-789 du 20 août 2008. »

Le 15 mars 2021, les partenaires sociaux ont été informés de ce que la rédaction précitée avait eu pour conséquence la suppression de l'article 64 de la convention collective, révisé par l'avenant n° 44 du 26 mars 1991, relatif à la majoration du taux contractuel de la cotisation du régime de retraite complémentaire par répartition.

Le 24 mars 2021, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre de la CPPNI afin de constater « l'erreur manifeste qui réside en l'omission de mentionner dans l'article 4 "Conventions et accords antérieurs. Remplacement" de l'avenant portant révision intégrale de la convention collective nationale ICGV du 28 juin 2018 (entré en vigueur au 1^{er} décembre 2020) le maintien de l'avenant n° 44 du 26 mars 1991 instaurant ce régime de retraite complémentaire ».

Au terme de cette réunion de CPPNI, les partenaires sociaux réaffirmaient « leur volonté de maintenir le système de retraite complémentaire de branche », tel qu'il résultait des dispositions précitées.

C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux ont souhaité se réunir le 12 mai 2021 afin de conclure unanimement le présent avenant d'interprétation de l'article 4 du titre I^{er} de l'avenant du 28 juin 2018.

Article 1^{er} | La volonté des parties

Le présent avenant a pour objet de rappeler que :

- l'avenant du 28 juin 2018, en son article 4 du titre I^{er}, a omis de maintenir les anciennes dispositions de l'article 64 de la convention collective, et l'avenant n° 44 du 26 mars 1991 portant sur le taux contractuel de cotisation du régime de retraite supplémentaire, et sa répartition, sans que cela n'ait été l'intention des parties signataires ;
- l'avenant réaffirme donc le maintien, depuis l'origine, du dispositif conventionnel issu de l'article 64 de la convention collective, et l'avenant n° 44 du 26 mars 1991 portant sur le taux contractuel de cotisation du régime de retraite supplémentaire, et sa répartition.

Il convient donc de considérer que les partenaires sociaux ont voulu rédiger l'avenant du 28 juin 2018 dans son article 4 du titre I^{er} comme suit :

« Le présent avenant révisé et se substitue dans son intégralité aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 à l'exception des accords de branche et des avenants suivants :

- avenant n° 44 du 21 mars 1991 (uniquement l'article 4) relatif au taux contractuel de cotisation du régime de retraite complémentaire et sa répartition.
- avenant n° 67 du 11 octobre 2016 [2006] relatif à la journée de solidarité ;
- avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage ;

Cependant, il ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages particuliers acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages ne subissent aucune modification du fait de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter, comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet, dans certaines entreprises.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément aux lois n° 2004-391 du 4 mai 2004 et n° 2008-789 du 20 août 2008. »

Article 2 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur et produit ses effets à la date d'application de l'avenant du 28 juin 2018, soit au 1^{er} décembre 2020, afin d'éviter toute difficulté d'interprétation.

Article 3 | Dénonciation, révision de l'accord

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent avenant sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 12 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Avenant du 27 mai 2021

relatif à la modification de la convention collective nationale

NOR : ASET2150789M

IDCC : 1534

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

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Chapitre I^{er} Dispositions liminaires

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

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

Les dispositions des articles 27 et 28 relatives aux forfaits jours et forfaits heures sont particulièrement prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés, leur permettant de conclure plus directement des conventions de forfaits individuelles.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre II Modifications conventionnelles

Article 4 | Modification de l'article 3.2 « Révision »

Le présent article modifie intégralement l'article 3.2 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 3.2 | Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont habilitées à réviser la présente convention, ses annexes, accords et avenants :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes, étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche, étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification, la première séance devant fixer la cadence des réunions et une date limite d'aboutissement.

Durant cette discussion, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention. »

Article 5 | Modification de l'article 11 « Moyens et fonctionnement du CSE »

Le présent article modifie intégralement l'article 11 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 11 | Moyens et fonctionnement du CSE

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

- à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le nombre d'heures de délégation des représentants, fixé par décret en Conseil d'État en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre

de membres de la délégation, ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article L. 2315-7 du code du travail, le temps dont disposent pour l'exercice de leurs fonctions les représentants syndicaux au CSE est limité à une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises comprenant de 150 à 200 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 200 salariés. Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des 10 ou 20 heures prévues ci-dessus.

Les heures de délégation sont considérées et payées comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu'il est effectué sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail. Par ailleurs les frais de déplacement des membres du CSE pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du CSE, dans les entreprises de 50 salariés et plus, est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute annuelle telle que définie à l'article L. 2312-83 du code du travail.

Les conditions de fonctionnement du CSE sont définies aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail. »

Article 6 | *Modification de l'article 18 « Articulation des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise »*

Le présent article modifie intégralement l'article 18 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 18 | *Articulation des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise*

La présente convention a pour vocation de préserver un socle social minimal de garanties aux salariés des entreprises des industries et commerces en gros des viandes, en déterminant les thématiques sur lesquelles l'accord d'entreprise peut déroger aux conventions et accords de branche et selon quelles modalités.

Les rapports entre l'accord de branche et les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement sont régis conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail notamment. »

Article 7 | *Modification de l'article 19 « Rôles et attributions des instances du dialogue social de branche »*

Le présent article modifie intégralement l'article 19 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 19 | *Rôles et attributions des instances du dialogue social de branche*

Le dialogue social lié à la négociation collective au sein de la branche est organisé autour des instances suivantes :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- le groupe de travail paritaire ;
- le COPIL prévoyance ICGV.

Par ailleurs, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance sont précisés en CPPNI de branche, avant l'engagement des travaux.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement des diverses instances de branche. »

Article 8 | *Modification de l'article 19.1 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation »*

Le présent article modifie intégralement l'article 19.1 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 19.1 | *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

La CPPNI est l'unique lieu de négociation collective dans la branche professionnelle. Elle se réunit au moins quatre fois par an.

Missions :

La CPPNI a pour missions principales de :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les salaires minima conventionnels ;
- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail la commission paritaire permanente de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux études et offices et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI pourra examiner :

- tous les différends constituant un problème d'interprétation de la convention collective nationale ;
- tous les différends constituant un problème d'application de la convention collective nationale.

Composition :

- cinq représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- cinq représentants et deux permanents maximum par organisation professionnelle représentative au niveau de la branche. »

Article 9 | Modification de l'article 19.2 « Commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle »

Le présent article modifie intégralement l'article 19.2 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 19.2 | Commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Missions :

La CPNEFP a pour mission globale de définir les orientations prioritaires en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Composition :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- deux représentants et deux permanents maximum par organisation professionnelle représentative au niveau de la branche. »

Article 10 | Modification de l'article 19.3 « Groupe de travail paritaire »

Le présent article modifie intégralement l'article 19.3 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 19.3 | Groupe de travail paritaire

Missions :

Le groupe de travail paritaire est une instance paritaire technique, mise en place en amont d'une négociation, lorsque cette dernière le justifie, et dont la vocation est de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets : le groupe de travail paritaire est le lieu de production et d'examen de la documentation nécessaires aux parties pour préparer la négociation ;
- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leurs points de vue, souhaits et orientations.

Composition :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- deux représentants et deux permanents maximum par organisation professionnelle représentative au niveau de la branche. »

Article 11 | Ajout de l'article 19.4 « Copil prévoyance »

Le présent article est intégré à la suite de l'article 19.3 de l'avenant du 27 juin 2018.

Il est rédigé comme suit :

« Article 19.4 | Copil prévoyance ICGV

Mission :

Le comité de pilotage prévoyance ICGV (dit Copil prévoyance ICGV) a vocation notamment à suivre le régime prévoyance de la branche ICGV et à gérer le fonds de prévention.

Composition :

Conformément au règlement intérieur du Copil, il est composé de deux représentants par organisation syndicale et par organisation professionnelle, représentatives au niveau de la branche. »

Article 12 | Modification de l'article 24 « Dispositions particulières aux jeunes travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité »

Le présent article modifie intégralement l'article 24 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 24 | Dispositions particulières aux jeunes travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité »

La santé et la sécurité sur les lieux du travail des jeunes ouvriers font l'objet de dispositions légales et réglementaires (art. L. 4153-1 et suivants et D. 4153-1 et suivants du code du travail).

En particulier : les employeurs doivent se conformer aux dispositions des articles R. 4541-9, D. 4152-12 du code du travail limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les jeunes de moins de 18 ans. »

Article 13 | Modification de l'article 31.1 « Garantie d'emploi »

Le présent article modifie intégralement l'article 31.1 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 31.1 | Garantie d'emploi »

Sauf cas de force majeure, le salarié doit informer aussi tôt que possible l'employeur des absences résultant de maladies ou d'accidents (y compris les accidents du travail).

La justification des absences doit être fournie par l'intéressé dans les 48 heures.

a) En cas d'accident du trajet, de maladie ou accident non professionnels

La durée de garantie d'emploi est fixée à :

- 4 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 3 ans d'ancienneté ;
- 6 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté ;
- 12 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté atteints d'une affection grave au sens de l'article L. 322-3 alinéa 3 du code de la sécurité sociale. Dans cette hypothèse, le salarié a été reconnu atteint d'une affection comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse entraînant une exonération totale du ticket modérateur.

Dans tous les cas, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Dans le cas où un salarié est absent pour cause d'accident de trajet, maladie ou accident non professionnels, deux ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue à l'alinéa ci-dessus reste limitée à la durée de la suspension correspondant à l'ancienneté du salarié.

Dans le cas où l'absence ininterrompue d'un salarié se poursuit l'année civile suivante la garantie reste également limitée à la durée de la suspension correspondant à l'ancienneté du salarié, constatée au premier jour de l'arrêt de travail.

Si l'absence du salarié se prolonge au-delà de ces durées, son contrat de travail peut être rompu dans certains cas prévus par la loi. Dans ce cas, l'employeur doit observer la procédure applicable en cas de licenciement individuel prévue à l'article 45 de la présente convention collective.

Le salarié, dont le contrat se trouve ainsi résilié, bénéficie pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi adapté à ses nouvelles aptitudes physiques,

pour autant qu'un tel emploi existe et soit vacant. Pour bénéficier de ce droit, l'intéressé doit notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

Les dispositions précitées ne trouvent pas à s'appliquer en cas de licenciement pour cause d'incapacité au poste constatée par le médecin du travail, conformément aux dispositions aux articles L. 1226-2 et suivants du code du travail.

b) En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail

Sans aucune condition d'ancienneté, la durée de la garantie d'emploi du salarié est égale à la durée totale de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail augmentée, le cas échéant, de la durée du délai d'attente et de celle du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

À l'issue de cette période de suspension, si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

En revanche, si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, après avis du CSE et en fonction des indications formulées par le médecin du travail, un autre emploi adapté à ses aptitudes physiques.

Le nouvel emploi proposé doit être autant que possible comparable à l'emploi précédemment occupé. Le cas échéant, l'employeur met en œuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie d'une mention expresse dans l'avis du médecin du travail le dispensant de procéder à une recherche de reclassement, ou de l'impossibilité où il se trouve de proposer un poste de reclassement ou enfin en cas de refus par le salarié de l'emploi de reclassement proposé.

S'il est prononcé, le licenciement doit être effectué suivant les règles fixées à l'article 45 de la présente convention collective, et donne droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice de préavis d'un montant égal à celui fixé à l'article 46 de la présente convention collective, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale sans aucune condition d'ancienneté.

Ces indemnités se calculent sur la base du salaire moyen (y compris les primes, gratifications et avantages de toute nature) qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant son accident ou sa maladie professionnelle.

Toutefois, les indemnités ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif. »

Article 14 | Modification de l'article 36 « Garde d'un enfant malade »

Le présent article modifie intégralement l'article 36 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 36 | Garde d'un enfant malade

Tout salarié devant, sur justificatif médical, s'absenter pour garder un enfant de moins de 14 ans malade, pourra percevoir :

- soit la moitié de son salaire normal pendant 10 jours au maximum consécutifs ou non sur 1 année civile ;

- soit l'intégralité de son salaire normal pendant 5 jours au maximum consécutifs ou non sur 1 année civile.

Ces modalités ne se cumulent pas, le salarié devra faire le choix de la modalité qui lui sera appliquée à l'occasion de sa première demande dans l'année.

Le justificatif médical doit être présenté à l'employeur dans un délai de 48 heures sauf hospitalisation de l'enfant ou cas de force majeure. »

Article 15 | Modification de l'article 39 « Congés pour événements familiaux »

Le présent article modifie intégralement l'article 39 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 39 | Congés pour événements familiaux »

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée est fonction de son ancienneté.

Ces congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

Dès l'embauchage :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant mineur : 15 jours ;
- décès d'un enfant majeur : 7 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou de la personne avec qui le salarié était lié par un Pacs : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère (entendus au sens des parents du conjoint) : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours.

Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 1 semaine civile ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (entendus au sens du conjoint du frère ou de la sœur du salarié) ou d'un grand-parent (il s'agit des grands-parents du salarié) : 1 jour.

Si le salarié est déjà absent de l'entreprise pour quelque motif que ce soit lors de la demande, ces absences ne peuvent être reportées.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération à condition d'être pris au moment des événements en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Article 16 | Modification de l'article 40 « Absence pour convenance personnelle »

Le présent article modifie intégralement l'article 40 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 40 | Absence pour convenance personnelle »

Tout salarié bénéficie sur justification après 1 an d'ancienneté, d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour convenance personnelle (après autorisation de l'employeur) de 1 jour ou 2 demi-journées par année civile ne pouvant pas être accolés au congé annuel payé.

Ce jour ou ces demi-journées d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Article 17 | Modification de l'article 41 « Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage »

Le présent article modifie intégralement l'article 41 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 41 | Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage »

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Ainsi, sauf dispositions plus favorables, les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 30 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage avant décompte de leur temps de travail effectif. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du nombre de jours de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Elle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature. »

Article 18 | Modification de l'article 42 « Prime d'ancienneté »

Le présent article modifie intégralement l'article 42 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 42 | Prime d'ancienneté »

Une prime d'ancienneté est versée après 3 ans d'ancienneté.

La prime est calculée en appliquant, au barème afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé(e), un taux de 3 % après 3 ans d'ancienneté, augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 % pour 10 ans.

Le montant de la prime d'ancienneté sera calculé sur la grille du salaire de base mensuel minimum.

Les taux applicables pour le calcul de la prime d'ancienneté sont les suivants :

Ancienneté	Taux
3 ans	3 %
4 ans	4 %
5 ans	5 %
6 ans	6 %
7 ans	7 %
8 ans	8 %

Ancienneté	Taux
9 ans	9 %
10 ans et au-delà	10 %

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé au *pro rata temporis* lorsque le salarié est à temps partiel.

Le montant de la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base avec mention à part sur le bulletin de paie.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, la prime d'ancienneté n'est pas due dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent. »

Article 19 | **Modification de l'article 43 « Prime de fin d'année »**

Le présent article modifie intégralement l'article 43 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 43 | **Prime de fin d'année**

Une prime de fin d'année est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 an.

Le montant de cette prime est égal au salaire de base mensuel minimum afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la prime de fin d'année, par exemple un 13^e mois, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent, l'obligation de versement au titre de la prime de fin d'année est remplie.

La prime de fin d'année est due en totalité dans les trois cas suivants :

- activité partielle ;
- suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, de la maternité ou paternité ;
- suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinue de 2 mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité.

La prime de fin d'année est calculée *pro rata temporis* dans les trois cas suivants :

- contrat de travail à temps partiel (en cas de passage en cours d'année du travail à temps partiel au travail à temps complet, ou inversement, la prime de fin d'année est calculée proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel et à temps complet) ;
- suspension du contrat de travail pendant une durée totale continue ou discontinue supérieure à 2 mois au cours de l'année civile, à l'exception des cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité ;
- départ de l'entreprise.

La prime de fin d'année n'est pas due, lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l'année civile.

La prime de fin d'année est versée au plus tard en fin d'année civile.

Le montant de la prime de fin d'année, ou de toute prime de même nature, versé en une ou deux fois doit être identifié en tant que tel sur le bulletin de paie et ne peut pas être pris en compte pour le respect de minima conventionnels. »

Article 20 | *Modification de l'article 51 « Durée du travail des cadres »*

Le présent article modifie intégralement l'article 51 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 51 | *Durée du travail des cadres*

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent également aux salariés relevant de la catégorie cadre, sauf si ces derniers relèvent d'un dispositif de convention de forfait annuel lesquelles sont définies au chapitre II. »

Article 21 | *Modification de l'article 52.1 « Heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel »*

Le présent article modifie intégralement l'article 52.1 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 52.1 | *Heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel*

Conformément à l'article L. 3121-33 du code du travail, les entreprises peuvent recourir à des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent de 160 heures par an et par salarié à l'exception des salariés chauffeurs dont la limite du contingent est de 180 heures par an et par salarié. »

Article 22 | *Modification de l'article 52.2 « Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel »*

Le présent article modifie intégralement l'article 52.2 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 52.2 | *Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel*

Au-delà du contingent annuel précité à l'article 52.1, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances particulières, ne pourront être effectuées qu'après avis du CSE s'il en existe, conformément à l'article L. 3121-33 du code du travail.

Les heures accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont les modalités sont définies aux articles L. 3121-33 et D. 3121-17 et suivants du code du travail. »

Article 23 | *Modification de l'article 52.3 « Rémunération des heures supplémentaires »*

Le présent article modifie intégralement l'article 52.3 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 52.3 | *Rémunération des heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos équivalent aux heures supplémentaires et aux majorations après consultation du CSE.

En l'absence de représentant du personnel, ce régime de paiement des heures supplémentaires en repos peut être institué après information du personnel et accord des salariés concernés.

Ce repos devra être pris au minimum par journée entière. Il pourra éventuellement être affecté à un compte épargne-temps.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-29 du code du travail. »

Article 24 | *Modification de l'article 54 « Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année »*

Le présent article modifie intégralement l'article 54 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 54 | *Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année*

L'article L. 3121-44 du code du travail prévoit la possibilité de définir par accord collectif des modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

À défaut d'accord collectif, chaque entreprise pourra, en application des dispositions de l'article L. 3121-45 mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans ces cas, l'entreprise établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité social et économique, s'il existe.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité social et économique, s'il existe.

L'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Les stipulations des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement intervenues sur le fondement des dispositions antérieurement applicables (cycle, modulation, JRTT, temps partiel modulé) restent en vigueur. »

Article 25 | *Modification de l'article 57 « Travail en horaires individualisés »*

Le présent article modifie intégralement l'article 57 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 57 | *Travail en horaires individualisés*

Conformément à l'article L. 3122-23 du code du travail, les entreprises sont autorisées, pour répondre aux demandes des salariés, à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés.

Les employeurs peuvent pratiquer les horaires individualisés sous réserve que le CSE n'y soit pas opposé. En l'absence de représentant du personnel, la pratique

des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 3 heures, des reports d'heures de 1 semaine sur une autre semaine.

Ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter à plus de 10 heures le total des heures reportées. »

Article 26 | *Modification de l'article 59 « Temps de pause »*

Le présent article modifie intégralement l'article 59 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 59 | *Temps de pause*

Article 59.1 | *Principe*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Article 59.2 | *Pause rémunérée*

Tout salarié affecté aux opérations d'abattage sur chaînes mécanisées ou tributaire d'un poste de saignée fonctionnant à part, ou effectuant dans les différents ateliers de l'entreprise ou de l'établissement des opérations ou travaux qui se déroulent suivant un rythme et une cadence imposés collectivement, a droit à une contrepartie liée à la pause calculée sur la base de 3 minutes par heure de travail effectivement accomplie, rémunérée au taux normal sans majoration.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la prise effective de cette pause.

En l'absence d'accord, la pause est fixée, dans toute la mesure du possible, au milieu de la ou des séquences de travail.

Le temps de pause se décompte à partir du moment où le travail s'interrompt jusqu'au moment où le travail reprend.

Le temps de pause défini au présent paragraphe ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux pauses déjà accordées pour le même objet dans les entreprises et ce quelle que soit leur appellation. »

Article 27 | *Remplacement de l'article 60 et des sous-articles 60.1, 60.2, 60.3, 60.4 et 60.5*

Le présent article remplace intégralement l'article 60 et les sous-articles 60.1, 60.2, 60.3, 60.4 et 60.5 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 60 | *Conventions de forfait en jours sur l'année*

La possibilité de conclure des conventions de forfait en jours sur l'année est encadrée par les articles L. 3121-43 et suivants du code du travail.

Article 60.1 | *Salariés concernés*

Cadres autonomes

Les cadres autonomes sont les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à

suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

À titre illustratif, peuvent ainsi bénéficier d'une convention de forfait jours :

- les cadres de direction ;
- les directeurs ou responsables d'établissements ;
- les directeurs ou responsables de services ;
- les directeurs ou responsables administratifs ;
- les cadres commerciaux.

Ce type de convention nécessite la conclusion avec chaque salarié concerné d'une convention individuelle de forfait jours au contrat de travail ou par avenant au contrat de travail.

L'accord express du salarié est matérialisé par la signature du contrat.

Article 60.2 | *Durée du travail*

La durée annuelle du travail est fixée à 218 jours.

Le décompte des jours travaillés se fera dans le cadre de l'année civile.

L'entreprise pourra cependant prévoir une autre période de référence que l'année civile et notamment la période de référence servant à la détermination des droits à congés payés des salariés. Dans ce cas, la période retenue devra figurer au contrat de travail des salariés concernés.

Le nombre de jours travaillés fixé par l'accord peut être dépassé dans les cas suivants :

- pour affectation des jours de repos dans un compte épargne-temps dans la limite de 8 jours ;
- pour report de congés payés dans les conditions de l'article L. 3141-21 du code du travail ;
- en cas de non-acquisition et donc de non-prise des congés payés sur la période de forfait, le cadre venant d'être embauché.

Le salarié concerné par une convention de forfait jours bénéficie :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues de 11 heures, soit au total, une durée de 35 heures minimum.

Pour les cadres soumis au forfait annuel, la durée du travail doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié concerné.

Article 60.3 | *Garantie d'une durée raisonnable de travail et du respect de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle*

Dans la mesure où le temps de travail est déterminé en jours et eu égard à la spécificité du régime du forfait annuel en jours, il importe que la charge de travail confiée aux salariés, ainsi que l'amplitude de leurs journées d'activité restent raisonnables.

Dans un souci de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés ainsi que le principe général de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, l'employeur s'assure que le salarié respecte au minimum les repos quotidiens et hebdomadaires légaux.

Article 60.4 | *Conditions de contrôle de l'application du forfait en jours*

Article 60.4.1 | *Décompte et suivi du temps de travail*

Compte tenu de la spécificité des salariés concernés, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre

de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet. Le contrôle du nombre de jours travaillés se fait moyennant un document mentionnant notamment le nombre et la date des journées et demi-journées de travail et de repos ainsi que la qualification desdits repos (congrés payés, jour non travaillé, repos hebdomadaire, jour férié chômé...). Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce dispositif de suivi du forfait-jours, en tenant un décompte des journées et demi-journées de travail ainsi que de l'amplitude de la journée de travail, des temps de repos et de congés, aura pour objectif d'assurer effectivement un contrôle de l'organisation du travail et de la charge de travail par l'entreprise. Ce document sera établi à périodicité mensuelle.

Ce document permet également d'apprécier la répartition de la charge de travail du salarié concernée sur le mois ainsi que sur l'année.

De surcroît, une mesure régulière de l'amplitude des journées travaillées permet de justifier le respect des règles applicables au salarié au forfait en matière de repos et de durées maximales de travail.

Article 60.4.2 | *Décompte et suivi de la charge de travail*

Le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail.

Cet entretien est organisé par l'entreprise, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Il porte sur la charge de travail du salarié, la répartition de cette charge sur le mois ainsi que sur l'année, l'organisation du travail au sein de l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Le salarié peut également demander un entretien à tout moment s'il constate ou ressent une surcharge de travail ou bien rencontre des difficultés pour concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Cet entretien doit se dérouler dans un délai de 7 jours ouvrables suivant la demande écrite du salarié. Un compte rendu de cet entretien devra être réalisé par écrit lui précisant les solutions apportées.

De plus, dans le cadre de la convention de forfait, la charge de travail devra faire l'objet d'un suivi régulier.

La charge de travail de l'intéressé ainsi que son amplitude de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

À l'issue de cet entretien, dans l'hypothèse où il serait montré que la charge de travail est, soit trop importante, soit mal répartie sur l'année, sont consignées les mesures à mettre en œuvre de manière à remédier aux dysfonctionnements relevés.

La mise en œuvre de ces mesures ainsi que les résultats qui en découlent sont inscrits de droit à l'ordre du jour de l'entretien annuel suivant.

Par ailleurs, sans attendre l'entretien annuel, dès lors que l'entreprise constate sur la base du relevé établi par le salarié, que le nombre de jours de repos pris n'est pas suffisant ou que le nombre de jours travaillés consécutivement est régulièrement trop important ou que l'amplitude des journées travaillées par le salarié est régulièrement trop importante l'entreprise organise un entretien dont l'objet est de déterminer les causes de cette situation et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier. La mise en œuvre de ces mesures ainsi que les résultats qui en découlent sont inscrits de droit à l'ordre du jour de l'entretien annuel suivant.

Article 60.4.3 | *Information. Consultation du CSE à attributions élargies (plus de 50 salariés)*

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE sera tenu informé et consulté une fois par an des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Article 60.5 | *Rémunération. Mentions à porter sur le bulletin de paie*

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours perçoivent une rémunération supérieure à celle des salariés classés au même niveau mais dont le temps de travail serait décompté en heures (et qui travailleraient 151,67 heures par mois).

Par ailleurs, en cas de modification du contrat de travail, lors du passage d'un temps de travail décompté en heures à un forfait annuel en jours, l'employeur veille à ce que la rémunération du salarié, versée par 12^e, soit supérieure à celle de l'année de référence précédente. La comparaison s'effectue à partir du salaire mensuel de base du salarié.

La rémunération mensuelle de l'intéressé est forfaitaire et donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. En tout état de cause, elle devra être supérieure au minimum conventionnel du niveau de classification de l'intéressé.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Article 60.6 | *Dispositions particulières*

Article 60.6.1 | *Embauche en cours d'année*

Lors de chaque embauche, sera défini individuellement pour la première année d'activité, le nombre de jours restant à travailler sur la période de référence arrêtée en tenant compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés. En effet, pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedi et de dimanche ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant le terme de la période de référence ;
- le prorata du nombre de jours de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Article 60.6.2 | *Absences entraînant la suspension de l'exécution du contrat*

Chaque absence d'au moins 1 semaine calendaire réduira le forfait de 5 jours.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération calculée sur la base de 1 journée ou 1 demi-journée de salaire.

Le nombre de jours de repos supplémentaires auquel aurait pu prétendre le salarié s'il n'avait pas été absent, sera réduit au prorata de son temps d'absence.

Article 60.6.3 | *Départ en cours de période de référence*

Afin d'établir le solde de compte en cas de départ en cours de période de référence, l'entreprise s'assure que le nombre de jours travaillés par le salarié correspond à la rémunération mensuelle qui lui a été versée.

Pour assurer ce contrôle, l'entreprise détermine le nombre de jours travaillés de référence en soustrayant au nombre de jours calendaires écoulés sur la période de référence considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvrés depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de jours de repos supplémentaires pour la période de référence considérée.

Dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés est supérieur au nombre de jours travaillés de référence l'entreprise procède au paiement du nombre de jours de dépassement dans le cadre du solde de compte. Ces jours ne supportent pas de majorations à moins qu'ils ne dépassent le seuil de 218 jours.

Article 60.7 | *Droit à la déconnexion*

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) mis à disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et leur droit à repos. À cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion les soirs, les week-ends et pendant leurs congés, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Ainsi, à défaut de dispositions spécifiques en vigueur dans l'entreprise, qu'elles aient été mises en place par accord collectif ou par une charte établie unilatéralement, l'employeur veillera à assurer au salarié en forfait-jours un droit effectif à déconnexion dans les conditions ci-après définies.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des heures habituelles de travail.

Les salariés n'ont pas l'obligation, hors plages de travail habituelles, en particulier, en soirée, les week-ends et lors de leurs congés, de répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés. Il leur est demandé également, pendant ces périodes, de limiter au strict nécessaire et à l'exceptionnel l'envoi de courriels ou les appels téléphoniques.

Lors de l'entretien d'embauche d'un nouveau salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, ou au moment du passage en forfait-jours pour un salarié déjà présent, une information spécifique lui sera délivrée sur l'utilisation des outils de communication à distance. »

Le présent article remplace intégralement l'article 61 et les sous-articles 61.1, 61.2, 61.3, 61.4 et 61.5 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 61 | Les conventions de forfait en heures sur l'année

La possibilité de conclure des conventions de forfait en heures sur l'année est encadrée par les articles L. 3121-53 et suivants du code du travail.

La convention de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec :

1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sans que cette liste ne soit exhaustive, peuvent ainsi bénéficier d'une convention de forfait heures :

- les responsables de services ;
- les responsables d'ateliers ;
- les techniciens.

2° Les techniciens et agents de maîtrise qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sans que cette liste ne soit exhaustive, peuvent ainsi bénéficier d'une convention de forfait heures :

- les responsables de services ;
- les responsables d'ateliers ;
- les techniciens.

Article 61.1 | Caractéristiques et mise en œuvre de la convention annuelle en heures

La convention de forfait en heures doit fixer :

- les caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié justifiant qu'il puisse conclure une convention de forfait en heures ;
- la période de référence du forfait annuel telle que fixée par le présent accord ;
- le nombre d'heures comprises dans le forfait annuel du salarié, ce nombre étant plafonné au nombre d'heures fixé au présent accord ;
- la rémunération qui ne pourra être inférieure à la rémunération minimale à temps plein applicable dans l'entreprise, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

La convention annuelle de forfait en heures pourra être déterminée par l'entreprise en fonction des emplois concernés et des nécessités d'organisation dans les conditions suivantes :

- soit sur la base de 1 824 heures par an (en moyenne 40 heures hebdomadaires), incluant la journée de solidarité, incluant forfaitairement des heures supplémentaires, dans le respect des dispositions légales en matière de durées maximales de travail ;
- soit sur la base de 1 688 heures par an (en moyenne 37 heures hebdomadaires) incluant la journée de solidarité, incluant forfaitairement des heures supplémentaires, dans le respect des dispositions légales en matière de durées maximales de travail.

La période de référence pourra être l'année civile, ou toutes autres périodes de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise.

Article 61.2 | *Accord écrit du salarié*

Ce type de convention nécessite l'accord express et la conclusion avec chaque salarié concerné d'une convention annuelle individuelle de forfait en heures au contrat de travail ou par avenant au contrat de travail.

Article 61.3 | *Respect des règles relatives à la durée du travail*

Durées maximales du travail et temps de repos :

Les salariés ayant une convention de forfait annuel en heures sont soumis aux dispositions relatives :

- au repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- l'horaire hebdomadaire ne doit pas dépasser 48 heures ou 46 heures par période de 12 semaines consécutives ;
- au repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures ;
- auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues de 11 heures, soit au total, une durée de 35 heures minimum ;
- à la durée maximale quotidienne de 10 heures ; sauf dérogations prévues par la présente convention collective.

Article 61.4 | *Dépassement du forfait*

Toute heure réalisée au-delà de la convention de forfait constituera une heure supplémentaire et ouvrira droit aux contreparties y afférentes.

Les heures excédentaires ainsi effectuées peuvent être capitalisées sur un compte épargne-temps.

Le bulletin de paie indique la nature et le volume du forfait convenu.

Article 61.5 | *Rémunération du salarié en forfait annuel en heures.*

La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations relatives aux heures supplémentaires.

Il est rappelé que ces salariés bénéficient des majorations de salaire prévues par le code du travail (majoration fixée par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou un accord de branche, pour les heures de nuit ainsi que pour les heures effectuées le dimanche ou 1 jour férié).

Article 61.6 | *Arrivée, départ et absence en cours d'année*

Le nombre d'heures correspondant aux absences indemnisées, aux congés légaux ou conventionnels, aux absences maladies est déduit du nombre annuel d'heures à travailler, sur la base de 8 heures par journée d'absence en cas de base forfaitaire annuelle à 1 824 heures (40 heures hebdomadaires en moyenne), ou de 7,4 heures en cas de base forfaitaire annuelle à 1 688 heures (37 heures hebdomadaires en moyenne).

En cas d'embauche en cours de période, ou de conclusion d'une convention individuelle en heures en cours de période, la convention individuelle de forfait définit individuellement pour la période en cours le nombre d'heures restant à travailler.

Pour cela, il sera tenu compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés, le nombre d'heures de travail étant augmenté du nombre de jours de congé auquel le salarié ne peut prétendre et du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période restant à courir.

En cas de départ en cours de période, le nombre d'heures à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de congés payés acquis et pris.

Article 61.7 | *Suivi du nombre d'heures de travail*

Le salarié est libre d'organiser son temps de travail, sous réserve de respecter les dispositions de l'article 61.3.

Le salarié doit tenir un décompte quotidien de ses heures de travail sur le formulaire mis à sa disposition par l'entreprise à cet effet.

Ledit formulaire devra être adressé au supérieur hiérarchique chaque mois de manière qu'un suivi du forfait puisse être réalisé tout au long de la période de référence.

Ce formulaire sera validé chaque mois par le supérieur hiérarchique.

S'il résultait de ce contrôle l'existence d'une charge de travail inadaptée, un entretien sera organisé avec le salarié afin de mettre en place les mesures adaptées permettant de respecter le forfait fixé. »

Article 29 | *Modification de l'article 70.1 « Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives »*

Le présent article modifie intégralement l'article 70.1 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 70.1 | *Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives*

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 42 heures, conformément aux dispositions des articles L. 3122-7 et L. 3122-18 du code du travail.

Ce dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article L. 3122-7 se justifie au regard de la saisonnalité de certaines activités, des contraintes de transport et de circulation et des contraintes de productivité notamment. »

Article 30 | *Modification de l'article 70.2 « Durée quotidienne de travail »*

Le présent article modifie intégralement l'article 70.2 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 70.2 | *Durée quotidienne de travail*

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures conformément à l'article L. 3122-6 du code du travail sauf dérogations prévues par ce même article. »

Article 31 | *Modification de l'article 72 « Travail du dimanche »*

Le présent article modifie intégralement l'article 72 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 72 | *Travail du dimanche*

Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 100 %. Toutefois, cette majoration peut être remplacée par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette substitution doit être décidée par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces stipulations doivent être justifiées par une dérogation au repos hebdomadaire ou au repos dominical, telle que prévue par les articles L. 3132-4 à L. 3132-27-1 du code du travail. »

Article 32 | Modification de l'article 73.1 « Dispositions générales »

Le présent article modifie intégralement l'article 73.1 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 73.1 | Dispositions générales

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur (art. L. 3141-1 et suivants du code du travail).

La durée du congé est fixée à 2 jours et demi par mois de travail effectif pour la période de référence du 1^{er} juin au 31 mai.

Tout membre du personnel a droit à un congé annuel déterminé à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Ce congé légal inclut les jours de congés supplémentaires résultant d'usages locaux ou d'accords d'entreprises et non repris dans la présente convention collective.

Si la période de congé comporte un ou plusieurs jours fériés tombant un jour ouvrable, ceux-ci sont assimilés à des jours ouvrables pour le calcul de la durée du congé. Ils peuvent toutefois, à la demande du salarié, donner droit à un nombre égal de jours d'absence pris en dehors de la période du congé. Lorsqu'il s'agit de jours fériés payés, leur paiement a lieu soit en même temps que l'indemnité de congé, soit au moment de l'absence.

Il est rappelé qu'aux termes de la jurisprudence, 1 jour férié chômé dans l'entreprise est traité comme 1 jour non ouvrable pour le calcul des congés payés, et sous réserve du respect de l'article L. 3141-5 du code du travail, qui prévoit que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont décomptées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de 2 mois, pendant la période de référence pour le calcul des congés payés, sont considérées comme temps de travail effectué. »

Article 33 | Modification de l'article 74 « Jours fériés »

Le présent article modifie intégralement l'article 74 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 74 | Jours fériés

Conformément aux dispositions des articles L. 3133-3-1 et L. 3133-3-2 du code du travail, à défaut d'accord collectif définissant les jours fériés chômés, l'employeur fixe les jours fériés chômés, après le cas échéant, consultation du CSE.

Le chômage des jours légalement fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé de totaliser au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération étant maintenue intégralement, le décompte des heures supplémentaires travaillées durant la semaine comprenant le jour férié sera effectué comme si le jour férié avait été normalement travaillé.

Les salariés qui sont occupés un jour férié ont droit, en plus du salaire normal afférent à cette journée, à une indemnité de 100 % pour chaque heure travaillée. Toutefois, cette indemnité peut être, sauf pour le 1^{er} Mai, remplacée par l'attribution d'un repos d'une durée équivalente. Le CSE est obligatoirement consulté sur le choix de l'une ou l'autre possibilité.

Dispositions particulières aux jeunes

En application de l'article L. 3164-6 du code du travail, les jeunes travailleurs, c'est-à-dire les salariés âgés de moins de 18 ans ou les stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi, sauf dérogation expressément prévue. »

Article 34 | **Modification de l'article 80 « Égalité de traitement »**

Le présent article modifie intégralement l'article 80 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 80 | *Égalité de traitement*

Ces stipulations s'entendent en application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail qui imposent aux organisations liées par une convention de branche, de négocier au moins une fois tous 4 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et à défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à la fois, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. Ces éléments doivent être établis préalablement à toute négociation sur l'égalité professionnelle. L'égalité entre les hommes et les femmes et, plus généralement, l'égalité de traitement entre les salariés constitue un principe fondamental qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

L'employeur veillera en conséquence à garantir le respect de ce principe tout particulièrement en matière de recrutement et de rémunération à compétences et fonction identiques, puis en matière de formation et de promotion professionnelle.

Le principe d'égalité de traitement implique par ailleurs l'absence de toute discrimination. Ainsi, et conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle ou identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une origine, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

La déclinaison du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et de l'égalité de traitement se fera au travers des accords de branche spécifiques ou généraux intégrant cette dimension. »

Chapitre V Dispositions finales

Article 35 | Dénonciation, révision de l'avenant

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 36 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent avenant conviennent que culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 27 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210290-000721

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
