



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-06
19 février 2022



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2022-06 du 19 février 2022

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° 2022-06.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-06 du 19 février 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 184-614 Imprimerie de labeur : accord du 19 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2022	5
IDCC 247 Habillement-industries : avenant n° S 63 du 21 janvier 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022.....	8
IDCC 538 Manutention-ferroviaire : accord du 12 juin 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective.....	13
IDCC 573 Commerce de gros : accord du 12 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2022.....	120
IDCC 1159 Métallurgie (Nièvre) : accord du 13 janvier 2022 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques et primes au 1 ^{er} janvier 2022	122
IDCC 1267 Pâtisserie : avenant n° 96 du 12 janvier 2022 relatif au barème de la grille nationale des salaires au 1 ^{er} janvier 2022 (article 37 de la convention collective).....	125
IDCC 1408 Combustibles-solides-liquides-gazeux-négoce : accord du 12 janvier 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels pour l'année 2022.....	131
IDCC 1480 Journaliste : protocole d'accord du 2 novembre 2021 relatif au barème de salaires	136
IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 8 du 17 décembre 2021 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire	137
IDCC 1596 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2021 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2022 (Auvergne-Rhône-Alpes)	141
IDCC 1597 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2021 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2022 (Auvergne-Rhône-Alpes)	144
IDCC 1605 Dératissage-3D : accord du 12 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels mensuels et aux primes d'ancienneté pour l'année 2022	147
IDCC 1702 Travaux-publics (Grand Est [ouvriers]) : accord du 22 novembre 2021 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2022 (Grand Est)	150
IDCC 1702-2614 Travaux-publics (Alsace [ouvriers, ETAM]) : accord du 22 novembre 2021 relatif aux indemnités de petit déplacement pour l'année 2022 (Alsace)	152

IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 18 du 12 janvier 2022 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) et à la prime vacances.....	154
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 80 du 7 décembre 2021 relatif à la modification de la convention collective (l'article 12.10 « Emploi repère » et l'article 12.11 « Classification »)	157
IDCC 2104-2264 Thermalisme. Hospitalisation-privée : accord du 16 novembre 2021 relatif au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)	161
IDCC 2104-2264 Thermalisme. Hospitalisation-privée : avenant n° 32 du 7 décembre 2021 relatif au régime de prévoyance	168
IDCC 2205 Notariat : accord du 16 décembre 2021 relatif à l'actualisation et la consolidation de la convention collective nationale	170
IDCC 2511 Sport : avenant n° 155 du 15 décembre 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2022.....	224
IDCC 2609 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 13 décembre 2021 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2022 (Auvergne-Rhône-Alpes)	227
IDCC 2614 Travaux-publics (Alsace [ETAM]) : accord du 22 novembre 2021 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2022 (Alsace).....	229
IDCC 2614 Travaux-publics (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 22 novembre 2021 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2022 (Champagne-Ardenne)	232
IDCC 2614 Travaux-publics (Lorraine [ETAM]) : accord du 22 novembre 2021 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2022 (Lorraine).....	235

Brochure n° 3138 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

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

Accord du 19 janvier 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2022

NOR : ASET2250177M

IDCC : 184, 614

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En préambule, les organisations d'employeurs et de salariés rappellent que cet accord s'inscrit dans un contexte spécifique compte tenu de l'absence de politique salariale dans le secteur de la reliure, brochure, dorure depuis le 9 avril 2015, date du dernier accord portant sur les salaires minima.

Les signataires du présent accord souhaitent souligner que celui-ci constitue une remise à niveau de la grille des salaires minima qui procède des différents accords paritaires, applicables dans le secteur.

Pour ce qui est des classifications et de la grille des salaires minima qui en résulte, ils s'engagent à mener des travaux allant dans le sens d'un rapprochement avec les dispositions por-

tant sur les classifications applicables dans l'imprimerie de labeur. Ces travaux impliquent dans un premier temps d'effectuer un état des lieux des emplois existant et des classifications qui y sont associées.

En outre, les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises du secteur et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

Échelons	Salaires minima mensuels au 1 ^{er} avril 2022 (152,25 heures)
Groupe I. Agents de production	
A. Agents d'exécution	
Échelon A1	1 609
Échelon A2	1 617
Échelon A3	1 629
B. Opérateurs de production	
Échelon B1	1 652
Échelon B2	1 672
Échelon B3	1 682
C. Conducteurs	
Échelon C1	1 699
Échelon C2	1 787
Échelon C3	1 999
Échelon C4	2 212
Groupe II. Agents administratifs ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 609
Niveau B	1 672
Niveau C	1 789

Échelons	Salaires minima mensuels au 1 ^{er} avril 2022 (152,25 heures)
Groupe III. Encadrement	
Maîtrise – Technique	
Niveau AMT A	1 979
Niveau AMT B	2 419
Niveau AMT C	2 855
Cadres	
Niveau cadres A1	2 201
Niveau cadres A2	2 555
Niveau cadres B	2 966
Niveau cadres C	3 852

Fait à Paris, le 19 janvier 2022.

(Suivent les signataires.)

Avenant n° S 63 du 21 janvier 2022
relatif aux salaires minima pour l'année 2022

NOR : ASET2250176M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute
I	1	1 609
	2	1 616
	3	1 620
	4	1 625
II	1	1 629
	2	1 633
	3	1 638
	4	1 642

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute
III	1	1 647
	2	1 682

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 608	1 623	1 629	1 635	1 642	1 648
	2	1 618	1 633	1 640	1 646	1 652	1 658
	3	1 621	1 636	1 643	1 649	1 655	1 661
	4	1 623	1 639	1 645	1 651	1 657	1 663
II	1	1 625	1 647	1 655	1 664	1 673	1 681
	2	1 627	1 649	1 657	1 666	1 675	1 683
	3	1 627	1 649	1 657	1 666	1 675	1 683
	4	1 628	1 650	1 658	1 667	1 676	1 684
III	1	1 630	1 658	1 669	1 680	1 691	1 702
	2	1 633	1 661	1 672	1 683	1 694	1 706
	3	1 639	1 666	1 677	1 688	1 700	1 711
	4	1 684	1 712	1 723	1 734	1 745	1 756

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 633	1 661	1 672	1 683	1 694	1 706
	3	1 639	1 666	1 677	1 688	1 700	1 711
	4	1 684	1 712	1 723	1 734	1 745	1 756
IV	1	1 799	1 832	1 846	1 859	1 873	1 886
	2	1 967	2 001	2 014	2 028	2 041	2 055
	3	2 145	2 178	2 192	2 206	2 219	2 232
	4	2 329	2 363	2 376	2 390	2 403	2 417
V	1	2 464	2 515	2 536	2 557	2 577	2 598
	2	2 734	2 786	2 807	2 828	2 848	2 869

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2022 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale annuelle brute
IV	3	26 418
V	1	29 534
	2	32 407
	3	36 484
	4	38 899
VI	1	41 602
	2	45 103
	3	51 704
	4	60 076

Article 5 | Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de janvier 2022, à :

- 620 euros pour le niveau I ;
- 864 euros pour le niveau II ;
- 1 109 euros pour le niveau III ;
- 1 344 euros pour le niveau IV ;
- 2 070 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise » les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du code du travail.

Article 7 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la convention collective nationale des industries de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 8 | Égalité salariale hommes/femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 9 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris, le 21 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 juin 2019
relatif à l'actualisation de la convention collective

NOR : ASET1951093M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SUD RAIL,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des travaux paritaires préparant l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social dans la branche manutention ferroviaire, les partenaires sociaux ont procédé à un vaste échange sur la méthode et les enjeux du dialogue social ainsi que sur un retour d'expérience sur la mise en œuvre des textes conventionnels utiles à la régulation économique et social en son sein. Ces échanges ont débouché entre autre sur l'élaboration d'un agenda social pour les années 2017 et 2018 qui comportait à la fois l'actualisation de la convention collective ainsi que l'actualisation des classifications.

Les travaux paritaires ont débuté le 19 avril 2017 lors d'une réunion paritaire au cours de laquelle ont été présentés :

- l'actualisation de la CCN comme point d'appui au dialogue social au sein de la branche ;
- les principes encadrant les travaux paritaires d'actualisation à conduire ;
- les axes d'actualisation de la CCN et notamment :
 - la réorganisation des thématiques ;
 - la fusion des dispositions communes et des dispositions des annexes ;
 - la réécriture des dispositions nécessitant une actualisation.

Les partenaires sociaux ont échangé le 22 mai 2018 et le 21 mai 2019 à l'occasion de point d'avancement de l'examen des textes réalisé par étapes et sur la base d'une comparaison du

projet de texte soumis par le SAMERA complété par une colonne reprenant les anciennes rédactions d'articles.

Aux cours de ces travaux a été examinée l'actualisation de la convention selon la nouvelle organisation des dispositions conventionnelles suivante :

Partie I « Dispositions relatives à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes ».

Partie II « Droit syndical et représentation du personnel ».

Partie III « Entrée dans l'entreprise ».

Partie IV « Emploi ».

Partie V « Formation ».

Partie VI « Temps de travail ».

Partie VII « Conditions de travail. Hygiène et sécurité ».

Partie VIII « Rémunérations ».

Partie IX « Administration du personnel ».

Partie X « Départ de l'entreprise ».

Partie XI « Textes attachés ».

Lors d'échanges bilatéraux et des réunions du groupe de travail paritaire les partenaires sociaux ont été examinées les propositions d'aménagement de ce projet d'accord qui ont fait l'objet d'un dernier examen en CPPNI du 12 juin 2019 au cours de laquelle il a été convenu des dispositions du présent accord.

À l'issue de ces travaux, le 12 juin 2019 la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes a été actualisée selon les dispositions suivantes :

Partie I Dispositions relatives à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes

Article 1^{er} | Champ d'application (art. 1^{er} DC)

1. La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et travailleurs des deux sexes de l'industrie de la manutention, de l'entretien et des travaux connexes pour le rail et pour l'air.

Elle est applicable à l'ensemble des employeurs français ou étrangers et à l'ensemble de leurs personnels sauf exceptions visées dans le texte même des articles.

a) Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'industrie de la manutention ferroviaire et travaux connexes, dans les gares, estacades, chantiers, parcs, dépôts, etc., de la société nationale des chemins de fer français (c'est-à-dire les infrastructures ferroviaires historiquement gérées par la SNCF), puis du réseau ferré national^[1] et des voies ferrées d'intérêt local (VFIL) pour :

[1] Le réseau ferré national désigne le réseau ferroviaire français dont Réseau ferré de France était est le propriétaire et gestionnaire (loi n° 97-135 du 13 février 1997 portant création de l'établissement public « Réseau ferré de France » en vue du renouveau du transport ferroviaire (2JO 1 du 15 février 1997), décret n° 97-444 du 5 mai 1997 relatif aux missions et aux statuts de réseau ferré de France modifié par décret n° 99-11 du 7 janvier 1999 ; décret n° 97-415 portant constitution du patrimoine initial de l'établissement public Réseau ferré de France et dont, depuis la loi portant réforme ferroviaire du 4 août 2014, l'État, les établissements publics constituant le groupe public ferroviaire voire de régions qui seraient bénéficiaire du transfert de propriété du domaine public ferroviaire mentionné à l'article L. 3114-1 du code des transports et des lignes d'intérêt régional qui seraient créées par lesdites régions.

- travaux de chargement et déchargement de marchandises ;
- travaux de chargement et déchargement de matériel ;
- travaux de chargement et déchargement de charbon ;
- désinfection de wagons ;
- nettoyage des cours de gares ;
- nettoyage des dépôts ;
- lavage et nettoyage des voitures à voyageurs ;
- portage des bagages ;
- travaux de mutation des boggies et des essieux dans les gares frontalières.

b) Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'assistance au matériel roulant en environnement dédié (métros...) pour :

- nettoyage intérieur ;
- nettoyage extérieur ;
- nettoyage des voies ;
- petite maintenance.

2. Des dispositions de la présente convention collective nationale précisent en tant que de besoin les dispositions particulières applicables à chacune des catégories de personnels désignées ci-après et visées à l'article 2 de la présente convention collective :

- ouvriers (relevant précédemment de l'annexe I) ;
- ouvriers des entreprises travaillant sur les sites de la RATP ou des entreprises de transport de voyageurs opérant sur les réseaux de métro et de RER^[1] de la région parisienne tels que définis à l'article 2 (et précédemment à l'article 1^{er} de l'annexe II) ;
- employés de chantiers (relevant précédemment de l'annexe III) ;
- agents de maîtrise et cadres (relevant précédemment de l'annexe IV).

Article 2 | Personnels concernés (art. 1^{er} AI + art. 1^{er} AII + art. 1^{er} AIII + art. 1^{er} AIV)

La présente convention collective nationale reprend les dispositions applicables :

- au personnel de la catégorie « ouvriers », occupé par les entreprises (ancienne annexe I « Ouvriers [SNCF] ») ;
- au personnel de la catégorie « ouvriers » salariés d'entreprises exécutant, pour le compte de la régie autonome des transports parisiens ou des entreprises de transport de voyageurs opérant sur les réseaux de métro ou de RER de la région parisienne, les travaux suivants ; entretien, nettoyage et désinfection du matériel roulant, des stations et des installations en sous-sol et en surface, manutentions diverses (ancienne annexe II « Ouvriers (RATP) » ;
- aux employés occupés sur les chantiers, visés à l'article 1^{er} (paragraphe 1) de ladite convention.

Il est précisé que le terme « employés » (ancienne annexe III « Employés de chantiers »), au sens de la présente convention s'entend des employés de chantier, rémunérés au mois, ayant leur attachement sur le chantier, à l'exclusion des employés des sièges sociaux et des centres régionaux ;

- aux agents de maîtrise et aux cadres des entreprises assujetties (ancienne annexe IV 3 « AM et cadres »).

[1] Attribués à la RATP à la date de l'accord.

Article 3 | Conventions collectives et accords antérieurs. Avantages acquis (art. 3 DC)

La présente convention ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir de cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

Article 3 bis | Régulation sociale au niveau de la branche professionnelle

Sous réserves des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des dispositions conventionnelles relatives aux éléments de rémunération visés à l'article 31 « Éléments de rémunération » de la présente convention, et ce sauf disposition plus favorables prévues par une convention ou un accord d'entreprise.

Article 4 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. 42 DC)

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF) conformément aux dispositions législatives en vigueur et remplissant les missions prévues par ces dispositions.

En matière de résolution des difficultés d'application (interprétation) des dispositions conventionnelles (ou « différends collectifs ») et de révision de ses dispositions par le biais de la dénonciation de certains de ses articles sont appliquées les dispositions suivantes :

1. Difficultés d'application de la convention et différends collectifs.

Cette commission doit être obligatoirement saisie de tout différend collectif survenu sur un point quelconque du champ territorial d'application de la convention mettant en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention. Elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions contestées.

La commission peut, en outre, être saisie des difficultés qui peuvent se produire à l'occasion de l'application nationale de la présente convention, lorsque ces difficultés n'ont pu être résolues à l'échelon d'une entreprise ou d'un établissement (échelon régional ou local). Sauf difficultés particulières, la commission nationale se réunit dans les huit jours suivant la requête de la partie la plus diligente.

Le délai ci-dessus est à compter du moment où la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est saisie à la demande de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque les différends collectifs soumis à la commission nationale (CPPNI-MF) ont un caractère local ou régional, celle-ci peut faire sur place les enquêtes nécessaires.

En cas de différend d'ordre collectif dans une entreprise, qui n'aurait pu être résolu à la suite d'un examen amiable entre la direction et son personnel, un procès-verbal de non-conciliation sera établi et adressé au président de la commission nationale aux fins de conciliation.

2. Révision de la convention (par dénonciation partielle de ses dispositions).

Avant toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, à peine de nullité de la dénonciation, informer de leur inten-

tion la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Celle-ci est alors chargée d'établir, dans un délai de quinze jours, le projet de modification du ou des articles en cause, projet qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur un tel projet, les parties seront libres de faire jouer la procédure conforme aux dispositions légales en vigueur.

3. Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation comprend, des représentants désignés par chacune des organisations professionnelles et syndicales représentatives signataires de la présente convention collective.

Article 5 | Durée. Dénonciation. Révision (art. 41 DC)

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend application au 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord du 12 juin 2019 portant révision de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes.

Elle peut être dénoncée et révisée à tout moment par l'une des parties signataires avec préavis de 3 mois.

Sous peine de nullité, la dénonciation est notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception et doit s'accompagner d'un dépôt auprès du ministère chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes.

Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation, un accord a été réalisé, la convention demeure en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

À défaut d'accord, la convention cesse automatiquement de produire ses effets à l'expiration du délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La présente convention collective nationale et ses conventions annexes peuvent être révisées à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de 3 mois. La révision est accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppressions concernant ce ou ces articles. L'accord portant révision de la convention pourra être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention, sous réserve du respect du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-12 du code du travail.

Article 6 | Publicité (art. 44 DC)

La présente convention collective fera l'objet d'une part, d'un dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et, d'autre part, d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

La présente convention collective nationale fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Partie II Droit syndical et dialogue social de branche et au sein des entreprises

Article 7 | Liberté syndicale et liberté d'opinion (art. 4 DC)

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que la liberté syndicale, qui donnent la possibilité d'adhérer librement et de faire

partie d'un syndicat professionnel constitué en vertu de la section 1 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV du code du travail.

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

L'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires à la législation.

Article 8 | Exercice du droit syndical (art. 5 DC)

I. L'exercice du droit syndical, dans les entreprises visées par la présente convention collective nationale est régi par la législation en vigueur.

II. Aux dispositions légales prévues par les textes susvisés s'ajoutent les dispositions suivantes :

1. Sur les établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, des panneaux d'affichage fermés, distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, sont réservés à toutes les organisations syndicales représentatives pour afficher les convocations aux réunions de l'organisation syndicale ainsi que les communications signées d'un responsable de l'organisation syndicale. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou à son représentant, simultanément à l'affichage.

2. Commissions paritaires (en référence à l'article 3 de l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme)

2-a. Modalités d'exercice du droit de s'absenter (art. 3.7-a accord 12 février 2019)

Au cas où des salariés participent à la demande ou avec l'accord d'une organisation syndicale représentative au sein de la branche à une réunion d'instance ou de commission paritaire (entrant dans le dialogue social de la branche organisé par l'article 3 de l'accord relatif au dialogue social), et dans la limite de 2 salariés, ces salariés bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre à cette réunion.

Pour obtenir cette autorisation d'absence ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de leur présenter la convocation afférente à cette réunion (où de la communication par courriel en tenant lieu).

2-b. Compensation des pertes de salaires – maintien de la rémunération (art. 3.7-b accord 12 février 2019).

Sous réserve du respect des dispositions prévues au 2-a ci-dessus et de la participation effective des salarié(e)s à cette réunion attestée par l'émargement et signature par le/la salarié(e) de la feuille de présence, le temps de travail consacré à la participation à ces réunions d'instances et de commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Est également considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps des trajets (aller ou retour de cette réunion) effectués pendant l'horaire de travail. Les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail, sont rémunérés comme temps de travail effectif pour le temps excédant le temps normal de trajet du salarié entre son domicile et le lieu de travail.

2-c. Indemnisation des frais de déplacement (art. 3.7-c accord 12 février 2019)

Les frais de déplacement des salariés membres des délégations syndicales répondant aux conditions fixées au 2-a et 2-b ci-dessus sont remboursés, sur justificatifs, dans les conditions suivantes :

3-c-1. Indemnisation des frais de transport (art. 3.7-c-1 accord 12 février 2019)

Les frais de transport sont remboursés par l'employeur dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe ou du billet d'avion en classe économique.

3-c-2. Indemnisation des frais de repas et d'hébergement (art. 3.7-c-2 accord 12 février 2019)

Les frais de repas des salariés sont pris en charge par l'employeur dans la limite de huit fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Lorsque les circonstances de la réunion exigent un hébergement, ces frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur dans la limite de 100 € par nuit (nuitée et petit déjeuner compris) en région parisienne.

Les modalités de mutualisation des frais du paritarisme liés aux réunions des instances et commissions paritaires de branche sont définies à l'article 3.7-d de l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme en texte attaché 6 de la présente convention.

3. Congrès syndicaux

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 8 jours à l'avance et précisant la durée de leur absence, les représentants syndicaux peuvent assister aux congrès de leur organisation et aux assemblées générales de leur syndicat.

Article 9 | Dialogue social de branche et au sein des entreprises

Les dispositions conventionnelles relatives au droit syndical et au dialogue social de branche et au sein des entreprises figurent en texte attaché 6 de la présente convention qui regroupe l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes, l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme et l'ensemble des avenants qui seront pris pour la mise en œuvre et l'évolution des orientations qu'il comporte.

Les parties signataires rappellent « le rôle primordial de la convention et des accords de branche pour une régulation économique et sociale par l'affirmation de solidarités interentreprises et l'harmonisation des conditions d'emploi des salariés dans les entreprises d'un même secteur » (préambule, accord du 10 mai 2017, alinéa 2).

Ces dispositions conventionnelles relatives au droit syndical et dialogue social de branche et au sein des entreprises fera l'objet d'une révision *a minima* triennale sur la base d'un bilan qualitatif de la mise en œuvre des dispositions existantes et dans l'objectif de favoriser le développement d'un dialogue social constructif et responsable et la concertation sociale au sein de la branche comme des entreprises.

Partie III Entrée dans l'entreprise

Article 10 | Conditions d'embauchage (art. 14 DC)

Le personnel est embauché après examen de ses aptitudes à remplir l'emploi sollicité.

Le fait pour tout salarié de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, des offres, primes, présents en vue de faciliter une embauche constituera un comportement fautif que l'employeur pourra sanctionner.

Tout nouvel embauché est immédiatement informé :

- des travaux dont il sera chargé et de la catégorie dans laquelle il sera classé avec indication du coefficient correspondant ;
- des risques inhérents aux postes de travail.

L'embauchage n'est valable et définitif qu'aux conditions de la présente convention et après une période d'essai qui est définie à l'article 11 ci-après, et après examen médical avant embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

Article 11 | Recrutement. Période d'essai (art. 15 DC + art. 2 AI + AII + AIII, art. 2 « Recrutement. Période d'essai » AIV)

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de service et l'embauchage définitif. Sa durée est fixée ci-après pour chacune des catégories de personnels.

Pendant la période d'essai, les 2 parties peuvent rompre le contrat de travail sans préavis.

Les employeurs recrutent de préférence les agents de maîtrise et cadres parmi leur personnel le plus apte à en remplir les fonctions. (art. 2, al. 1 AIV)

	Période initiale (art. L. 1221-19 CT)	Renouvellement compris (art. L. 1221-21 CT) ^[1]
Ouvriers et employés	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois

[1] La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée équivalente ou inférieure à la période initiale dans la limite fixée dans la colonne ci-dessous et en respectant les délais de prévenance aux articles L.1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Article 12 | Notion d'ancienneté (art. 15 bis DC + art. 8 « Mobilisation » AIV)

Pour l'attribution des avantages liés à l'ancienneté prévue par la présente convention collective nationale, celle-ci s'apprécie selon le mode le plus avantageux pour l'intéressé :

- soit en fonction de sa durée de présence continue dans l'entreprise ;
- soit en fonction de sa durée de présence continue sur le chantier, quel que soit le nombre d'employeurs qui s'y seront succédés.

Cette dernière disposition reste applicable en cas de mutation sur un autre chantier compris dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Il incombe au salarié de faire la preuve de son ancienneté sur le chantier.

Toute période effective de mobilisation survenue en cours de contrat est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté des agents de maîtrise et cadres dans l'entreprise.

Les agents de maîtrise et les cadres qui, volontairement, ne réintègrent pas l'entreprise dans le délai d'un mois après leur libération effective, ne peuvent se prévaloir de la disposition ci-dessus.

Article 13 | Travail des femmes et des jeunes salariés (art. 28 DC)

Les dispositions légales sont appliquées aux femmes et aux jeunes salariés employés dans la profession.

Article 14 | Égalité de traitement des salariés français et étrangers (art. 28 bis DC)

Les salariés seront employés conformément aux conditions définies par la législation et la réglementation en vigueur, notamment quant à leurs conditions d'emploi, de promotion professionnelle et de formation.

Les discriminations fondées sur l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée peuvent être sanctionnées pénalement (code pénal, articles 225-1 et suivants).

La directive communautaire en date du 29 juin 2000 vise à interdire les discriminations fondées sur l'origine raciale ou ethnique. Elle s'applique à toutes les personnes, en ce qui concerne notamment les conditions d'accès à l'emploi, l'accès à la formation professionnelle, les conditions d'emploi et de travail, les avantages sociaux.

Article 15 | Salariés handicapés (art. 28ter DC)

Dans le cadre de la politique d'emploi de la branche, les entreprises prendront en compte la situation de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion, et plus particulièrement les travailleurs handicapés (articles L. 5212-1 et suivants du code du travail).

Les entreprises s'engagent à favoriser l'embauche et l'insertion des salariés handicapés dans le cadre de la législation en vigueur, notamment par des mesures d'aménagement de postes ou d'horaires, d'organisation du travail et des actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant les salariés handicapés.

Article 16 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 28 quater DC)

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'appliquent de plein droit, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et la promotion professionnelle.

L'employeur ne peut pas prendre en considération l'appartenance à l'un ou l'autre sexe pour déterminer la rémunération d'un salarié.

Les dispositions de l'avenant n° 17 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes figure en texte attaché 9 de la présente convention.

Article 17 | Apprentissage (art. 29 DC)

Les apprentis bénéficient des dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle (en texte attaché 3) et notamment de l'annexe relative à la rémunération minimale des apprentis.

Partie IV Emploi

Article 18 | Classifications (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII)

Une actualisation des dispositions conventionnelles est en cours depuis 2009 et 19 réunions paritaires ont permis de conduire les travaux de rénovation de ces classifications. Ces travaux ont été complétés par l'élaboration de 3 certifications de branche au cours d'une trentaine de réunions de la CPNE-FP manutention ferroviaire : certification des compétences de base nettoyage et manutention ferroviaire, CQP « Agent de nettoyage et de manutention ferroviaire », CQP

« Chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire ». Les dispositions de cet article 18 seront mises à jour lors de la finalisation des travaux d'actualisation par la signature de « l'accord relatif aux classifications des emplois au sein de la CCN manutention ferroviaire » qui sera attaché à la présente convention (texte attaché 8).

Ouvriers

■ Ouvrier (AI + All) :

Reçoit des consignes.

Exécute diverses tâches élémentaires.

Doit acquérir une formation professionnelle élémentaire.

Son activité l'amène à utiliser des moyens de petite mécanisation.

Son activité est contrôlée par un agent de qualification supérieure.

■ Ouvrier spécialisé (AI + All) :

Reçoit des consignes orales et écrites.

Exécute des opérations variées et combinées.

À acquis une formation professionnelle spécialisée ou une expérience équivalente.

La bonne exécution des opérations est contrôlée par un agent de qualification supérieure.

Son activité l'amène soit :

- à utiliser des moyens de mécanisation complexe ;
- à assurer la mise en œuvre et l'entretien courant des moyens de petite mécanisation ;
- à distribuer matériels et produits.

■ Ouvrier qualifié (AI + All) :

Reçoit des instructions précisant les objectifs à atteindre.

Doit utiliser les moyens appropriés à l'exécution des opérations qui lui sont confiées.

Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste et les certificats correspondants ou une expérience équivalente.

Doit savoir apprécier la conformité du travail exécuté aux objectifs fixés.

Son activité l'amène soit :

- à assurer la conduite, la mise en œuvre et l'entretien de maintenance de moyens de mécanisation complexe ;
- à assurer la gestion des stocks, la préparation et la distribution des commandes ;
- à assurer la coordination d'une équipe sous l'autorité directe et permanente d'un agent de maîtrise.

■ Ouvrier d'encadrement (AI + All) :

Reçoit des instructions et les transmet aux agents dont il assure l'encadrement.

Participe à l'exécution des opérations et s'assure de leur bonne réalisation.

Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste et les certificats correspondants ou une expérience équivalente.

Doit être capable de transmettre aux agents dont il assure l'encadrement la formation professionnelle nécessaire. Il veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

Il est placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise à qui il doit rendre compte.

Employés (art. 8 « Nomenclature des emplois et coefficients » [annexe III])

Les différents emplois qui peuvent être occupés par les employés visés par la présente convention collective nationale, ainsi que les coefficients correspondants, sont définis et fixés ainsi qu'il suit :

■ Catégorie 1 (coefficient 123) (AIII) : garçon de courses et garçon de bureau.

■ Catégorie 2 (coefficient 134) – Employé aux écritures (1^{er} degré) (AIII) :

N'effectue pas de travail comptable ; employé chargé de travaux de copie ou de transcription.

■ Catégorie 3 (coefficient 144) – Employé aux écritures (2^e degré) (AIII) :

Même définition que pour le premier degré ; effectue en outre des travaux de chiffrage simple ou de tenue de fiches.

■ Catégorie 3 (coefficient 144) – Dactylographe (AIII) :

Employé ayant plus de six mois de pratique, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

■ Catégorie 4 (coefficient 154) – Employé de comptabilité (AIII) :

Employés exécutant tous travaux élémentaires ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

■ Catégorie 5 (coefficient 165) – Pointeau (AIII) :

Employé chargé de la vérification des temps de présence et de travail, calcule les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

■ Catégorie 6 (coefficient 181) – Magasinier (AIII) :

Assume à temps complet le service d'un entrepôt de marchandises et de matériel, est responsable de la bonne tenue des écritures et inventaires.

■ Catégorie 6 (coefficient 181) – Aide-comptable (AIII) :

Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaires pour tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation.

■ Catégorie 6 (coefficient 181) – Agent payeur sur chantier (1^{er} degré) (AIII) :

Agent chargé du transfert et de la distribution sur les chantiers des salaires et acomptes des ouvriers. Il établit lui-même le décompte des salaires d'après les documents tenus dans l'établissement ou sur les chantiers, et en demande la couverture au caissier. Il tient la transcription des opérations faites par lui. Il n'a pas de fonds de caisse permanents.

■ Catégorie 7 (coefficient 136,5) – Agent payeur sur chantier (2^e degré) (AIII) :

Même définition que celle d'agent payeur sur chantier (1^{er} degré). Il a, en outre, des fonds de caisse permanents dont il est responsable.

Dans le cas où certains emplois existants ne figureraient pas dans cette énumération, il y aurait lieu de procéder par assimilation en se référant aux emplois ci-dessus.

Agents de maîtrises et cadres (art. 11 « Définition des catégories et coefficients professionnels » [annexe IV])

A. Maîtrise

■ Contremaître ayant moins de six mois d'ancienneté (coefficient 191).

■ Contremaître ayant au moins six mois d'ancienneté (coefficient 201,5) :

Fait l'appel à la prise de service. À sous son contrôle plusieurs équipes dirigées chacune par un chef d'équipe ou un brigadier ; distribue et active le travail, en surveille la bonne exécution.

maintient la discipline ; rend compte de la marche du service dans les conditions fixées par les consignes de l'entreprise ; enregistre sur manifold les heures de présence du personnel ; peut avoir à donner le signal de fin de travail ; peut assurer les fonctions de chef de bordée ou de chef de chantier lorsque l'effectif qu'il dirige est d'environ 25 salariés.

■ Chef de bordée ou sous-chef de chantier (coefficient 221) :

Contrôle l'effectif à la prise de service ; donne des directives au contremaître ; contrôle la bonne exécution des travaux ; coordonne les efforts de ses subordonnés pour obtenir une exécution rapide et parfaite des travaux ; veille au maintien de la discipline ; donne le signal de fin de service ; enregistre sur manifold les heures de présence du personnel ; peut assurer les fonctions de chef de chantier lorsque les effectifs qu'il dirige sont d'environ 50 salariés.

B. Cadres

■ Chef de chantier (coefficient 247) :

Dirige un chantier d'environ 200 salariés ou un groupe de chantiers d'environ 150 salariés ; établit un plan de travail qu'il soumet à ses supérieurs, en vérifie l'exécution ; utilise au mieux le personnel pour obtenir un rendement maximum ; exige une exécution parfaite du travail ; est responsable de la discipline ; établit ou contrôle le manifold ; est chargé de résoudre, avec le responsable du maître de l'œuvre, les questions de service ; est le responsable de la caisse ; est chargé de l'embauchage et du débauchage ; prend attachement des travaux ou opérations exécutés.

■ Chef de service (coefficient 282,5) :

À les mêmes attributions que le chef de chantier ; dirige un chantier à gros effectif (environ 300 salariés) ou un ensemble de chantiers (totalisant environ 200 salariés) ; peut être secondé pour la partie technique par un ou plusieurs chefs de chantiers ; pour la partie administrative par un ou plusieurs employés.

Article 19 | *Remplacement d'un salarié absent (art. 40 DC + art. 8 A1 + All)*

Lorsqu'un salarié doit temporairement remplir effectivement les fonctions d'un salarié absent qui occupe un emploi supérieur au sien, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle (« 18^e Indemnité d'intérim » de l'article 31 ci-après) qui lui assure la rémunération correspondant à son nouvel emploi.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus sont également applicables au personnel rémunéré au mois. Si toutefois le remplaçant, sans remplir effectivement toutes les fonctions du supérieur absent, doit néanmoins assumer, durant l'absence de ce dernier, un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité différentielle (« 18^e Indemnité d'intérim » de l'article 31 ci-après) tenant compte de ce surcroît lui est allouée.

Lorsqu'un salarié doit remplir temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Pour remplacer les salariés absents (ouvriers AI + All) (maladie, accident de travail, congés payés...), on pourra faire appel à des salariés de catégories inférieures. Si tel est le cas, le salarié amené à effectuer ce remplacement percevra une indemnité différentielle (« 18^e Indemnité d'intérim » de l'article 31 ci-après) lui assurant la rémunération correspondant à l'emploi qu'il occupe. Il sera tenu compte de la compétence acquise lors de ces remplacements, en cas de promotion éventuelle, pour un emploi vacant. Tout remplacement d'une durée de plus de six mois, en une ou plusieurs périodes, donnera audit salarié une priorité de promotion en cas d'emploi vacant.

Article 20.1 | Changement de titulaire de marché (art. 15 ter DC)

Au cas où, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public (ci-après dénommé « marché initial ») en tout ou partie, et ce quel que soit le donneur d'ordres, une activité entrant dans le champ d'application de la présente convention collective serait attribuée à un titulaire distinct du titulaire antérieur, la continuité des contrats de travail existants au dernier jour du contrat commercial ou du marché précédent des salariés non cadres et cadres d'exploitation jusqu'au coefficient 282,5 du premier employeur affectés à ladite activité depuis au moins 6 mois serait assurée chez l'employeur entrant. Les salariés devant être en situation régulière au regard de la législation du travail, et notamment des dispositions législatives et réglementaires visées aux articles L. 5221-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un marché initial est divisé en parties ou lots, l'obligation d'assurer la continuité des contrats de travail des salariés affectés à chacune de ces parties ou lots lors du changement de titulaire(s) de(s) marché(s) s'impose à chaque entreprise(s) entrante(s) dès lors que les conditions de poursuite du contrat de travail (définies à l'alinéa ci-dessus), appréciées au regard du marché initial détenu par l'entreprise sortante, sont remplies.

À charge pour cette ou ces entreprises(s) entrante(s) d'assurer les obligations légales et conventionnelles, notamment financières, en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat.

L'entreprise sortante aura par ailleurs à régler aux salariés transférés les salaires et les sommes à périodicité autre que mensuelle au prorata du temps passé par ceux-ci dans l'entreprise, y compris le prorata de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'ils ont acquis à la date du transfert.

L'entreprise sortante adhérente à une caisse de congés payés devra remettre aux salariés les certificats d'emploi justifiant de leur droit à congés conformément à la législation en vigueur^[1].

Article 20.2 | Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC)

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 15 jours calendaires, au minimum les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué, contenant au minimum : nom et prénom (s) du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté au sens de l'article 15 bis de la convention collective nationale, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;
- les 6 dernières fiches de paie de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu ;
- la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation.

L'entreprise entrante fera la demande des documents dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché.

[1] C'est-à-dire à la date de signature de l'accord : article L. 223-16 ou L. 3141-30 du code du travail ; article D. 741-4 du code du travail.

L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Le statut collectif de l'entreprise entrante se substituera de plein droit à celui de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Pour les employeurs adhérant à une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bulletin justifiant de leur droit aux congés payés acquis.

Article 20.3 | Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel (art. 15 quinquies DC)

Les litiges survenant à titre exceptionnel entre employeurs (sortant et entrant[s]) à l'occasion de l'application de l'article 20.1, notamment des dispositions de l'alinéa 2, sont soumis à un comité de conciliation créé au sein de la branche qui sera chargé d'établir une recommandation selon les modalités ci-dessous précisées.

La saisine du comité de conciliation résulte de l'envoi au président de la commission nationale de conciliation (art. 4 ci-dessus) d'un rapport établi par l'employeur le plus diligent. Ce rapport présente les termes du litige. À des fins pratiques, il précise également le contrat commercial concerné et les coordonnées de l'employeur avec lequel survient le différend. Le président de la commission nationale de conciliation contacte cet employeur aux fins de confirmation du différend et des termes de celui-ci.

Le comité de conciliation est constitué d'un collège « employeurs » et d'un collège « organisations syndicales concernées ».

Dans les 5 jours calendaires suivant cette saisine, dans l'hypothèse où le litige entre bien dans la compétence du comité de conciliation, le président de la commission nationale de conciliation (art. 4) réunit cette instance avec pour ordre du jour la désignation des membres du comité de conciliation :

- pour le collège « employeurs », parmi les représentants des commissions (technique ou sociale) du SAMERA ;
- pour le collège « organisations syndicales concernées », parmi les représentants (mandatés par la fédération) des organisations syndicales représentatives au sein de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes directement concernées par le litige et, de ce fait, ayant capacité à émettre un avis éclairé au sujet du litige.

Le collège employeurs du comité de conciliation recueillera, dans la mesure du possible, l'avis du donneur d'ordres.

Le collège employeurs du comité de conciliation devra entendre les employeurs concernés par le litige né de l'application des articles 20.1 et 20.2.

Le comité de conciliation recueille les observations des CSE des entreprises concernées, et ce dans les délais correspondant au calendrier usuel de réunion de ces instances dans les entreprises.

Au vu de ces éléments (l'absence d'aucun de ceux-ci ne pouvant bloquer le processus de conciliation), le collège employeurs élabore une recommandation en fonction de son expertise. Il la partage lors d'une réunion avec le collège « organisations syndicales concernées ».

À l'issue de cette réunion du comité de conciliation, cette recommandation est transmise :

- soit en l'état aux employeurs des entreprises entrantes et sortantes et aux CSE des entreprises concernées ;
- soit aux mêmes destinataires avec les observations du collège organisations syndicales concernées.

Partie V Formation

Les dispositions conventionnelles relatives à la politique et aux outils de formation de la branche ont été actualisés par l'accord triennal relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle figurant en texte attaché 3 de la présente convention.

Les dispositions conventionnelles relatives à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle par l'accord du 17 mars 2006 figurent également en texte attaché 3 de la présente convention.

Partie VI Temps de travail

Article 21 | Durée du travail (art. 30 DC)

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine, conformément aux dispositions du code du travail et à l'accord de branche en date du 16 octobre 1998 (texte attaché 7).

Les salariés doivent prendre leur travail aux heures fixées par l'horaire affiché. Chaque prise, reprise ou cessation de service donne lieu à enregistrement du temps de travail.

Article 22 | Pause (art. 31 DC)

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Pour les salariés faisant une séance de travail au moins égale à 6 heures, cette séance doit être interrompue par une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Article 23 | Repos hebdomadaire (art. 32 DC)

Dans les entreprises ou sur les chantiers à service continu, et si les nécessités du service l'exigent, le repos hebdomadaire est organisé par roulement. Les tableaux de roulement sont affichés dans chaque établissement ou lieu de travail.

Le travail des dimanches et des jours fériés donne lieu à une majoration de salaire dans les conditions fixées aux articles 36 et 37 de la présente convention.

Article 24 | Travail de nuit

Les dispositions conventionnelles relatives au travail de nuit sont fixées par l'accord du 6 mai 2002 relatif au travail de nuit figurant en texte attaché 7 de la présente convention.

Partie VII Conditions de travail. Hygiène et sécurité

Article 25 | Hygiène (art. 26 DC)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et compte tenu de la nature et du rythme des travaux ainsi que de l'effectif de l'établissement, il est mis à la disposition du personnel, en nombre suffisant, des vestiaires, des lieux d'aisance, des lavabos, des locaux de restauration, et, dans le cas de travaux insalubres et salissants, des douches. Du savon liquide ou en pâte est mis à la disposition du personnel.

Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des salariés, l'inspecteur du travail peut en être saisi en vue d'examiner les mesures à prendre.

En application des dispositions légales en vigueur, l'employeur pourra mettre à la disposition du personnel une installation permettant de réchauffer les plats.

Article 26 | Sécurité (art. 27 DC)

Les règlements ainsi que les consignes locales édictées par le maître d'œuvre pour la sécurité des salariés s'imposant aux entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes, le personnel doit se conformer à ces règlements et à ces consignes, qui devront avoir été portés à sa connaissance.

Chaque site ou chantier devra disposer d'une armoire à pharmacie contenant les accessoires de premiers secours.

En cas d'accident grave, l'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour porter secours aux victimes.

Les conditions de travail des travailleurs isolés feront l'objet d'une étude préalable afin de limiter les risques auxquels ils peuvent être exposés.

L'évaluation des risques doit être consignée sur le document unique au moins 1 fois par an, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (art. R. 4121-2 du code du travail).

Ce document est tenu à la disposition du CSE ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité et du médecin du travail.

Conformément aux dispositions de l'article R. 4224-15 du code du travail, un membre du personnel de toute équipe de plus de 20 salariés effectuant des travaux dangereux pendant plus de 15 jours dans un même site devra avoir reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

Article 27 | Vêtements de travail (art. 21 « Avantages en nature » AI + art. 20 All)

Il est fourni gratuitement deux blouses de travail ou deux bleus, une fois par an, à l'ensemble du personnel (AI) du nettoyage.

Il est fourni gratuitement des bottes en caoutchouc et des imperméables aux laveurs et nettoyeurs (All) d'extérieurs de voitures, machines et tenders et aux ouvriers (All) exposés aux intempéries.

Lorsque l'employeur impose une tenue spéciale au personnel (AI, All), cette tenue est fournie gratuitement. Il en est de même pour les équipements de protection individuels nécessaires à l'exécution des activités que les salariés effectuent.

Dans le cas contraire, le personnel perçoit une prime mensuelle dite « prime de bleus » (prime de vêtements de travail « RATP » AI) dont le taux est fixé à l'article 5.4 du barème joint à la présente convention (texte attaché 2).

Lorsqu'au cours d'un même mois le nombre de journées de travail est inférieur à vingt-cinq, cette prime (All) est calculée suivant un taux journalier également fixé par l'article 5.3 du barème (texte attaché 2).

Article 28 | Boissons chaudes ou rafraîchissantes (art. 21 « Avantages en nature » AI + art. 20 All)

Des boissons chaudes sont distribuées gratuitement à l'ensemble du personnel chaque fois que la température est inférieure à 0°.

Des boissons rafraîchissantes sont distribuées gratuitement à l'ensemble du personnel chaque fois que la température est supérieure à 25°.

Partie VIII Rémunérations

Article 29 | Salaires garantis, majorations, primes et indemnités (art. 36 DC + art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV)

La classification des emplois, les coefficients professionnels, les salaires garantis ainsi que les majorations, primes et indemnités susceptibles d'être attribués aux salariés sont fixés pour chacune des catégories de personnels aux articles 31 à 49 ci-après et aux textes attachés 1 et 2 de la présente convention.

Les primes et indemnités ci-après, constituant des remboursements de frais, sont attribuées dans les conditions prévues pour leur octroi (art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV « Primes et indemnités représentatives de frais ») :

- les primes de salissure et de décrassage réseau ferré national et RATP (art. 10 AI + AII) ;
- la prime de vêtements de travail « RATP » (art. 10 AII) ;
- les indemnités de panier (art. 10 AI + AII + AIII, art. 13 AIV) ;
- les primes de transport (art. 10 AI + AII + AIII, art. 13 AIV).

Article 30 | Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) (art. 34 DC + art. 41, al. 2 DC)

Les dispositions de la loi du 2 janvier 1970 concernant le Smic sont applicables à l'ensemble du personnel des entreprises visées par la présente convention collective.

Les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux salaires en cas de variation notable du coût de la vie enregistrée par l'Insee ou de la modification du taux du salaire minimum interprofessionnel de croissance (art. 41 DC, al. 2).

Article 31 | Éléments de la rémunération (art. 9 AI + AII + AIII ; art. 12 AIV)

L'ensemble de la rémunération comprend, suivant le cas, les éléments suivants :

- 1° Le salaire proprement dit (AI + AII + AIII + AIV) ;
- 2° Les primes d'ancienneté (AIII + AIV) (pour AI et AII^[1]) ;
- 3° Les primes de rendement (AI + AII + AIV) ;
- 4° Les majorations pour heures supplémentaires (AI + AII + AIV, 3° AIII) ;
- 5° Les majorations pour le travail des dimanches (AI + AII + AIV, 4° AIII) ;
- 6° Les majorations pour le travail des jours fériés (AI + AII + AIV, 4° AIII) ;
- 7° Les indemnités pour le travail de nuit (AI + AII, 5° AIII) ;
- 8° Les indemnités d'amplitude (AI + AII) ;
- 9° La prime d'enrayage (AI) ;
- 10° La prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » ;
- 11° La prime de salissure et de décrassage « RATP » ;
- 12° La prime de vêtements de travail « RATP » ;
- 13° La prime de manutention de pièces lourdes « RATP » (AII) ;

[1] Alinéa supprimé par avenant du 30 septembre 1991 (arrêté d'extension du 29 janvier 1992, article 1er).

- 14° La prime de fin d'année (AI + AII, 7° AIII+ AIV) ;
- 15° La prime de vacances (AI + AII, 8° AIII + AIV) ;
- 16° L'indemnité de panier ;
- 17° L'indemnité mensuelle de transport ;
- 18° L'indemnité d'intérim.

Article 32 | Salaires garantis (art. 12 AI + AII + AIII, art. 15 AIV) (annexe I + AII + AIII, art. 14 AIV)

Les salaires horaires garantis sont fixés texte attaché 1 de la présente convention collective.

Article 33 | Primes d'ancienneté (art. 13 AIII, art. 16 AIV)

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire garanti de la catégorie, sont accordées, en fonction de l'ancienneté au sens de l'article 12 de la convention collective nationale, dans les conditions fixées ci-après :

1° Employés (AIII)

- 3 p. 100 pour les employés comptant de trois à six ans d'ancienneté.
- 6 p. 100 pour les employés comptant de six à neuf ans d'ancienneté.
- 9 p. 100 pour les employés comptant de neuf à douze ans d'ancienneté.
- 12 p. 100 pour les employés comptant de douze à quinze ans d'ancienneté.
- 15 p. 100 pour les employés comptant plus de quinze ans d'ancienneté.

2° Agents de maîtrise rémunérés au mois et cadres (AIV)

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire garanti de la catégorie à laquelle appartiennent les intéressés, sont accordées, en fonction de l'ancienneté au sens de l'article 12 de la convention collective nationale, dans les conditions suivantes :

- 3 p. 100 pour le personnel comptant de un à trois ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 pour le personnel comptant de trois à six ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 pour le personnel comptant de neuf à douze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 pour le personnel comptant de douze à quinze ans d'ancienneté ;
- 18 p. 100 au-delà de quinze ans d'ancienneté.

L'agent du dernier échelon (plus de dix-huit ans d'ancienneté), promu au grade supérieur, ne peut percevoir des appointements inférieurs à ceux prévus pour le dernier échelon de la catégorie précédente.

Pour l'appréciation de l'ancienneté ouvrant droit aux majorations ci-dessus, il y a lieu de retenir, d'une part, en totalité, la période écoulée depuis la date de la première nomination dans les catégories maîtrise et cadres et, d'autre part, pour moitié, l'ancienneté acquise, éventuellement, dans les catégories ouvriers depuis la date d'entrée dans l'entreprise.

Article 34 | Prime de rendement (art. 37 DC)

Des primes de rendement s'ajoutant au salaire brut de base peuvent être instituées. Si l'employeur décide l'institution d'une prime de rendement, il lui appartiendra de fixer les taux applicables ainsi que les modalités d'attribution et de règlement. Les taux sont fixés par l'employeur après avis des délégués syndicaux ou, à défaut, des représentants du personnel.

Article 35 | Majoration pour heures supplémentaires (art. 38 DC)

Les heures supplémentaires sont arrêtées et décomptées soit pour chaque période s'étendant du lundi au dimanche inclus, soit sur la période de modulation.

Les heures supplémentaires sont accomplies au-delà de la durée légale du travail. Le paiement des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales et à l'accord de branche en date du 16 octobre 1998.

Article 36 | Majoration pour le travail du dimanche (art. 14 AI + AII + AIII, art. 17 AIV)

1° Services où le travail n'est pas interrompu le dimanche

Les ouvriers et employés et agents de maîtrise (AM = AI) travaillant ce jour-là bénéficient dans les conditions suivantes d'une majoration pour le travail du dimanche pour chaque dimanche travaillé égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée.

2° Services où le travail est normalement interrompu le dimanche

Les ouvriers, employés et agents de maîtrise (AM = AI) appelés exceptionnellement à travailler ce jour-là bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée.

Article 37 | Majoration pour le travail des jours fériés (art. 15 AI + AII + AIII, art. 17 AIV)

1° Ouvriers et employés

Les ouvriers et employés travaillant un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée.

Ces dispositions ne sont pas applicables à la journée du 1^{er} mai qui relève des dispositions légales et réglementaires (et notamment de l'article L. 3133-6 du code du travail).

Dans le cadre d'un jour férié tombant un dimanche cette indemnité se cumule avec la majoration pour travail du dimanche prévue à l'article 36 ci-dessus.

2° Agents de maîtrise (AIV)

Les agents de maîtrise travaillant l'un des jours fériés ci-après bénéficient :

- pour le lundi de Pâques et le 15 août, d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée ;
- pour le 1^{er} janvier, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, la Toussaint, le 11 novembre et Noël, d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée ou bien d'une indemnité égale à 25 p. 100 du salaire dû pour la journée considérée et d'un jour de repos compensateur pris, en accord avec la direction de l'entreprise, en dehors des périodes de pointe.

Ou bien d'une indemnité égale à 1/3 du salaire dû pour la journée considérée et de 1 jour de repos compensateur pris, en accord avec la direction de l'entreprise, en dehors des périodes de pointe.

Si un de ces jours fériés travaillés tombe un dimanche cette indemnité se cumule avec la majoration pour travail du dimanche prévue à l'article 36 ci-dessus ; par contre cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité prévue au paragraphe 2° de l'article 14 (AI) (à savoir la majoration du dimanche accordée aux ouvriers appelés exceptionnellement à travailler le dimanche appartenant à des services où le travail est normalement interrompu le dimanche).

3° Cadres

Les cadres bénéficient d'un jour de repos compensateur pris, en accord avec la direction de l'entreprise, en dehors des jours de pointe, pour chaque jour férié lorsqu'il est travaillé, à l'exclusion du 1^{er} mai.

Article 38 | Indemnité compensatrice de jour férié chômé (art. 16 AI + AII)

Les ouvriers (AI, AII) chômant un jour férié qui aurait dû être normalement travaillé bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.

Cette indemnité n'est pas due au personnel :

- ayant moins d'un mois d'ancienneté, au sens de l'article 12 de la convention collective nationale ;
- dont le repos hebdomadaire coïncide avec le jour férié considéré ;
- qui est en absence régulière le jour férié considéré.

Ces dispositions ne sont pas applicables à la journée du 1^{er} Mai.

Article 39 | Indemnité pour le travail de nuit (art. 17 AI + AII, art. 16 AIII, art. 18 AIV)

Le travail effectué entre vingt-deux heures et six heures (AI + AIV)/entre vingt-et-une heure et six heures (AII)/entre vingt heures et six heures (AIII) donne lieu à une indemnité de nuit. Toute fraction d'heure, comprise entre ces trois limites, est arrondie au quart d'heure supérieur.

Le taux horaire de l'indemnité de nuit est fixé à l'article 1^{er} du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Article 40 | Indemnité d'amplitude (art. 19 AI)

En cas de déplacements sur la demande de l'employeur, le temps de parcours imposé aux ouvriers déplacés donne lieu, pour la partie en excédent sur l'horaire habituel de travail, à une indemnité d'amplitude dont le taux est égal au salaire garanti de la catégorie à laquelle appartient l'ouvrier intéressé.

Article 41 | Prime d'enrayage (art. 18 bis AI)

Le personnel exécutant des travaux d'enrayage bénéficie d'une prime horaire dont le taux est fixé à l'article 2 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Article 42 | Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » (art. 18 AI)

Les travaux (AI) donnant lieu aux primes horaires de salissure et de décrassage (indemnité représentative de frais) sont fixés, pour chacune des catégories (l'exécution d'un des travaux dans une des catégories ouvre droit à la prime correspondante de la catégorie, sans qu'il soit nécessaire d'exécuter des travaux dans chacune des catégories), ainsi qu'il suit :

■ 1^{re} catégorie :

Nettoyage de dessous de locomotives, tracteurs et autorails.

■ 2^e catégorie :

Nettoyage de pièces détachées de locomotives.

■ 3^e catégorie :

- travaux de décrassage extérieur de voitures à voyageurs et fourgons et décrassage de plafonds à l'intérieur de ces mêmes voitures ;

- autres travaux de décrassage intérieur exécutés avec les mêmes produits décapants ou corrosifs que les travaux ci-dessus ;
- décrassage et graissage de soufflets.

Lorsque au cours d'une journée de travail ces primes sont dues, elles ne peuvent être inférieures à quatre fois leur taux horaire pour les 1^{re} et 2^e catégories et à une fois le taux horaire pour la 3^e catégorie.

En outre, les nettoyeurs de dessous de locomotives, tracteurs et autorails bénéficient d'une prime horaire supplémentaire de salissure.

Les taux horaires de ces primes sont fixés aux articles 3.1 à 3.4 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Article 43 | Prime de salissure et de décrassage RATP (art. 18 All)

Les travaux donnant lieu aux primes de salissure et de décrassage (indemnité représentative de frais) sont fixés pour chacune des catégories (l'exécution d'un des travaux dans une des catégories ouvre droit à la prime correspondante de la catégorie, sans qu'il soit nécessaire d'exécuter des travaux dans chacune des catégories) ainsi qu'il suit :

■ 1^{re} catégorie :

- nettoyage des voûtes ;
- nettoyage d'intérieur d'escalier mécanique ;
- badigeonnage des ouvrages métalliques.

■ 2^e catégorie :

- nettoyage des drains et fosses de visite ;
- travaux de nettoyage et d'entretien des appareils électriques exécutés pour le compte du service électrique.

■ 3^e catégorie :

- décrassage extérieur des voitures ;
- travaux de décrassage avec produits décapants ou corrosifs.

Les taux horaires de ces primes sont fixés aux articles 4.1 à 4.3 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Article 44 | Prime de vêtements de travail « RATP » (art. 20, al. 2 « Avantages en nature » All)

Lorsque l'employeur impose une tenue spéciale au personnel, cette tenue est fournie gratuitement. Dans le cas contraire, le personnel perçoit une prime mensuelle dite « prime de vêtements de travail » (All, art. 20 en vigueur non étendu, dernière modification avenant n° 2 du 27 juillet 1970) (indemnité représentative de frais) dont le taux est fixé aux articles 5.2 et 5.4 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Lorsqu'au cours d'un même mois le nombre de journées de travail est inférieur à vingt-cinq, cette prime est calculée suivant un taux journalier également fixé aux articles 5.1 et 5.3 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention (All).

Article 45 | Prime de manutention de pièces lourdes « RATP » (art. 17 quater All)

Les ouvriers salariés d'entreprises exécutant pour le compte de la Régie autonome des transports parisiens ou des entreprises de transport de voyageurs opérant sur les réseaux de métro ou de RER de la région parisienne travaillant à des travaux spéciaux nécessitant le transport de

pièces lourdes bénéficient d'une prime horaire dont le taux est fixé à l'article 6 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention collective.

Article 46 | Prime de fin d'année (art. 19bis AI, art. 17bis AII, art. 16 AIII, art. 18 AIV)

Le personnel visé par la présente convention collective bénéficie d'une prime de fin d'année dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés ci-après :

Montant : le montant est fixé à 100 % du salaire mensuel de base de la présente convention collective « salaire proprement dit » tel que défini à l'article 39 aux taux en vigueur au 1^{er} décembre de chaque année.

Conditions d'attribution : Cette prime est acquise au personnel présent dans l'entreprise au 31 décembre de chaque année et ayant au moins 1 an d'ancienneté au sens de l'article 12.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année pour cause, soit de licenciement soit de démission, soit de départ en retraite, le personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de rupture du contrat de travail et ayant rempli ses obligations en matière de préavis, bénéficie de la prime de fin d'année au prorata de son temps de présence depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours.

Pour les salariés ayant eu au cours de l'exercice écoulé s'entendant du 1^{er} janvier au 31 décembre plus de 30 jours calendaires d'absence au travail à l'exception des absences pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, congés payés de convention collective, la prime sera calculée au prorata de leur temps de présence réel.

La prime de fin d'année englobe les divers primes et avantages de même nature (prime de fin d'année, gratifications...) qui pourraient exister au plan de l'entreprise et s'y substitue sous réserve des dispositions ci-après.

Les salariés pour qui le montant global de ces divers avantages perçu antérieurement était supérieur à celui de la prime de fin d'année à laquelle ils peuvent prétendre du fait des dispositions ci-dessus bénéficieront des dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale.

Article 47 | Prime de vacances (art. 19ter AI, art. 17ter AII, art. 16ter AIII, art. 18ter AIV)

Le personnel visé par la présente convention collective ayant au moins au 1^{er} avril de chaque année un an d'ancienneté au sens de l'article 12 de la convention collective nationale bénéficie d'une prime de vacance égale à 50 p. 100 de l'indemnité de congé payé après un an d'ancienneté.

Elle est versée en même temps que l'indemnité de congé payé.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, et si le salarié (AII, AIII, AIV) a perçu l'indemnité le 1^{er} avril précédant son licenciement, il reçoit une prime de vacances basée sur l'indemnité de congé payé à laquelle il a droit à la date de rupture de son contrat de travail.

Cette prime de vacances ne se cumule pas avec les avantages de même nature existant déjà dans l'entreprise.

Article 48 | Indemnité de panier (art. 20 AI, art. 19 AII, art. 17 AIII, art. 19 AIV)

Il est alloué aux ouvriers et employés des chantiers, aux agents de maîtrise et aux cadres, une indemnité de panier (indemnité représentative de frais) par journée de travail comptant au moins six heures de travail effectif.

Toutefois, le personnel (AII) salariés d'entreprises exécutant pour le compte de la Régie autonome des transports parisiens ou des entreprises de transport de voyageurs opérant sur les

réseaux de métro ou de RER de la région parisienne exécutant des travaux de nuit entre 0 et 5 heures bénéficie de cette indemnité.

Le taux de cette indemnité est fixé à l'article 7 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention collective.

Article 49 | Participation aux frais de transport domicile-travail (art. 19 quater AI, art. 16 quater AIII, art. 18 quater AIV)

Le personnel « Ouvriers », « Employés de chantiers » et « Cadres et agents de maîtrise » visé par la présente convention collective, bénéficient d'une participation aux frais de transport domicile-travail correspondant à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle selon les dispositions suivantes :

1° Frais de transport public :

Les salariés (stagiaires compris) qui prennent les transports publics pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient du remboursement partiel de ces frais selon les modalités suivantes :

- la prise en charge concerne les cartes d'abonnement (hebdomadaire, mensuelle, annuelle) aux services publics de transports suivants : métro, bus, tramway, train, location de vélo (à l'exclusion donc des titres de transports achetés à l'unité) ;
- la prise en charge employeur s'effectue à hauteur de 50 % de l'abonnement sur la base :
 - d'un tarif de 2^e classe ;
 - et du trajet le plus court.

Cette prise en charge concerne les salariés à plein temps et ceux à temps partiel effectuant un mi-temps ou plus.

Pour les salariés à temps partiel effectuant moins qu'un mi-temps bénéficient d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps. Par exemple, dans une entreprise où la durée hebdomadaire du travail est de 35 heures, pour un salarié travaillant 15 heures par semaine, la prise en charge d'un abonnement à 73 € sera calculée de la façon suivante : $(73 \times 50 \%) \times 15/17,5 = 31,29 \text{ €}$.

Le remboursement effectué par l'employeur se fait mensuellement (y compris pour les abonnements annuels) :

- au plus tard à la fin du mois suivant celui de sa validation (hors abonnement annuel dont le remboursement est réparti mensuellement) ;
- sur justificatif du salarié (remise ou présentation du titre).

Une attestation sur l'honneur suffit :

- si l'abonnement à un service public de location de vélo ne comporte pas l'identité du salarié ;
- ou si vous êtes intérimaire.

Un accord collectif peut prévoir des modes de preuve ou de remboursement différents.

Dans tous les cas, les délais de remboursement ne doivent pas excéder 1 mois.

2° Frais de transport avec véhicule personnel :

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique ou hybride des salariés qui utilisent un véhicule personnel pour se rendre au travail. Cette prise en charge n'est pas obligatoire. Si l'employeur la met en place, elle doit profiter à l'ensemble des salariés dans les mêmes conditions.

Article 50 | Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + AII + AIII, art. 9 AIV)

En vue d'assurer au personnel ouvrier (AI, AII) le bénéfice d'une retraite complémentaire, les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} de la convention collective nationale sont tenues d'affilier ce personnel à une institution de retraite des salariés (UNIRS).

Le taux de la cotisation globale est fixé à 4 p. 100 de la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes. Celle-ci est répartie à raison de 60 p. 100 à la charge de l'employeur et 40 p. 100 à la charge du salarié (AI + AII).

L'application des dispositions ci-dessus ne peut remettre en cause l'affiliation du personnel dans les entreprises qui ont adhéré, avant la date de signature du présent accord, à tout autre régime complémentaire de retraite donnant des avantages comparables à taux de cotisation et à ancienneté de service égaux (AI + AII).

Partie IX Administration du personnel

Article 51 | Congés payés (art. 22 DC + art. 6 AI + AII, art. 5 AIII + AIV)

■ Durée :

La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée du congé annuel payé des ouvriers (AI, AII), employés (AIII), agents de maîtrise et cadres est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Les périodes obligatoires d'instruction militaire sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (AII).

Les périodes militaires obligatoires, non provoquées par l'intéressé (agent de maîtrise ou cadre), ne peuvent entraîner la réduction du congé annuel (AIV).

■ Conditions d'attribution :

La période des congés s'étend à l'année entière, étant précisé que le personnel (AI, AII, AIII, AIV) bénéficiera sur sa demande d'au moins dix-huit jours ouvrables de congé continu au cours de la période du 10 juin au 10 septembre.

Les membres du personnel (agents de maîtrise et cadres, AIV) promus avant le 1^{er} juillet de chaque année à un grade supérieur bénéficient dans l'année considérée du congé attribué aux agents de leur nouvelle catégorie.

Pour l'appréciation du droit au congé des ouvriers et employés (AI, AII, AIII), la période de référence à prendre en considération s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

Toutefois, pour les ouvriers (AI, AII) ou employés (AIII) affiliés à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1^{er} avril et 31 mars.

Les congés annuels payés sont accordés par roulement. L'ordre de départ est fixé en fonction des nécessités du service et compte tenu des souhaits du personnel ouvrier (AI, AII) et employés (AIII).

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que l'ouvrier (AI, AII) ou l'employé (AIII) ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions législatives et réglementaires.

Par exception à la règle générale, les ouvriers (AI, AII) originaires des départements et pays d'outre-mer ou y ayant des ascendants ou descendants justifiant qu'ils s'y rendent à l'occasion de leur congé annuel doivent être autorisés par l'employeur à s'absenter tous les trois ans pendant une période maximale de quatre-vingt-dix jours, pendant laquelle leur contrat de travail est suspendu. Dans ce cas, cette période d'absence est donnée par roulement sur l'année entière, selon les nécessités du service. Le jour de la reprise du travail est fixé d'un commun accord au moment du départ en congé. Il leur est délivré par l'employeur une attestation indiquant la durée de leur absence.

Par dérogation aux dispositions du paragraphe ci-dessus, les ouvriers (AI, AII) seront autorisés, sur leur demande, à ne pas prendre leur congé annuel une année sur deux et à le reporter sur l'année suivante, cumulant ainsi deux périodes de congé payé tous les deux ans. Dans ce cas, ils seront, de plus, autorisés à prolonger ces deux périodes de congé payé cumulées d'une absence non rémunérée, étant entendu que la durée des deux périodes de congé payé et l'absence non rémunérée ne dépasseront pas au total quatre-vingt-dix jours.

Article 52 | *Congés payés supplémentaires d'ancienneté (art. 6, al. 2 à 4 AI + al. 3 à 4 AII + art. 5, a. 3 à 5 AIII)*

Les ouvriers (AI, AII) et employés (AIII) qui totalisent plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ou sur le chantier bénéficient d'un congé supplémentaire d'ancienneté de un jour ouvrable après vingt ans, de deux jours après vingt-cinq ans et de trois jours après trente ans.

Ces dispositions ne peuvent, toutefois, avoir pour effet de réduire le nombre total des jours de congé auxquels peut prétendre un ouvrier (AI, AII) ou un employé (AIII), en application des prescriptions légales en vigueur.

Les agents de maîtrise et cadres (AIV) bénéficient d'un congé supplémentaire d'ancienneté d'un jour ouvrable après cinq ans de présence dans l'entreprise, ou sur le chantier, de deux jours après dix ans, de trois jours après douze ans, de quatre jours après quinze ans, de cinq jours après vingt ans et de six jours après trente ans (AIV).

Ces congés supplémentaires d'ancienneté ne sont pas accolés au congé principal des ouvriers (AI, AII), employés (AIII) ou agents de maîtrise et cadres (AIV). Ils sont pris en accord avec l'employeur et compte tenu des nécessités du service.

Article 53 | *Congé supplémentaire lié au travail effectué en sous-sol (art. 6, al. 5 à 7 AII)*

En raison des conditions particulières du travail effectué en sous-sol, le personnel occupé habituellement dans un réseau souterrain bénéficie d'un congé supplémentaire, en sus du congé légal, égal à :

- un demi-jour ouvrable pour deux mois de travail effectif ;
- un jour ouvrable pour quatre mois de travail effectif ;
- deux jours ouvrables pour six mois de travail effectif ;
- deux jours et demi ouvrables pour huit mois de travail effectif ;
- trois jours ouvrables pour dix mois de travail effectif ;
- quatre jours ouvrables pour douze mois de travail effectif,

sans que la durée totale du congé puisse excéder vingt-huit jours ouvrables.

Ce congé supplémentaire ne se cumule pas avec le congé d'ancienneté ; il n'est pas accolé au congé principal et est pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Ces dispositions ne peuvent toutefois avoir pour effet de réduire le nombre total des jours de congés auxquels peut prétendre un ouvrier en application des prescriptions légales en vigueur.

Article 54 | Congé de maternité (art. 23 DC)

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La salariée doit prévenir 15 jours avant la date de fin de son congé maternité si elle n'entend pas reprendre son poste de travail et 1 mois avant le terme du congé maternité s'il s'agit d'une demande de congé parental d'éducation ou d'une réduction du temps de travail dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

Article 55 | Congé de paternité (art. 23 bis DC)

Tout salarié père d'un enfant ou le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Ce délai peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le congé de paternité doit alors être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé dont bénéficie le père, en cas de décès de la mère, au titre de l'article L. 1225-28 du code du travail.

Ce congé de 11 jours calendaires consécutifs, porté à 18 jours en cas de naissance multiple, est cumulable avec les 3 jours de congé pour naissance prévu à l'article 66 de la présente convention collective nationale (art. L. 225-35 du code du travail).

Article 56 | Congé parental d'éducation (art. 23 ter DC)

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou d'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans en cas d'adoption).

Le congé parental peut être « total » ou « à temps partiel ». Le salarié peut choisir de réduire son temps de travail et opter pour une durée d'activité hebdomadaire d'au moins 16 heures.

À l'issue de son congé parental ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié reprend son activité antérieure ou un emploi équivalent.

Durant le congé parental total, le contrat de travail est en effet suspendu.

Article 57 | Congés d'adoption (art. 25 bis DC)

Un congé d'adoption de 3 jours est accordé soit au père adoptif, soit à la mère adoptive. Ce congé d'adoption figure au même titre que le congé de naissance dans la liste des congés exceptionnels visés à l'article 59 ci-après.

Le congé d'adoption peut se cumuler avec le congé, non rémunéré, de 6 semaines permettant à tout salarié de se rendre dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants (art. L. 1225-37 du code du travail).

Le congé d'adoption doit être pris à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer.

En cas d'adoption multiple, un seul congé d'adoption sera accordé.

Le congé d'adoption pourra être cumulé avec le congé de maternité accordé au père en cas de décès de la mère (art. L. 2225-28 du code du travail) et au congé de paternité de 11 jours (18 jours en cas de naissance multiple) prévu par l'article 55 « Congé de paternité » de la présente convention collective nationale.

Article 58 | Congés de présence parentale pour enfant malade (art. 24 DC)

Tout salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'État, et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit soit de travailler à temps partiel, soit de bénéficier, selon les modalités de la législation en vigueur, d'un congé de présence parentale entraînant la suspension de son contrat de travail.

Article 59 | Congés exceptionnels (art. 25 DC)

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé ou Pacs, 4 jours ;
- mariage d'un enfant, 2 jours ;
- décès d'un conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, d'un enfant, du père ou de la mère de l'intéressé, 3 jours ;
- décès d'un enfant, 5 jours ;
- naissance d'un enfant ou adoption d'un enfant (visée à l'article 57 ci-dessus), 3 jours ;
- décès d'un des grands-parents ou d'un petit-enfant, 3 jours ;
- décès d'un des beaux-parents, 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, 3 jours.

En outre l'intéressé pourra, à sa demande, bénéficier d'une autorisation d'absence pour délais de route.

Cette absence pourra, à la demande du salarié, soit être non rémunérée, soit être décomptée dans la limite de 10 jours ouvrables :

- du congé annuel payé ;
- du congé d'ancienneté ;
- du congé supplémentaire auquel l'intéressé a droit.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements énumérés ci-dessus.

De plus, les dispositions de la loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité sont applicables.

Article 60 | Absences régulières ou irrégulières (art. 19 DC)

En dehors des dispositions définies par la présente convention, les salariés qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence.

■ Absence régulière :

Est en absence régulière le salarié absent pour cas de force majeure, ou toute autre absence prévue à l'article 59 « Congés exceptionnels » et qui aura fourni un justificatif de son absence, l'employeur ou son représentant devant être prévenu dès que possible et au plus tard dans les 48 heures.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

En cas d'absence prévisible, l'obligation de prévenir l'employeur dès que possible et au plus tard la veille demeure la règle normale.

■ Absence irrégulière :

Est en absence irrégulière tout salarié qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prescrits par le tableau de service, sauf accord préalable avec l'employeur ou de son représentant. S'il n'a pas justifié son absence par un motif valable dès que possible, et au plus tard dans un délai fixé à 48 heures, sauf cas de force majeure, il est alors considéré en absence injustifiée qui peut être considérée comme un abandon de poste susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 61 | Service national et périodes militaires obligatoires (art. 21 DC, art. 19, al. 5 DC)

Les salariés appelés sous les drapeaux pour le temps légal de leur service national sont réintégrés dans les entreprises conformément à l'article L. 3142-71 du code du travail.

Le contrat de travail n'est pas rompu par les périodes militaires obligatoires.

La réquisition émanant de l'autorité militaire n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Article 62 | Absences pour maladie. Accident du travail (art. 20 DC)

■ Absence d'une durée au plus égale à 6 mois :

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident de travail ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 jours francs, sauf cas de force majeure. Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi et son contrat de travail doit expressément indiquer le nom du salarié qu'il remplace et le terme prévu de son contrat de travail.

Le salarié absent doit informer son employeur de la date prévue pour son retour pour permettre de donner congé à son remplaçant. Le salarié absent retrouve son emploi à son retour et le salarié qui l'a remplacé ne peut pas se prévaloir de la continuation de son contrat de travail.

■ Absence de plus de 6 mois due à une longue maladie :

Le contrat de travail du salarié absent pour longue maladie est suspendu pendant toute la durée de son arrêt de travail.

Le salarié doit avertir son employeur de la date présumée de sa reprise afin de pourvoir aux obligations nécessaires : visite médicale de reprise et information de son remplaçant.

■ Absence due à un accident de travail :

L'incapacité résultant d'un accident de travail ne constitue pas une rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de la situation de l'intéressé.

Celui-ci, dès qu'il a connaissance de la consolidation de son accident, doit en aviser son employeur.

À l'issue de la période de l'accident du travail, le salarié déclaré apte, par la médecine du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Ouvriers (AI + AII) et employés de chantiers (AIII)

1. Bénéficiaires

Bénéficie des dispositions ci-après le personnel ouvrier visé par la présente convention collective ayant plus d'un an d'ancienneté.

L'ancienneté s'étend de la durée écoulée depuis la date de formation du contrat de travail en cours.

2. Indemnisation

Les dispositions suivantes sont applicables aux ouvriers dont le contrat de travail se trouve par suite de maladie ou accident survenus et soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne, dûment justifiés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, à la demande de l'employeur et à sa charge.

Elles s'appliquent aux ouvriers ayant l'ancienneté requise (paragraphe 1 ci-dessus) pour les absences qui ont débuté après le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'intéressé remplit la condition d'ancienneté.

Les arrêts de travail pour maladie ou accidents sont indemnisés dans les conditions suivantes :

a) Délai de carence

Chaque absence provoquée par une maladie ou un accident est indemnisée après un délai de carence fixé comme suit :

- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 1 an d'ancienneté ;
- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 18 mois d'ancienneté ;
- 3 jours francs pour le personnel ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

Lorsque l'arrêt a pour cause un accident du travail ou de trajet, l'indemnité est versée dès le jour suivant celui au cours duquel a eu lieu l'accident.

b) Montant et durée de l'indemnisation :

- à partir du premier jour suivant le délai de carence, ou à partir du jour qui suit l'arrêt en cas d'accident du travail ou de trajet, l'intéressé reçoit une indemnité journalière calculée suivant le barème d'indemnisation ci-après ;
- les périodes d'indemnisation se cumulent et ne peuvent en aucun cas excéder au total les limites fixées dans le barème, au cours d'une année civile (1^{er} janvier-31 décembre). Pour les intéressés atteignant l'ancienneté requise au cours de l'année civile, les limites d'indemnisation ci-dessous seront établies *pro rata temporis* ;
- l'indemnité est versée sous déduction des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale (sauf pour le personnel ayant de un à trois ans d'ancienneté) et éventuellement de celles perçues par l'intéressé au titre de tout autre régime complémentaire de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation ;
- pour percevoir l'indemnité, l'intéressé devra obligatoirement porter à la connaissance de l'entreprise le montant des indemnités journalières qu'il a directement perçues de la sécurité sociale (présentation du décompte) ;
- pour le personnel (ouvrier et employés) ayant de 1 à 3 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité journalière de la sécurité sociale et de l'indemnité complémentaire institué par le présent article ne pourra, en aucun cas, dépasser le gain journalier ayant servi de base pour la détermination des indemnités journalières servies par la sécurité sociale ;

- dans le cas où les versements sont effectués par un organisme extérieur à l'entreprise et afin de limiter les délais de paiement, les indemnités dues au personnel bénéficiaire feront l'objet de la part de l'entreprise d'une avance égale à 80 p. 100 de leur montant lors de la remise, par l'intéressé, du décompte des indemnités journalières qui lui est adressé par la sécurité sociale.

Barème d'indemnisation pour les ouvriers (anciennes annexes I et II) et employés de chantier (ancienne annexe III)

Ancienneté	Première période		Seconde période	
	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)
1 à 3 ans	30	90	30	75
De 3 à < à 8 ans	35	90	30	75
De 8 à < à 13 ans	45	90	30	75
De 13 à < à 18 ans	50	90	50	66,66
De 18 à < à 23 ans	60	90	60	66,66
De 23 à < à 28 ans	70	90	70	66,66
De 28 à < à 33 ans	80	90	80	66,66
Plus de 33 ans	90	90	90	66,66

Agents de maîtrises et cadres (art. 6 « Congé maladie » AIV)

Dans les cas visés aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 63 de la convention collective nationale, le salaire effectif proprement dit est maintenu, selon l'ancienneté acquise au sein de l'article 12 de la convention collective nationale :

- pendant un mois, aux agents de maîtrise et cadres rémunérés au mois, comptant de un à deux ans d'ancienneté ;
- pendant deux mois, à ceux qui comptent de deux à quatre ans d'ancienneté ;
- pendant trois mois, à ceux qui comptent de quatre à huit ans d'ancienneté ;
- pendant quatre mois, à ceux qui comptent de huit à douze ans d'ancienneté ;
- pendant cinq mois, à ceux qui comptent plus de douze ans d'ancienneté.

Les périodes de prestations se cumulent et ne peuvent excéder les limites prévues à l'alinéa précédent au cours d'une même année s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les indemnités sont réduites de la valeur des prestations dues à l'intéressé au titre des assurances sociales, de l'assurance accident, de tout autre régime d'assurances contracté par l'employeur ou avec sa participation partielle.

Les prestations directement perçues par l'intéressé doivent être portées par ce dernier à la connaissance de l'entreprise.

Article 64 | *Frais de déplacement (art. 39 DC + art. 10 « Déplacements » AIV)*

En cas de décalage du repos hebdomadaire pour nécessité de service, l'employeur est tenu de rembourser aux salariés les frais supplémentaires de transport occasionnés par ce décalage.

Les mêmes dispositions sont applicables, le cas échéant, en cas de déplacement momentané d'un salarié.

Lorsqu'un agent de maîtrise ou un cadre (AIV) est envoyé en déplacement dans l'exercice de ses fonctions, les frais qui en résultent pour lui et qui peuvent comprendre des frais de transport et des frais de séjour sont à la charge de l'entreprise.

Ces différents frais sont remboursés à l'intéressé (agent de maîtrise ou cadre) qui doit pouvoir justifier des dépenses effectuées. Des avances peuvent lui être accordées sur sa demande.

Partie X Départ de l'entreprise

Article 65 | *Préavis (art. 16 DC, art. 3 AI + AII + AIII + AIV)*

Après la période d'essai, les parties observeront réciproquement, avant de rompre le contrat de travail, un délai de préavis dont la durée est fixée pour chacune des catégories de personnel selon les dispositions suivantes :

Pour les ruptures autres que le licenciement :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Du jour suivant la fin de la période d'essai	6 jours ouvrables	1 mois	1 mois	3 mois

Pour les salariés licenciés, sauf faute grave :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
0 à moins de 6 mois	6 jours ouvrables	1 mois	1 mois	3 mois
De 6 mois à moins 2 ans	1 mois		1 mois	3 mois
Au moins 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Pendant la durée du préavis conventionnel et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la rupture, le salarié (AI + AII + AIII) est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher un emploi. Ces heures d'absence sont fixées chaque jour alternativement par chacune des parties. Elles peuvent être bloquées par accord des parties. Elles ne sont pas rémunérées sauf pour ceux qui, au moment de la rupture du contrat de travail, ont une ancienneté, dans l'entreprise, égale ou supérieure à un an et demi.

Article 66 | *Licenciement collectif (art. 18 DC + art. 28, al. 2 DC)*

Si, par suite de modifications des conditions d'exploitation ou de difficultés économiques, une réduction du personnel devenait nécessaire, l'ordre de licenciement collectif du personnel s'effectuerait dans chaque catégorie en tenant compte des critères légaux et des considérations suivantes :

- qualités professionnelles ;
- ancienneté dans l'entreprise majorée de 1 année par enfant à charge au sens du code de la famille.

Les formalités à accomplir dans le cas de licenciement collectif devront être réalisées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans les limites des dispositions légales, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé sur les causes du licenciement collectif et sur la recherche de solutions de reclassement interne ou externe.

Les femmes en état de grossesse constaté médicalement bénéficient des dispositions protectrices prévues par la législation en vigueur.

Article 67 | Indemnité de licenciement (art. 4 AI + AII + AIII)

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, celui-ci verse au salarié licencié les indemnités prévues aux articles L. 1234-9 et suivants du code du travail.

Article 68 | Prescriptions à observer en cas de rupture du contrat de travail (art. 5 AI + AII)

En cas de rupture du contrat de travail pour motif individuel ou dans le cadre d'un licenciement collectif, l'employeur est tenu de remettre au salarié ou de lui adresser, par lettre recommandée :

1° Au plus tard le deuxième jour ouvrable suivant le jour de la rupture du contrat de travail :

a) Le montant des salaires et indemnités auxquels il a droit ;

b) Son certificat de travail.

Le délai de deux jours fixé ci-dessus peut être porté à cinq jours dans le cas de licenciement collectif pour fermeture de chantier.

Dans le cas où l'employeur n'a pas satisfait aux obligations ci-dessus dans les délais indiqués, il doit verser au salarié intéressé une indemnité d'astreinte d'un montant égal au salaire minimum garanti journalier de sa catégorie par jour de retard.

2° Au plus tard dans les huit jours ouvrables suivant le jour de la rupture du contrat de travail, le montant de l'indemnité de congés payés à laquelle il a droit, ou, en cas d'affiliation à une caisse de congés payés, son bulletin de congé.

Article 69 | Départ à la retraite (art. 4 bis AI + AII + AIII + AIV)

Le personnel visé par la présente convention collective prenant sa retraite ou cessant son activité dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles bénéficie à partir de 10 ans d'ancienneté d'une indemnité de départ en retraite dont le montant fixé par le tableau suivant est égal :

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
0 < ancienneté < 10	–
10 < ou = ancienneté < 11	1 mois
11 < ou = ancienneté < 12	1,1 mois
12 < ou = ancienneté < 13	1,20 mois
13 < ou = ancienneté < 14	1,30 mois
14 < ou = ancienneté < 15	1,40 mois
15 < ou = ancienneté < 16	1,65 mois
16 < ou = ancienneté < 17	1,76 mois
17 < ou = ancienneté < 18	1,87 mois

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
18 < ou = ancienneté < 19	1,98 mois
19 < ou = ancienneté < 20	2,09 mois
20 < ou = ancienneté < 21	2,40 mois
21 < ou = ancienneté < 22	2,52 mois
22 < ou = ancienneté < 23	2,64 mois
23 < ou = ancienneté < 24	2,76 mois
24 < ou = ancienneté < 25	3,20 mois
25 < ou = ancienneté < 26	3,33 mois
26 < ou = ancienneté < 27	3,47 mois
27 < ou = ancienneté < 28	3,60 mois
28 < ou = ancienneté < 29	3,73 mois
29 < ou = ancienneté < 30	3,87 mois
30 < ou = ancienneté < 31	4,00 mois
31 < ou = ancienneté < 32	4,10 mois
32 < ou = ancienneté < 33	4,20 mois
33 < ou = ancienneté < 34	4,30 mois
34 < ou = ancienneté < 35	4,40 mois
35 < ou = ancienneté < 36	4,50 mois
36 < ou = ancienneté < 37	4,60 mois
37 < ou = ancienneté < 38	4,70 mois
38 < ou = ancienneté < 39	4,80 mois
39 < ou = ancienneté < 40	4,90 mois
40 < ou = ancienneté < 41	5,00 mois
41 < ou = ancienneté < 42	5,10 mois
42 < ou = ancienneté < 43	5,20 mois
43 < ou = ancienneté	+ 0,10 mois par année d'ancienneté supplémentaire

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, étant entendu qu'en cas d'absence du salarié au cours de cette période, cette rémunération annuelle sera reconstituée sur la base des 3 derniers mois effectivement travaillés, dont le montant sera multiplié par 4, et tiendra compte également de toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au cours de la période ;
- ou 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion, c'est-à-dire un pro-rata de 3/12.

Cette indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Stipulations relatives au présent accord du 12 juin 2019 d'actualisation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 12 juin 2019 entre en application au 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Dépôt. Extension

Le présent accord d'actualisation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes du 12 juin 2019 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Textes attachés 1 Salaires minima – Grilles de salaires

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,11
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,13
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,14
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,17
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,18
	≥ 15 ans	161	10,20
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,20
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,23
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,25
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,27
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,30
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,32
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,35
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,37
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,39
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,42
	≥ 18 ans	171	10,44
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,44
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,45
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,48
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,50
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,53
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,56
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,58
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,61
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,64
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,67
	≥ 18 ans	181	10,69

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier encadrement	< 1 an	181	10,69
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,70
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,73
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,76
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,79
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,82
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	10,85
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	10,88
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	10,91
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	10,93
	≥ 18 ans	191	10,97

Manutention

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,11
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,13
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,14
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,17
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,18
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,20
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,23
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,25
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,27
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,30
	≥ 18 ans	166	10,32
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,32
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,35
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,37
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,39
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,42
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,44
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,45
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,48
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,50
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,53
	≥ 18 ans	176	10,56

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,56
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,58
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,61
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,64
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,67
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,69
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,70
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,73
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,76
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,79
	≥ 18 ans	186	10,82
Ouvrier encadrement	< 1 an	186	10,82
	≥ 1 an et < 2 ans	187	10,85
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	10,88
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	10,91
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	10,93
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	10,97
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,00
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,03
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,05
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,09
	≥ 18 ans	196	11,11

Employés de chantiers

Annexe III. Employés	Coefficient	Salaire mensuel
Employés niveau 1	123	1 532,77
Employés niveau 2	134	1 559,89
Employés niveau 3	144	1 584,54
Employés niveau 4	154	1 609,19
Employés niveau 5	165	1 636,31
Employés niveau 6	181	1 675,75
Employés niveau 7	197	1 713,96

Cadres et agents de maîtrise

Annexe IV. Cadres et agents de maîtrise			Coefficient	Salaire mensuel
Contremaitre	De 0 mois à 6 mois		191	1 795,82
	De 6 mois à 1 an		201,5	1 875,45
	De 1 an à 3 ans	3%	201,5	1 931,71
	De 3 ans à 6 ans	6%	201,5	1 987,97
	De 6 ans à 9 ans	9%	201,5	2 044,24
	De 9 ans à 12 ans	12%	201,5	2 100,51
	De 12 ans à 15 ans	15%	201,5	2 156,77
	Plus de 15 ans	18%	201,5	2 213,03
Chef de bordée	De 6 mois à 1 an	0%	221	2 023,32
	De 1 an à 3 ans	3%	221	2 084,01
	De 3 ans à 6ans	6%	221	2 144,71
	De 6 ans à 9 ans	9%	221	2 205,41
	De 9 ans à 12 ans	12%	221	2 266,10
	De 12 ans à 15 ans	15%	221	2 326,81
	Plus de 15 ans	18%	221	2 367,51
Chef de chantier	De 6 mois à 1 an		247	2 220,45
	De 1 an à 3 ans	3%	247	2 287,06
	De 3 ans à 6 ans	6%	247	2 353,68
	De 6 ans à 9 ans	9%	247	2 420,29
	De 9 ans à 12 ans	12%	247	2 466,91
	De 12 ans à 15 ans	15%	247	2 553,52
	Plus de 15 ans	18%	247	2 620,12
Chef de service	De 6 mois à 1 an		282,5	2 489,62
	De 1 an à 3 ans	3%	282,5	2 564,32
	De 3 ans à 6 ans	6%	282,5	2 639,01
	De 6 ans à 9 ans	9%	282,5	2 713,70
	De 9 ans à 12 ans	12%	282,5	2 788,37
	De 12 ans à 15 ans	15%	282,5	2 863,06
	Plus de 15 ans	18%	282,5	2 937,76

Textes attachés 2 Barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 27 à 33 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant
Article 1 ^{er}	Article 39	Indemnité pour le travail de nuit	1,23 €/heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	0,93 €/heure
Article 3.1	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 1 ^{re} catégorie	0,32 €/heure
Article 3.2	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 2 ^e catégorie	0,29 €/heure
Article 3.3	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 3 ^e catégorie	0,27 €/heure
Article 3.4	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – Prime supplémentaire de salissure	0,18 €/heure
Article 4.1	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 1 ^{re} catégorie	0,41 €/heure
Article 4.2	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 2 ^e catégorie	0,31 €/heure
Article 4.3	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 3 ^e catégorie	0,20 €/heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de travail – Prime partielle de vêtement de travail – Taux journalier	0,57 €/jour
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de travail – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	14,04 €/mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de travail – Prime de vêtement de travail – Taux journalier	0,74 €/jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de travail – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	18,56 €/mois
Article 6	Article 45	Prime de manutention de pièces lourdes	0,24 €/heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,30 €/jour

Textes attachés 3 Formation

Manutention ferroviaire et travaux connexes

Accord du 12 juin 2019 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 12 juin 2019 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes et notamment à celles de l'accord relatif à la formation professionnelle du 15 décembre 2015.

Préambule

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes dans ses objectifs de :

- qualification des salariés, développement des compétences et de maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus fragiles dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- fidélisation et facilitation de leur parcours professionnel et évolution professionnelle ;
- renforcement de l'attractivité du secteur ;
- défense et promotion des métiers de la branche ;
- facilitation de l'intégration des jeunes et amélioration de la gestion des âges (jeunes et seniors) ;
- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Ils tiennent compte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de ses décrets d'application.

Ils tiennent compte également des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils tiennent compte du bilan de l'application de l'accord du 15 décembre 2015 et des travaux conduits depuis 2016 au sein de la section paritaire professionnelle manutention ferroviaire et travaux connexes de l'OPCA de branche et au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l'accord relatif à la formation professionnelle du 17 mars 2006.

Le présent accord à le même champ d'application géographique et professionnel que la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 1^{er} | Priorités de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire

Les signataires du présent accord fixent comme priorités d'ensemble par la voie de la formation professionnelle ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE) :

- l'accès des salariés en difficulté au regard des connaissances et compétences de base et/ou les moins qualifiés (en s'appuyant sur les acquis de leur expérience professionnelle) ;
- le développement des compétences des salariés avec une priorité pour les formations à la sécurité ;
- la mise en place et le développement des démarches de certification des compétences des salariés en s'appuyant sur les quatre certifications retenues pour structurer cette politique de branche :
 - certification des compétences de base nettoyage et manutention ferroviaire ;
 - CQP agent de nettoyage et manutention ferroviaire ;
 - CQP chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire ;
 - CléA.

Article 2 | Objectifs de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire

Les parties signataires fixent à la CPNE-FP de branche et à l'observatoire prospectif des métiers et des emplois comme objectif la mise en œuvre des priorités de branche fixées à l'article 1^{er} en les déclinant de manière adaptée et pertinente selon les axes suivants (par ordre d'importance au regard de la situation économique et sociale de la branche) :

- le développement des compétences des salariés, en lien ou non avec leur poste de travail ;
- la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme ;
- l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA.

Article 3 | L'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise

Afin de favoriser l'accès des salariés les moins formés aux actions de formation et notamment à la validation des acquis de l'expérience (VAE), les signataires de l'accord missionnent la CPNE-FP et le conseil des métiers de la branche manutention ferroviaire de conduire des études et réflexions pour concevoir des outils visant à favoriser l'accès aux divers dispositifs de formation à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle et y compris les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces travaux porteront notamment sur :

- organisation de la disponibilité du salarié pour suivre une formation et de son remplacement en production ;
- élaboration et formalisation du plan de développement des compétences de l'entreprise, notamment dans un cadre pluriannuel pour faciliter l'accès des salariés à la formation ;
- identification et construction des parcours de formation, intégrant l'auto-positionnement des salariés dans le cadre de la validation de leurs acquis de l'expérience ;
- identification des modalités et méthodes pédagogiques adaptées, et notamment celles qui permettraient le développement de l'apprenance et de la compétence « apprendre à apprendre » ;
- facilitation de la gestion administrative des demandes de financement des entreprises ;
- mobilisation des co-financements ;

- financement des actions ;
- évaluation de la ou des actions de formation et plus généralement de la politique de formation au regard des enjeux de l'entreprise.

Par ailleurs, durant la période 2019-2020-2021, les signataires incitent le conseil des métiers de la branche à solliciter les commissions permanentes de l'OPCO Mobilités susceptibles d'intervenir pour améliorer l'accès des salariés des entreprises de moins de 50 salariés aux dispositifs de formation et notamment la commission permanente plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés et la commission permanente observatoire et certifications.

Article 4 | La mise en œuvre du compte personnel de formation

Les signataires de l'accord rappellent que selon les dispositions de l'article L 6323-2 du code du travail « Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, [...], afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute. »

Les signataires rappellent que sont éligibles au compte personnel de formation plusieurs actions de formation prioritaires pour la branche manutention ferroviaire et notamment celles conduisant aux CQP de la branche manutention ferroviaire.

Aussi, la mise en œuvre du compte personnel de formation peut s'articuler parfaitement avec la politique de formation de la branche dans un objectif de « formation durable » qui bénéficiera au développement des compétences des salariés et à la sécurisation de leurs parcours quelque soient leur projet professionnel.

Article 5 | La mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation, les parties signataires s'engagent à informer les employeurs et salariés de la branche que « les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience » (VAE) sont des actions de formation au même titre que l'apprentissage, les bilans de compétences ou les actions de formation prévues au plan de développement des compétences ou accessibles dans le cadre du compte personnel de formation.

Une information sur les outils et modalités de la VAE pour permettre aux salariés d'accéder aux trois certifications propres à la branche manutention ferroviaire seront diffusées par la plateforme de certification de la branche et seront relayés également par les canaux d'informations habituels des signataires de l'accord.

Les parties signataires conviennent que la validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel dont le développement de sa mise en œuvre sera également facilité par l'engagement de démarches collectives au sein des entreprises de la branche.

Au cours de la période triennale (2019-2020-2021) du présent accord, les signataires confient à la CPNE-FP de la branche l'élaboration d'un cadre commun à ces démarches collectives prenant en compte comme enjeu principal l'accès des salariés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs projets professionnels et aux besoins des entreprises.

Ce travail de définition du cadre commun de l'accompagnement des salariés à la VAE dans une démarche collective portera notamment sur les étapes suivantes :

- phase amont de construction du projet au sein de l'entreprise ;
- phase d'accueil des candidats ;
- phase d'accompagnement des candidats ;
- phase de suivi et de bilan.

La CPNE-FP de la branche est l'organe qui fixera les règles en matière de participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience en s'appuyant sur le cadre suivant :

- un salarié participant à un jury de VAE demandera une autorisation d'absence à son employeur au moins 15 jours avant le début de la session de validation. Cette demande devra être accompagnée de la convocation au jury de VAE. L'employeur est tenu d'accorder cette autorisation, sauf en cas de préjudice possible sur la bonne marche de l'entreprise, et après avis conforme des instances représentatives du personnel ;
- la rémunération du salarié membre de jury est maintenue par l'employeur qui en demandera la prise en charge à l'OPCO Mobilités. Les autres frais liés au jury tels que l'hébergement, le déplacement et la restauration seront également pris en charge par l'OPCO Mobilités selon un barème arrêté par le conseil des métiers.

Article 6 | L'accès aux certifications

Comme il a été exposé à l'article 1^{er} du présent accord, la première priorité de la branche consiste à développer l'accès des salariés les moins formés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs acquis professionnels.

Les signataires s'accordent pour convenir que les certifications de la branche (CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire, CQP chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire, certification des compétences de base nettoyage et manutention ferroviaire (registre spécifique), CléA (registre spécifique) sont suffisantes pour permettre l'accès des salariés de la branche aux certifications et qu'il n'existe pas de besoin d'en créer et déposer d'autres à court et moyen termes.

Pour que l'attention des acteurs de la formation au sein de la branche porte sur la concrétisation de l'accès à ces certifications sur la base du volontariat des salariés, la CPNE-FP de la branche étudiera au cours de la période triennale du présent accord (2019-2020-2021) les actions et modalités pratiques de mise en œuvre de celle-ci.

Article 7 | Le développement du tutorat

Le développement du tutorat est de nature à faciliter la mise en œuvre des actions de formation prioritaires pour la branche qui, dans leur ensemble, requiert un accompagnement des apprenants ainsi que la diffusion de la culture de l'apprenance à laquelle les tuteurs peuvent contribuer.

La CPNE-FP manutention ferroviaire a constaté ces dernières années que les fonds de la professionnalisation susceptibles de financer des formations de tuteurs étaient peu mobilisés au sein de la branche sans pouvoir en déterminer les causes.

Les signataires demandent donc à la CPNE-FP d'établir au cours de la période 2019-2021 un point quantitatif et qualitatif concernant la mise en œuvre du tutorat au sein de la branche et d'identifier les freins ou obstacles au développement du tutorat afin d'expérimenter des actions correctrices en 2021 (et d'en faire le bilan lors de la préparation de l'accord triennal 2022 à 2024).

Parmi ces actions correctrices, les signataires soulignent l'importance d'identifier des actions pouvant aider à l'exercice des missions de tuteur et les conditions de cet exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

Article 8 | La valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage

Les parties signataires soulignent l'importance des actions prioritaires de la branche en faveur de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du développement du tutorat et de la valorisation de la fonction de tuteur. À l'issue de l'expérience de tutorat, la branche

s'engage à favoriser l'accès des tuteurs à la certification de compétences professionnelle inter-branches (CCPI) « Tutorat en entreprise ».

Les signataires s'engagent à réaliser une étude au cours de la période triennale 2019-2020-2021 concernant les possibilités de valoriser les contributions des divers acteurs de la formation dans le cadre de leurs parcours professionnels.

Article 9 | *Le développement des compétences des salariés de la branche notamment en vue de l'accès à une qualification supérieure*

Comme il est développé ci-dessus, à « l'article 1.2 : le développement de l'accès des salariés à la formation par la mise en œuvre de parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience organisés pour faciliter le développement de leurs compétences et leur validation » le développement des compétences des salariés est une priorité de la branche, y compris en vue de l'accès à une qualification supérieure.

Pour réaliser ce développement des compétences la branche entend s'appuyer notamment sur les parcours de formation articulés ou non à une validation des acquis de l'expérience (VAE, visée à l'article 5 du présent accord) et les actions de formation en situation de travail (AFEST, visée à l'article 13 du présent accord).

Article 10 | *Le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels*

C'est en tenant compte du contexte économique et social de la branche, que les signataires ont définis les priorités de branche figurant à l'article 1^{er} du présent accord. Ils considèrent que la mise en œuvre de ces priorités participera largement au maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche. Toutefois parmi celles-ci ou en complément de celles-ci, le conseil des métiers de la branche auprès de l'OPCO Mobilités devra, à ce titre, être particulièrement attentif aux actions suivantes :

- l'accès des salariés à des formations en vue de certifications de compétences de base, lutte contre l'illettrisme notamment ;
- les actions de formation d'adaptation au poste de travail ;
- les bilans de compétences (en cas de risque de désinsertion professionnelle).

Article 11 | *L'insertion ou la réinsertion de salariés au sein de la branche*

Traditionnellement, l'insertion au sein de la branche s'appuie sur l'apprentissage que les signataires de l'accord entendent consolider notamment par le biais des actions en faveur du développement et de la valorisation du tutorat définies aux articles 7 et 8 ci-dessus.

Les signataires entendent également favoriser l'insertion des salariés au sein de la branche en incitant l'ensemble de ceux-ci à valider leurs acquis de l'expérience (et pour les primo-entrants à se former) avec la mobilisation et validation des blocs de compétences de la branche.

Article 12 | *La formation et la certification des représentants du personnel et des salariés exerçant des mandats syndicaux*

Les signataires entendent également au cours de la période triennale 2019-2020-2021 pour la mise en œuvre des orientations inscrites par les partenaires sociaux à l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social au sein de la branche (notamment de son article 4) et en lien avec l'arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, développer les programmes de formation desdits représentants dans le cadre des politiques et dispositions

de la formation continue pour ce qui est des compétences visées dans les référentiels listés ci-dessous :

- CCP animer une équipe ;
- CCP gérer le traitement, l'organisation et le partage d'information ;
- CCP assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet ;
- CCP assurer un service de médiation sociale ;
- CCP prospecter, présenter et négocier une solution technique ;
- CCP assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise.

Ces programmes de formation seront accessibles aux élus du personnel de la branche candidats à des parcours certifiants en tenant compte de leurs projets professionnels et personnels (évidemment en fonction des blocs de compétences des 6 CQP évoqués ci-dessus qu'ils souhaitent valider).

Les travaux de préparation de ces cursus sur chacun des 6 axes indiqueront les pré-requis pour entrer dans ces parcours et l'acquisition de ceux-ci fera l'objet de pré-cursus en lien avec la certification des compétences de base NMF et participeront à la validation partielle de cette certification par les salariés concernés.

Article 13 | Déployer les actions de formation en situation de travail (AFEST) au sein de la branche

L'action de formation en situation de travail (AFEST) est prévue à l'article L. 6323-2 du code du travail.

Le conseil des métiers de la branche sollicitera l'OPCO Mobilités pour faciliter le déploiement de cette action de formation en situation de travail au sein de la branche.

Cet appui devra porter notamment sur :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Article 14 | La contribution « conventionnelle » au titre du plan de développement des compétences

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent prolonger l'application de la contribution conventionnelle égale à 0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Cette contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1^{er} janvier 2019 :

- la contribution est calculée à titre estimatif sur la base de la masse salariale de l'année N – 1 ;
- toute entreprise entrant dans le champ d'application de la branche versera cette contribution chaque année à l'organisme habilité à cette collecte en 2 versements suivant un échéancier convenu entre le conseil des métiers de la branche et l'OPCO Mobilités ;

- le solde définitif est calculé sur la base de la masse salariale réelle de l'année N, si il est positif il fait l'objet d'un versement par l'entreprise à l'OPCO Mobilités au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1 ; si il est négatif (MS année N < MS année N – 1) il fait l'objet d'un avoir de l'OPCO à l'entreprise au titre de la contribution conventionnelle de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).

Article 15 | Appui à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation^[1]

La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) pourra être portée à 36 mois maximum (au lieu de 12 mois) pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

La durée des formations définies au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail peut être portée pour les priorités définies à l'article 1^{er} du présent accord à une durée égale à 40 % de la durée du contrat (au lieu de 150 heures ou 15 % de la durée du contrat au minimum).

Les modalités de prise en charge par l'OPCO Mobilités au titre des contrats de professionnalisation sont définies selon le barème établi et actualisé en tant que de besoin par le conseil des métiers de la branche.

Les parties signataires conviennent, pour encourager l'insertion par la professionnalisation, que les contrats de professionnalisation conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes de prise en charge de la formation d'une majoration de cette prise en charge de 10 % (sous réserves de la validation du CA de l'OPCO Mobilités).

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivi d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet de cette bonification de 10 %.

Enfin les contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en catégorie B ou C bénéficieront d'une majoration de 10 % de la prise en charge pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant ces majorations qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

Article 16 | Appui à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A »^[2]

Dans la limite des fonds consacrés aux actions de promotion ou de reconversion (professionnalisation) en alternance dans le cadre du dispositif « Pro-A », la prise en charge et notamment la détermination de forfaits horaires et forfaits parcours, qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement, est déterminée par le conseil des métiers de la branche auprès d'OPCO Mobilités selon le barème qu'elle actualise en tant que de besoin.

[1] Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

[2] Idem note 4, dispositif « Pro-A » ou tout dispositif de même nature s'y substituant.

Les dispositions législatives et réglementaires encadrent les durées de l'action de formation « Pro-A » et de la durée de la formation qu'elle comporte de la façon suivante :

- l'action est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois :
 - elle peut être allongée à 36 mois notamment 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 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 ;
- la durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la période :
 - elle peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par un accord collectif.

Considérant la contribution positive à la lutte contre l'illettrisme au sein de la branche, les parties signataires par cet accord conviennent :

- la durée du dispositif « Pro-A » est fixée à 24 mois pour les salariés non diplômés (niveau VI ou V *bis* de l'Éducation nationale) et notamment ceux en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme qui s'inscrivent dans un parcours de formation aux compétences de base ;
- pour ces mêmes catégories de salariés la durée de la formation peut être portée à 25 % de la période totale.

Les parties signataires conviennent que l'OPCO Mobilités prendra en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et du dispositif « Pro-A » sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision annuelle (où à tout moment) par le conseil des métiers de la branche auprès de l'OPCO Mobilités.

Article 17 | Appui au développement du tutorat

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation (contrat de professionnalisation, dispositif « Pro-A », apprentissage) et des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCO Mobilités dans les conditions prévues au barème qu'elle actualise en tant que de besoin.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par le conseil des métiers auprès de l'OPCO Mobilités.

Article 18 | Les abondements supplémentaires en euros du CPF

Les parties signataires conviennent de la possibilité d'un abondement « supplémentaire » en euros au moment de la mobilisation de son compte par le salarié, porté par les fonds mutualisés

légaux de l'OPCO Mobilités et donc sous réserve de l'accord du financeur (frais pédagogiques et frais annexes) pour :

- les salariés non titulaires de diplômes ou de titres (listés par la CPNE-FP de branche) et, qui décideraient de s'engager dans un parcours co-construit de certification entrant dans les priorités définies à l'article 1^{er} du présent accord, dans le cadre d'un co-investissement CPF/dispositif « Pro-A » ou plan de développement des compétences : 25 % du financement engagé par le salarié ;
- les salariés souhaitant mobiliser leur CPF sur les formations aux compétences de base NMF ou tout autre cursus d'alphabétisation ou tout autre cursus d'alphabétisation (ou « savoirs de base ») dans le cadre d'un parcours co-construit : 25 % du financement engagé par le salarié.

Il est rappelé que ces abondements supplémentaires en euros ne sont pas pris en compte ni dans le calcul des droits crédités sur le CPF (500 € acquis par an ou 800 € euros pour les salariés les moins qualifiés [niveau inférieur à CAP-BEP]), ni dans le plafond des 5 000 ou 8 000 euros.

Article 19 | *Appui à la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)*

Les parties signataires examineront, si les flux de recrutements le nécessitent, au cours de la période triennale dans le cadre du conseil des métiers de la branche auprès de l'OPCO Mobilités, l'opportunité de demander à l'OPCO Mobilités de conclure une convention cadre relative à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) avec Pôle emploi. Cette convention fixera, le cas échéant, le cadre général du partenariat et les engagements respectifs.

Article 20 | *La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle*

La CPNE-FP de la branche manutention ferroviaire a été créée par l'accord du 17 mars 2006 et les dispositions de l'article 6 : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche stipulant :

« Les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une CPNEFP dans la branche professionnelle. Le règlement intérieur de la CPNEFP sera établi lors de la première séance. »

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude et de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle la CPNE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation en liaison avec l'évolution de l'emploi en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et réadaptation professionnels ;
- rechercher à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens ;
- d'établir et réviser le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des divers dispositifs de formation, notamment ceux concernant la formation ;
- favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- de mettre en œuvre la politique de certification de la branche et de délivrer les certifications aux salariés de la branche candidats à celles-ci ;
- suivre l'évolution de la mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des organismes de formation habilités à intervenir auprès des salariés de la branche pour leur apporter un appui dans leurs parcours de formation ou de certification notamment via la VAE.

Par ailleurs la CPNE-FP assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et notamment :

- analyser les travaux de l'observatoire et d'élaborer à partir de ces résultats des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- établir le programme d'activité de l'observatoire ;
- procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ainsi qu'à la diffusion et à la promotion des travaux de l'observatoire.

Article 21 | *L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)*

L'observatoire est chargé de fournir des informations à la CPNE-FP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et fournir à la CPNE-FP des informations permettant de :

- définir la politique de formation de la branche ;
- étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- définir les publics et formations prioritaires ;
- lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues prioritaires par la branche.

Article 22 | *Le conseil des métiers manutention ferroviaire de l'OPCO Mobilités*

La RATP et les branches (dont la branche manutention ferroviaire et travaux connexes) adhérentes à l'OPCO Mobilités définissent souverainement la politique qu'elles entendent suivre en matière de formation professionnelle.

Au sein d'OPCO Mobilités, cette politique est mise en œuvre par un conseil des métiers dont la branche manutention ferroviaire est dotée afin de décliner les décisions prises par sa commission paritaire de branche, sa commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Les règles relatives au mandat des conseillers, ainsi que les attributions et le fonctionnement des conseils des métiers, sont précisées par les statuts de l'OPCO Mobilités. Pour autant, le conseil des métiers de la branche manutention ferroviaire définit son propre mode de fonctionnement.

À cet effet, il arrête son propre règlement intérieur, sur le modèle de règlement intérieur de conseil des métiers proposé par le conseil d'administration d'OPCO Mobilités.

Ce règlement intérieur ne peut pas être en contradiction avec celui de l'OPCO Mobilités.

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre les différentes affectations sera validée en début d'exercice par le conseil des métiers de la branche, selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par de l'OPCO Mobilités, le conseil des métiers sera chargé d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux de la CPNE-FP.

Article 23 | *La représentation du conseil des métiers manutention ferroviaire au sein des commissions permanentes de l'OPCO Mobilités*

Le conseil d'administration d'OPCO Mobilités a créé en son sein quatre commissions permanentes destinées à préparer ses travaux :

- une commission alternance ;
- une commission développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- une commission offres de services et action territoriale ;
- une commission observatoires et certifications.

Les commissions permanentes sont des instances consultatives, elles peuvent formuler tous avis dans leur domaine de compétence à destination du conseil d'administration. Ces avis sont portés à la connaissance des conseils des métiers.

Les commissions alternance, observatoires et certifications, et développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés proposent au conseil d'administration des actions communes pouvant être menées de façon intersectorielle au regard des politiques définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche et mises en œuvre par les conseils des métiers, ainsi que les conditions de prise en charge des dépenses susceptibles d'être financées sur décision du conseil d'administration et relevant de leurs domaines respectifs.

Les parties signataires engagent le conseil des métiers de la branche à participer activement à ces commissions permanentes de façon à rendre compte des priorités et objectifs de la branche en matière de développement de l'accès des salariés à la formation.

Article 24 | *Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord*

Les parties signataires conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche (art. 1^{er}) en matière de formation professionnelle continue ; des objectifs (articles 2 à 12) facilitant la mise en œuvre de celles-ci ainsi que des moyens (articles 13 à 19) mis à la disposition des entreprises et des salariés pour le développement d'une « formation durable » au sein de la branche.

Pour se faire ils conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion du conseil des métiers ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPNE-FP selon des modalités qui seront précisées en liaison avec l'OPCO Mobilités.

Article 25 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour une période triennale (2019-2020-2021). Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l'accord du 15 décembre 2015.

Article 26 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 27 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ont été définies à l'article 3 du présent accord intitulé « l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ».

D'autres dispositions concernant la mise en œuvre de la politique de formation de la branche pourront être arrêtées dans le cadre de la commission permanente de l'OPCO Mobilités « Développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés ».

Enfin, il est rappelé que les dispositions de l'article 14 relatif à la contribution conventionnelle au plan de développement des compétences ne s'appliquent pas aux entreprises de 1 à 10 salariés.

Article 28 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 12 juin 2019 entre en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Toutefois, par exception à la règle fixée à l'alinéa précédent, les dispositions de l'article 14 relatives à la contribution conventionnelles au plan de développement des compétences, entrent conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 29 | Dépôt. Extension

Le présent accord du 12 juin 2019 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la maintenance et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des actions de formation prioritaires

Priorités au titre du contrat de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCO au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (prise en charge) ;
- les certificats de qualifications professionnelles (CQP) spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ou blocs de compétences de ces certificats (prise en charge) ;
- les certifications professionnelles inscrites au RNCP et/ou les certifications et habilitations inscrites au registre spécifique concourant à la mise en œuvre des parcours de professionnalisation défini par la CPNE-FP de la branche (voir l'article 1.3 du présent accord) ou blocs de compétences de ces certifications (prise en charge) ;
- les certificats de qualifications professionnelles (CQP) non spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la

branche et listés par la CPNE-FP en annexe 2 du présent accord, et ce dans l'attente de la mise en œuvre effective des CQP spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes (prise en charge) ;

- les diplômes et titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) non spécifiques à la manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche (prise en charge).

Priorités au titre du dispositif « Pro-A » (professionnalisation en alternance)

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCO au titre du dispositif « Pro-A » (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le dispositif « Pro-A » est visé ci-après) sont :

- les actions permettant à un salarié de changer de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle permettant l'accès à une qualification reconnue dans les classifications de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (prise en charge) ;
- les actions listées par la CPNE-FP de la CCN manutention ferroviaire en annexe 2 du présent accord et :
 - permettant l'accès à un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
 - ouvrant droit à un CQP/CQPI (certificat de qualification professionnelle/CQP interbranches).

Priorités au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

Les parties signataires estiment prioritaires les actions de formation suivantes :

- pour l'ensemble des métiers de la manutention ferroviaire et travaux connexes, les actions de formation concourant à :
 - la connaissance de l'environnement de travail (environnement physique, réglementaire) ;
 - la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d'opérations) ;
 - la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
 - la mise à niveau concernant les techniques de base (utilisation des produits et des matériels) ;
 - les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite de chariot automoteur, conduite d'auto-laveuse, travail en hauteur, habilitation électrique...) ;
 - attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier et à l'intérieur des matériels roulant ferroviaires, attitudes de service...) ;
 - le travail en équipe ;
- pour les métiers de employés et de la filière support, les actions de formation concourant à :
 - la connaissance de l'environnement de travail (organisation de l'entreprise, organisation du travail, organisation du chantier) ;
 - la capacité à suivre une séquence de travail (un traitement d'information ou un ensemble de traitements d'informations ou de travaux administratifs) ;
 - la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et contexte de travail et des mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
 - la mise à niveau concernant les techniques de bases (connaissances de base en informatique et bureautique) ;
 - attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier, attitudes de services...) ;
 - le travail en équipe, et/ou selon l'emploi la capacité d'organiser le travail d'une équipe.

Annexe 2 *Certifications non spécifiques à la branche conduisant à un métier exercé au sein de celle-ci*

Certifications

CQP agent d'entretien et rénovation en propreté, CPNE-FP Propreté, RNCP, niveau V, NSF 343t.

CQP agent machiniste classique, CPNE-FP propreté, RNCP, niveau V, NSF 343t.

CQP chef d'équipe en propreté, CPNE-FP propreté, RNCP, niveau IV, NSF 343t.

CQPI technicien(ne) de la qualité (CPNE travail temporaire), RNCP, niveau IV, NSF 200r.

CQPI agent(e) logistique (CPNE travail temporaire), RNCP, niveau V, NSF 311.

Diplômes

CAP maintenance et hygiène des locaux, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 343.

CAP agent d'entreposage et de messagerie, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.

CAP agent d'entreposage et de messagerie mention services aéroportuaires, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.

BEP métiers de l'hygiène, de la propreté et de l'environnement, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 343.

Bac pro hygiène et environnement, ministère éducation nationale, RNCP, niveau IV, NSF 343.

BTS hygiène propreté environnement, ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau III, NSF 343.

BEP logistique et transport, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.

Bac pro logistique, ministère éducation nationale, RNCP, niveau IV, NSF 311.

Bac pro logistique mention services aéroportuaires, ministère éducation nationale, RNCP, niveau IV, NSF 311.

DUT gestion logistique et transport, ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau III, NSF 311.

Licence professionnelle transport-logistique spécialité : responsable d'exploitation, ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau II, NSF 311.

Titres professionnels

Titre professionnel agent(e) de propreté et d'hygiène, ministère chargé de l'emploi, RNCP, niveau V, NSF 343t.

Titre professionnel manager du développement du multiservices associés à la propreté, INHNI, RNCP, niveau I, NSF 343p.

Titre professionnel responsable de service hygiène propreté, INHNI, RNCP, niveau II, NSF 343p.

Annexe 3 *Rémunération minimale des apprentis*

Afin de favoriser l'insertion des jeunes sous contrat d'apprentissage au sein des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de modalités de salaires minima des apprentis

exprimés en pourcentage des salaires minimum garantis au sein de la manutention ferroviaire et travaux connexes selon le barème ci-après :

Année du contrat	Salaire minimum en pourcentage du Smic		Salaire minimum en pourcentage du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1 ^{re}	40 %	55 %	70 %
2 ^e	50 %	65 %	80 %
3 ^e	65 %	80 %	90 %

Accord relatif à la formation professionnelle du 17 mars 2006

Extraits : dispositions créant la CPNE-FP et l'observatoire de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

« Chapitre III Le rôle des instances représentatives et paritaires

[...]

Article 6 | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche*

Les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une CPNE-FP dans la branche professionnelle. Le règlement intérieur de la CPNE-FP sera établi lors de la première séance.

Article 7 | *Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP)*

La CPNE-FP mise en place par le présent accord, a une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents coefficients. Elle recherche les mesures propres à assurer l'utilisation et le développement de ces moyens.

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et du présent accord de branche, les parties signataires décident d'élargir le rôle de la CPNE en lui confiant notamment les missions suivantes :

- elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche ;
- elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche ;
- elle détermine les actions de formation ayant un objectif de professionnalisation ;
- la CPNE-FP examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications.

Elle procède sur proposition de l'OPCA, aux modifications nécessaires des forfaits de prise en charge par l'OPCA concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation ainsi que de la période de

professionnalisation pour les salariés, Elle a également en charge la fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

Ses conclusions en matière de besoins de formation professionnelle sont mises à la disposition des chefs d'entreprises, des instances représentatives du personnel et des organismes liés au secteur.

Les autres missions qui lui sont confiées sont décrites dans les différents articles de cet accord. La commission se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions nouvellement définies. Le secrétariat de la commission est à la charge de la partie patronale.

Chapitre IV L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les partenaires sociaux décident la mise en place au sein de la CPNE-FP d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. L'observatoire constituera une nouvelle mission de la CPNE-FP. Cette fonction sera organisée par la création au sein de la CPNE-FP d'un comité de pilotage de l'observatoire.

Il fournira des données permettant notamment de :

- définir les publics et les priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation ;
- définir la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique.

La CPNE-FP agissant en tant que comité de pilotage de l'observatoire décide :

- de définir le programme de travail annuel ;
- de réaliser ou faire réaliser des études de toutes natures sur les métiers et les qualifications ;
- de garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;
- d'établir les lettres de missions permettant de réaliser ou faire réaliser les études et enquêtes prévues dans les lettres de mission ;
- d'assurer la veille permanente sur l'évolution des métiers ;
- de collecter les données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Le règlement intérieur de la CPNE-FP fixera le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. »

Textes attachés 4 Prévoyance

Avenant n° 25 du 15 novembre 2018 à la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes portant révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 instituant un régime de prévoyance non cadres

À l'issue de la réunion du 15 novembre 2018 de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (CPPNI-MF) représentant les partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche, à savoir d'une part,

Le SAMERA (syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air),
et d'autre part,

La CGT (fédération nationale des ports et docks ; syndicat de la manutention et travaux connexes, aéroportuaire de Paris et de la région parisienne USPDA/CGT) ;

La CGT-FO (fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services Force ouvrière) ;

La CFDT (fédération générale des transports et de l'environnement CFDT) ;

L'union syndicale solidaires (fédération des travailleurs du rail - Sud Rail),

il a été convenu entre les parties signataires ce qui suit :

Contexte des modifications de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 instaurant un régime de prévoyance non cadres au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CCPNI-MF) de la branche a poursuivi ses débats et tenu compte des travaux de la commission de suivi de la prévoyance manutention ferroviaire et des réunions du groupe de travail paritaire constitué pour étudier la situation créée par la décision n° 2013-672 DC du conseil constitutionnel du 13 juin 2013 relative à l'inconstitutionnalité des clauses de désignation et de migration dans les accords collectifs relatifs à la protection sociale complémentaire (accord collectif de prévoyance de branche).

Dans cette décision le conseil constitutionnel avait précisé que la déclaration d'inconstitutionnalité des alinéas 1 et 2 de l'article L. 912-1 CSS (issus de la loi du 24 avril 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) prenait effet à compter de la publication de cette décision. Toutefois, les contrats en cours lors de la publication de la décision du conseil constitutionnel ont continué à produire leurs effets jusqu'à leur terme normal.

C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux de la branche ont procédé à une révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 instituant le régime de prévoyance non-cadres de la branche manutention ferroviaire pour tenir compte des évolutions légales et réglementaires ainsi que des décisions des partenaires sociaux de la branche ayant pour objectif de conserver autant que possible la mutualisation des risques pour le régime de branche.

À la date d'application du présent avenant 25 du 15 novembre 2018 (cf. article 19), les dispositions de l'accord instituant le régime de prévoyance non cadres sont ainsi remplacées :

« Accord instituant un régime de prévoyance non-cadres au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

Preamble

Le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air et les organisations syndicales représentatives au plan national ont été désireuses de poursuivre ses actions en matière de protection sociale complémentaire des salariés non-cadres relevant de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Afin de prendre en compte les évolutions légales, des négociations ont été engagées entre le syndicat patronal et les organisations syndicales représentatives du personnel en vue d'assurer une couverture complémentaire collective obligatoire en matière de prévoyance. Ces négociations ont abouti au présent accord valant avenant à la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

En signant cet accord, les partenaires sociaux ont voulu créer une dynamique de progrès dans la profession en adoptant un dispositif organisant la solidarité entre tous les salariés non-cadres des entreprises concernées afin de permettre à chacun d'avoir accès à des garanties qui répondent tant aux risques du secteur qu'à ses particularités démographiques, de bénéficier des actions sociales de l'organisme gestionnaire, et de favoriser le bien-être physique et moral des salariés de la profession et de leur famille.

Afin d'organiser les modalités ayant trait aux mécanismes de solidarité du régime de prévoyance définis par le présent accord et la convention d'assurance annexée, les organisations signataires de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et des travaux connexes décident et conviennent des dispositions qui suivent qui ont vocation à modifier en conséquence la convention collective nationale.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | *Durée. Entrée en vigueur. Dépôt*

Le présent accord est à durée indéterminée. Il entre en application au 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension. Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 2 | *Cadre juridique*

Le présent accord, tel que révisé par l'avenant n° 25 du 15 novembre 2018 ci-après désigné "le présent accord", est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 3 | *Application et sollicitation d'extension*

Les dispositions du présent accord s'intègrent autant que de besoin à la convention collective nationale. Les signataires soumettent le présent avenant à la procédure d'extension.

Article 4 | *Révisions et modifications*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies à l'article 41 de la convention collective nationale. Les partenaires sociaux se réuniront une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportées. De plus, des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande écrite d'une organisation syndicale ou de l'organisation patronale.

Article 5 | *Objet*

Le présent accord a pour objet d'instituer dans le cadre de l'article 83 1° *quater* du code général des impôts un régime minimum obligatoire de prévoyance complémentaire au plan national généralisé à tout le personnel non cadre exerçant une activité salariée et inscrit à l'effectif de l'entreprise le jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance et postérieurement à cette date.

Article 6 | *Gestion de la solidarité professionnelle*

Les signataires ont recherché les meilleures conditions de gestion du régime instauré au titre du présent accord et dont la caractéristique considérée comme essentielle par eux réside dans l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle. La solidarité professionnelle s'exprime plus particulièrement au travers :

- d'une définition unique des garanties et du coût des cotisations permettant à tous les salariés non-cadres, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise de bénéficier d'une couverture équivalente au même coût ;
- de la création d'une commission paritaire de suivi du régime.

Article 7 | *Engagements de l'organisme assureur*

Conformément aux dispositions réglementaires, l'organisme assureur s'engage :

- à revaloriser les rentes d'incapacité permanente, d'invalidité et les garanties décès maintenues aux personnes en invalidité versées par un organisme dont le contrat est résilié en raison d'une nouvelle adhésion à un contrat d'assurance ;
- à prendre en charge, contre paiement d'une cotisation *ad hoc*, en cas d'absence d'un organisme assureur précédent au titre du risque invalidité 2° et 3° catégorie et dans le respect de l'article 2 de la loi Évin, les suites des états pathologiques survenus antérieurement à l'adhésion de l'entreprise, à condition que le risque invalidité permanente résulte de l'arrêt de travail incapacité.

En cas de changement de l'organisme assureur, la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par l'organisme débiteur de ces rentes. La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est celle définie dans la convention d'assurance.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera assurée par le nouvel organisme assureur.

Article 8 | *Champ d'application*

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés relevant de la catégorie de personnel suivante : l'ensemble des salariés non cadres relevant de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

La notion de salarié inscrit à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident et dont le contrat de travail n'est pas rompu à compter du jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

Les garanties prévues par le présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres, liés par un contrat de travail quelle que soit sa forme (notamment les apprentis, le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance) aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Titre II Garanties, cotisations et suivi du régime

Article 9 | *Garanties du régime de prévoyance complémentaire*

Au titre du présent avenant, les salariés de la catégorie de personnel définie à l'article 8 bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire suivantes :

Garanties	Prestations
Décès	100 % du salaire de référence ^[1]
Double effet	100 % du salaire de référence ^[1]
Invalidité absolue et définitive	Capital décès versé par anticipation
Frais d'obsèques	50 % plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) au décès du salarié
Invalidité permanente	70 % du salaire de référence ^[1] Applicable aux invalides 2 ^e et 3 ^e catégorie de la sécurité sociale ou taux \geq à 66 % en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle

[1] Cf. article 10 « Salaire de référence » (ci-après).

Les conditions de mise en œuvre de ces garanties seront explicitées dans le contrat d'assurance signé par les entreprises et la notice d'information remise aux salariés.

Article 9.1 | Définition des garanties décès

I. Capital décès

a) Définition

En cas de décès du salarié, et sauf exclusions, l'organisme assureur verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé à l'article 9.

b) Définition des bénéficiaires

Le capital décès toutes causes est versé :

- au conjoint du salarié, tel que reconnu par le droit français non séparé judiciairement, ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) valablement conclu et en vigueur à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis ou nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- à défaut, par parts égales, aux parents du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, par parts égales aux grands-parents du salarié ;
- et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à proportion de leurs parts héréditaires.

À toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par le formulaire ou tout autre écrit adressé à l'organisme assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le capital est versé aux autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par le salarié, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

II. Garantie invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive d'un salarié avant la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale, l'organisme assureur garantit le versement du capital décès au salarié.

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il se trouve dans l'impossibilité totale et définitive de se livrer à une activité quelconque pouvant lui procurer gain ou profit et qu'il doit avoir recours à l'assistance d'une personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie "capital décès" du salarié. La garantie décrite dans cet article cesse au plus tard à la date de la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

III. Capital double effet

Lorsque le conjoint survit au salarié et décède au plus tard à l'issue de deux années suivant le décès du salarié, l'organisme assureur verse, par parts égales aux enfants encore à charge dudit conjoint au jour de ce second décès, un capital identique au capital prévu à l'article 9.1 du présent accord.

IV. Allocations d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse une allocation forfaitaire dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé à l'article 9. Cette allocation est versée, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs.

Article 9.2 | Invalidité permanente

Sous réserve du contrôle médical prévu par le protocole de mise en gestion et lorsque le salarié bénéficie de la part de la sécurité sociale d'une pension au titre de l'assurance invalidité (salarié classé dans les 2^e ou 3^e groupes d'invalides ou dont le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 66 % en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle), l'organisme assureur verse une prestation telle que prévue dans le tableau des prestations visé à l'article 9.

La prestation de l'organisme assureur cesse :

- à la date du décès du salarié, sans prorata d'arrérages au décès ;
- à la date où le salarié cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité devient inférieur à 66 % en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- à la date d'attribution de la pension vieillesse ;
- en tout état de cause, à la date de la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

En cas de modification de la catégorie reconnue par la sécurité sociale, l'allocation versée par l'organisme assureur est modifiée à partir de la même date.

En application de l'article 2 de la loi Évin, l'organisme assureur prend en charge en contrepartie de la cotisation due en application de l'article 12.1 du présent accord les suites des états pathologiques survenus antérieurement à la date d'affiliation du salarié, étant entendu que l'invalidité permanente du salarié doit résulter de son arrêt de travail au titre de l'incapacité.

Article 10 | Salaire de référence

Le salaire de référence ou traitement de référence qui sert de base de calcul des prestations est égal à l'ensemble des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail, limité aux tranches soumises à cotisations.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux. Lorsque le décès ou invalidité absolue et définitive fait suite à une

période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le traitement pris en compte pour le calcul des prestations ne peut excéder celui choisi par l'entreprise comme base des cotisations.

Article 11 | Revalorisation des prestations

La revalorisation des prestations intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date, et ne seront plus revalorisées dans l'avenir.

Article 12 | Cotisations du régime et répartition

Article 12.1 | Financement du régime

a) Financement du régime proprement-dit

La cotisation globale destinée au financement du régime, à sa gestion et à son pilotage (article 13.3) est fixée à 0,68 % du salaire de référence (défini à l'article 10) à la date d'extension de l'avenant n° 25 du 15 novembre 2018 ou au plus tôt au 1^{er} janvier 2019.

Article 12.2 | Modalités

La répartition des cotisations est la suivante :

- 50 % de la cotisation pour le salarié ;
- 50 % de la cotisation pour l'employeur.

Les cotisations correspondant à la participation des salariés feront l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur leur salaire. Le taux de cotisation est identique pour tous les salariés relevant de la catégorie de personnel définie à l'article 8 du présent accord.

Article 13 | Suivi de l'accord

Article 13.1 | Rapport annuel

L'organisme assureur auprès duquel chaque entreprise a souscrit un contrat de prévoyance transmet chaque année à la direction de chaque entreprise adhérente le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs audit contrat prévu par l'article 3 du décret du 30 août 1990. À charge pour chaque entreprise de les diffuser aux institutions représentatives du personnel.

Ce rapport fournit les éléments permettant d'analyser les résultats du contrat d'assurance et notamment présente en termes clairs et précis la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme assureur et comporte la justification de leur caractère prudent en vue de faciliter le pilotage du présent accord.

Article 13.2 | Constitution et prérogatives de la commission de suivi

Une commission paritaire appelée la commission de suivi est instituée afin de veiller à la gestion du présent accord.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et de représentants du syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air, à savoir 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants de l'organisation patronale signataire.

La commission de suivi détermine le contenu de son règlement intérieur qui fixe notamment sa composition et ses attributions. Elle se réunit autant que de besoin, et au moins 1 fois par an pour examiner et suivre le régime.

Cette commission a notamment pour mission :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis par les entreprises ;
- de contrôler l'application de l'accord et de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application de l'accord ;
- de choisir et consulter pour étude des experts dont le choix et le changement seront décidés à l'unanimité des membres de la commission de suivi ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

À l'issue des négociations, toute modification de l'accord doit être mise en œuvre dans le cadre de la même négociation collective qui a présidé à la mise en place du présent accord.

Article 14 | *Transfert de personnel*

Dans le cas de transfert de personnel prévu à l'article 15 *ter* de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes, les salariés bénéficieront du régime de prévoyance du nouvel employeur, qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui de l'ancien employeur.

Article 15 | *Suspension des garanties*

Les garanties et les cotisations employeurs et salariés afférentes sont maintenues pendant la totalité de la durée d'absence des salariés et ce sans limite dans les cas suivants :

- maladie ;
- accident du travail et maladie professionnelle ;
- congé de maternité.

Les garanties, la participation de l'employeur et celle du salarié sont suspendues lorsque les périodes de suspension ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération : congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique sans maintien de rémunération.

Néanmoins, les parties signataires conviennent d'expérimenter, au cours d'une période allant de la date du 1^{er} mars 2019 au 31 décembre 2021, le maintien des garanties pendant une durée de 30 jours consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés sans solde prévus par le code du travail ou pris par les salariés dans le but d'étendre leurs droits à congés payés (congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique sans maintien de rémunération). Un bilan de l'impact de cette expérimentation sur l'équilibre du régime sera effectué au cours de la commission de suivi prévoyance de novembre 2021 qui transmettra à la CPPNI de branche ses préconisations quant à la suite à donner à cette expérimentation.

À l'exception de la situation visée à l'alinéa précédent, la suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle (et donc, selon les dispositions de l'alinéa précédent, exceptionnellement au 31^e jour suivant celle-ci), et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du contrat de prévoyance, sauf à ce que le salarié continue à titre individuel d'ad-

hérier au régime et s'acquitte de la totalité des parts employeur et salarié de la cotisation couvrant les prestations d'assurance correspondantes.

Article 16 | *Cessation des garanties*

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail ;
- à la date où le salarié n'appartient plus à la catégorie de personnel telle que définie à l'article 8 du présent avenant ;
- du fait de la liquidation de la retraite de la sécurité sociale du salarié ;
- et en tout état de cause, du fait de la résiliation du contrat d'assurance liant l'entreprise à l'organisme assureur, sous réserve des droits du salarié.

Article 17 | *Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés*

Afin de privilégier la couverture pour tous et de préserver la mutualisation du régime, et a fortiori en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 18 | *Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant*

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-10 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article du présent accord et de l'article 41 des dispositions communes de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes, et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

Article 19 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu, pour une durée indéterminée.

Il se substitue à tout accord collectif de branche ayant le même objet. À cette fin, il annule et remplace dans toutes ses dispositions l'avenant n° 11 du 17 mars 2006.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 20 | *Dépôt de l'accord. Extension*

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 15 novembre 2018.»

Textes attachés 5 Complémentaire santé

Accord collectif relatif au régime professionnel de frais de santé dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

Considérant la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaurant la généralisation de la couverture complémentaire santé les partenaires sociaux de la branche ont instauré par un accord collectif du 29 juin 2015 une couverture collective minimale de frais de santé à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires ont entendu définir ce régime professionnel de branche comme un dispositif de référence suffisamment complet et adapté aux besoins des salariés et entreprises de la branche afin que salariés et employeurs bénéficient au mieux des avantages procurés par une mutualisation des frais de santé sur la base la plus large possible.

Les partenaires sociaux ont également entendu promouvoir des principes qui contribuent également à faire du régime santé « une référence » pour la mise en œuvre de ce volet de la protection sociale des salariés :

- instaurer un standard professionnel unifié en matière de choix et de qualité : des garanties, des prestations, des réseaux de soins, de la gestion, des services apportés aux assurés ;
- respect des contrats responsables et promotion d'une « consommation responsable » des prestations santé ;
- appui aux dispositifs de prévention de la santé et dépistage des risques lourds ;
- action sociale adaptée aux besoins et attentes des salariés de la branche visant à faciliter leur accès aux soins et aux dispositifs adaptés de prévention des risques ;
- pilotage responsable, précis, régulier du régime s'appuyant sur une gestion administrative « indépendante » du régime facilitant l'accès direct aux informations permettant le suivi du régime afin d'analyser la pertinence de la couverture retenue et la maîtrise de son coût.

Par avenant du 7 mars 2016 à l'accord du 29 juin 2015 les partenaires sociaux ont révisé ce dernier pour tenir compte :

- de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires intervenues dans les domaines couverts par l'accord depuis sa signature et notamment l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour son application ;
- des remarques formulées sur les dispositions de l'accord par la direction de la sécurité sociale et par la direction générale du travail ;
- des erreurs matérielles constatées lors de la préparation de la mise en gestion et de la mise en œuvre de l'accord ;
- préciser certaines dispositions pour faciliter l'interprétation et la mise en œuvre de l'accord.

Par avenant du 12 juillet 2016, les signataires de l'accord collectif du 29 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes à cet accord ont entendu préciser à l'annexe 4 dudit accord, les conditions, périodicité et modalités du réexamen de la recommandation de l'organisme assureur.

Par avenant du 14 septembre 2017, les partenaires sociaux de la branche ont entendu :

- afin d’affirmer et de conforter la solidarité au sein de la branche telle que la loi et le décret n° 2017-162 du 9 février 2017 relatif au financement et à la gestion de façon mutualisée des prestations mentionnées au paragraphe IV de l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale les y invitent, les partenaires sociaux de la branche préciser les prestations mutualisées dans un fonds géré par un gestionnaire choisi par la CPPNI-MF et au financement duquel toutes les entreprises de la branche devront concourir ;
- réviser les dispositions relatives au contrôle et suivi du régime.

L’arrêté du 11 décembre 2015 (*Journal officiel* du 17 décembre 2015) portant extension de l’accord du 29 juin 2015 conclu dans le cadre de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes et instaurant le régime de frais de santé de la branche ayant fait l’objet d’un recours visant à son annulation, les partenaires sociaux de la branche ont entendu réaffirmer au sein du présent accord du 21 mars 2018 l’ensemble des dispositions conventionnelles ci-dessus mentionnées et relatives à ce régime et à la prise en compte des dernières évolutions législatives et réglementaires.

Le présent accord a donc pour objet de se substituer à tout accord collectif de branche ayant le même objet. À cette fin, il annule et remplace dans toutes ses dispositions l’accord collectif du 29 juin 2015 et ses avenants successifs.

Chapitre 1^{er} Objet et mise en œuvre du régime

Article 1^{er} | *Objet du régime*

Il est institué un régime collectif frais de santé au profit des catégories de salariés définies à l’article 3.5 du présent accord qui relèvent de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Ce régime s’impose à l’ensemble des entreprises de la branche, et comprend un niveau de garanties minimum, un montant de cotisations minimum, des dispenses d’affiliation et un haut degré de solidarité.

Le présent régime obligatoire est mutualisé auprès d’un organisme recommandé qui a été retenu aux termes d’une mise en concurrence, conformément à la réglementation fixée par l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Chapitre II Adhésion des entreprises et affiliation des assurés

Article 2 | *Champ d’application de l’accord*

Le régime frais de santé obligatoire s’applique à toutes les entreprises relevant du champ de la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 3 | *Salariés bénéficiaires du régime. Adhésion obligatoire*

Sous réserve des dispositions de l’article 4 ci-dessous, sont obligatoirement affiliés par leur employeur au régime conventionnel collectif et obligatoire de frais de santé (adhésion obligatoire) l’ensemble des salariés non cadres, des entreprises relevant du champ d’application défini à l’article 2 du présent accord.

Article 4 | *Salariés bénéficiaires du régime. Cas dérogatoires, dispenses d’adhésion*

Les dispenses d’affiliation ne peuvent en aucun cas être imposées par l’employeur qui a pour obligation de proposer aux salariés concernés par le présent accord l’affiliation à la garantie de frais de soins de santé.

En dehors des cas de dispense d'adhésion d'ordre public (ou « de droit ») prévues aux articles D. 911-2, D. 911-3 et L. 911-7 du code de la sécurité sociale, les salariés peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au régime complémentaire frais de santé de branche défini par le présent accord, conformément aux dispositions réglementaires, à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties en matière de remboursement frais de santé ;
- Les salariés CDD et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les apprentis et salariés à temps partiel, dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute.

Les entreprises qui souhaitent conserver leur niveau de garanties, leur tarification et la répartition de celle-ci y seront autorisées lorsque le régime frais de santé déjà existant est au moins aussi favorable que celui mis en place dans le présent accord et présente un caractère obligatoire.

Chapitre III Garanties du régime conventionnel obligatoire

Article 5 | Date d'effet des garanties

Les garanties prennent effet dès que le salarié est affilié au régime.

Article 6 | Périodes de suspension du contrat de travail

Article 6.1 | Maladie. Accident du travail. Maladie professionnelle. Maternité

Les garanties et les cotisations employeurs et salariés afférentes sont maintenues pendant la totalité de la durée d'absence des salariés et ce sans limite dans les cas suivants :

- maladie ;
- accident du travail et maladie professionnelle ;
- congé de maternité.

Article 6.2 | Périodes de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération

Les garanties, la participation de l'employeur et celle du salarié sont suspendues lorsque les périodes de suspension ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération.

Par exception à ce principe, les parties signataires conviennent que les garanties seront maintenues pendant une durée de 30 jours consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés sans solde prévus par le code du travail ou pris par les salariés dans le but d'étendre leurs droits à congés payés (congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique sans maintien de rémunération).

À l'exception de la situation visée à l'alinéa précédent, la suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle (et donc exceptionnellement au 31^e jour suivant celle-ci), et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du régime de branche complémentaire santé, sauf à ce que le salarié continue à titre individuel d'adhérer

au régime auprès de l'organisme gestionnaire et s'acquitte de la totalité des parts employeur et salarié de la cotisation couvrant les prestations d'assurance correspondantes.

Article 7 | *Portabilité des garanties du régime conventionnel obligatoire de frais de santé*

Le maintien des garanties du régime de branche complémentaire santé est organisé conformément aux termes de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 8 | *Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (« Loi Évin »)*

Le régime complémentaire santé de la branche prévoit un maintien strict des garanties conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Loi Évin » et son décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

Article 9 | *Position des partenaires sociaux sur l'adaptation du régime pour les cas de sortie de branche (retraités, chômeurs, invalides)*

Les partenaires sociaux demandent que l'organisme assureur propose aux retraités, chômeurs ou invalides une couverture complémentaire santé avec des garanties de nature ou de niveau identiques à celle du contrat collectif obligatoire en vigueur au titre du régime de branche pour un tarif ne pouvant être supérieur de plus de 50 % à celui de actifs. Pour les contrats souscrits en application de l'article 4 de la loi Évin à compter du 1^{er} juillet 2017 il sera fait application des dispositions du décret n° 2007-372 du 21 mars 2017.

Concernant les retraités, les partenaires sociaux demandent que l'organisme assureur tout en conservant le même niveau de garantie, procède à des adaptations de celles-ci de façon à tenir compte des besoins spécifiques de cette population au regard de la couverture du risque santé.

Article 10 | *Description des garanties du régime complémentaire santé de branche*

Article 10.1 | *Régime complémentaire socle (obligatoire)*

Le niveau des prestations instauré par le régime de branche frais de santé obligatoire respecte :

- les contraintes du « contrat responsable » définies par les articles L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du code de la sécurité sociale ;
- ainsi que les niveaux de garanties minimum « panier de soins ANI » fixés par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Le tableau des prestations est présenté en annexe 1 au présent document.

Article 10.2 | *Régimes complémentaires optionnels 1 et 2*

Le salarié pourra améliorer les prestations dont il bénéficie en souscrivant facultativement à sa charge exclusive aux garanties optionnelles, présentées en annexe 2 au présent accord.

Article 10.3 | *Extension facultative des régimes complémentaires aux ayants-droit des assurés*

Dans le cas de la mise en place d'un des régimes pour les salariés, le(s) régime(s) complémentaires(s) socle ou optionnel(s) 1 et 2 pourra(ont) être étendu(s) facultativement au profit :

■ Du conjoint :

- le conjoint non séparé judiciairement ;
- le partenaire, dans le cadre d'un Pacs ;
- le concubin.

■ Et des enfants à charge au sens de la sécurité sociale :

Les enfants sont considérés comme étant à charge :

- jusqu'à la date à laquelle ils atteignent leur 18^e anniversaire ;
- par dérogation, jusqu'à leur 16^e anniversaire s'ils sont étudiants dans l'enseignement supérieur.

Chapitre IV Cotisations

Article 11 | *Montant de la cotisation et répartition*

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Le montant de la cotisation est indiqué à l'annexe 3 du présent accord. Celui-ci pourra être révisé dans le cadre des négociations prévues à l'article 17 du présent accord.

Dispositions particulières à l'affiliation des salariés multi-employeurs

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs relevant de la branche, la cotisation peut être proratisée entre les différents employeurs à la demande du salarié, sous réserve de justifier de leur pluriactivité au sein de la branche auprès de l'assureur du régime et de leurs employeurs. Le salarié à employeurs multiples de la branche a l'obligation, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par le régime.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps très partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Chapitre V Prévention collective des risques santé

Article 12 | *Prestation collective de prévention des risques santé*

Les parties signataires de l'accord ont décidé de garantir une prestation de prévention collective accessible à tous les salariés de la branche et pour se faire de mettre les actions de prévention des risques santé et de dépistage des pathologies lourdes au cœur du régime complémentaire socle obligatoire et des régimes complémentaires optionnels 1 et 2.

Article 12.1 | *Prévention des risques santé (art. R. 871-2 CSS)*

La commission paritaire complémentaire santé a souhaité faciliter l'accès des salariés de la branche aux actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dont :

- le détartrage dentaire annuel ;
- le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (– 14 ans) ;
- le dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans ;
- le dépistage de l'hépatite B ;
- le bilan du langage écrit ou oral sur les bases des auxiliaires médicaux (– 14 ans) ;

- l'ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale ;
- les vaccins pris en charge par la sécurité sociale et inscrit au calendrier vaccinal.

Au titre des prestations de prévention, sont également prévus un forfait de sevrage tabagique par bénéficiaire et par an permettant un remboursement partiel des patchs inscrits sur la liste de la sécurité sociale, le vaccin préventif du col de l'utérus bivalent.

Article 12.2 | Dépistage des pathologies lourdes

Les parties signataires de l'accord ont également décidé de faciliter l'accès des salariés de la branche aux soins de dépistage des pathologies lourdes afin de faire reculer le taux de mortalité et/ou d'accroître l'espérance de vie liés à certains cancers :

- dépistage du cancer du colon non remboursé (dans le cadre de la généralisation du test) ;
- dépistage du cancer du col de l'utérus non remboursé ;
- dépistage du cancer du poumon ;
- dépistage du cancer du sein par échographie mammaire.

Chapitre VI Prestations et actions poursuivant un objectif de solidarité

Article 13 | Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Le présent accord instaure un régime frais de santé obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 I et IV du code de la sécurité sociale et comprend à ce titre des prestations à caractère non directement contributifs, qui prennent la forme :

- d'une prise en charge de la cotisation de certains salariés ;
- des actions de prévention de santé publique ;
- des prestations d'action sociale.

Article 13.1 | Prise en charge de la cotisation de certains salariés

Les parties signataires prévoient la prise en charge totale de la cotisation (part salariale comprise) de tout apprenti.

Article 13.2 | Financement d'actions de prévention de santé publique

Les parties signataires prévoient :

- le financement (part salariale comprise) des actions de dépistage concernant les risques de santé visés à l'article 12.2 du présent accord (« dépistage des pathologies lourdes » à l'exclusion de la « prévention des risques santé » prévue à l'article 12.1) ;
- le financement d'actions de prévention et l'éducation à la santé, ou visant plus généralement à favoriser le bien-être physique et moral des bénéficiaires du régime complémentaire santé.

Article 13.3 | Financement de prestations d'action sociale

Les parties signataires ont également entendu conférer un « degré élevé de solidarité » au régime complémentaire de branche en demandant à ce que le régime de branche participe au financement d'un programme de prestations d'action sociale spécifiques au secteur.

Le programme de prestations d'action sociale comportant des types d'interventions adaptés aux besoins des salariés du secteur est défini par la commission paritaire de suivi et de pilotage complémentaire santé de la branche.

Article 14 | *Financement et gestion des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité*

Article 14.1 | *Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité*

Les parties signataires décident que 2 % des cotisations finançant le régime santé de branche seront alloués au financement d'actions de prévention de santé publique et aux prestations d'action sociale. La prise en charge de la cotisation des apprentis prévue à l'article 13.1 est organisée dans le cadre de la mutualisation du régime de complémentaire santé de la branche.

La CPSP-CS manutention ferroviaire définit chaque année et à titre prévisionnel, dans le règlement du fonds de solidarité, la clé de répartition des ressources entre chacune des deux dernières garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Article 14.2 | *Gestion de façon mutualisée des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité*

Article 14.2.1 | *Création d'un « fonds de solidarité manutention ferroviaire » (FS-MF)*

Conformément aux dispositions du 3° de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident qu'à compter de la date d'application du présent avenant un fonds nommé « fonds de solidarité manutention ferroviaire » (FS-MF), commun à l'ensemble des entreprises de la branche (y compris à celles n'ayant pas rejoint l'organisme assureur recommandé à l'annexe IV du présent accord) sera créé afin de financer les prestations mentionnées aux articles 13.2 et 13.3 ci-dessus et de percevoir les ressources mutualisées mentionnées à l'article 14.1 ci-dessus.

Article 14.2.2 | *Définition des modalités de fonctionnement du fonds de solidarité de branche. Pilotage par la CPSP-CS MF. Choix du gestionnaire du fonds de solidarité de branche*

Pilotage des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Les actions et les prestations prévues aux articles 13.2 et 13.3, ainsi que les règles de fonctionnement et d'attribution des prestations d'action sociale, sont déterminées par la CPSP-CS manutention ferroviaire. Elles sont précisées dans le règlement du fonds de solidarité.

Conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la CPSP-CS manutention ferroviaire contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés, qu'il s'agisse de l'organisme assureur recommandé défini à l'annexe IV de l'accord ou de tout autre organisme assureur.

Choix du gestionnaire du fonds de solidarité de branche

L'organisme gestionnaire du FSMF est désigné selon une procédure d'appel d'offre *ad hoc* définie par la CPPNI-MF telle qu'elle a été mise en œuvre en 2015 pour le choix de l'organisme gestionnaire des cotisations et des prestations du régime de complémentaire santé. Cette procédure sera mise en œuvre pour la prochaine fois en 2020 (au plus tard) ou à la date du nouvel examen du choix de l'organisme assureur.

Par exception à cette règle, pour la période allant de la date d'application du présent accord à la date de renouvellement mentionnée ci-dessus, les parties signataires mandatent l'organisme assureur recommandé, Carcept Prévoyance, pour gérer le fonds de solidarité mutualisé de la

manutention ferroviaire (FSMF) pour l'ensemble des entreprises de la branche, pour la même périodicité que sa recommandation pour la couverture du régime complémentaire santé.

Informations des entreprises de la branche concernant le fonds de solidarité de la manutention ferroviaire (FS-MF)

L'ensemble des informations concernant la création, le fonctionnement, le pilotage et les actions du fonds de solidarité manutention ferroviaire font l'objet d'une information des entreprises et des salariés de la branche selon les canaux suivants :

- par les partenaires sociaux de la branche selon les modalités que ceux-ci retiennent pour communiquer à leurs mandants ;
- par le SAMERA pour les entreprises adhérentes selon les modalités en vigueur au sein du syndicat ;
- par l'organisme gestionnaire retenu pour la gestion du fonds de solidarité qui mets à disposition des entreprises de la branche un site internet dédié ;
- par le règlement du fonds de solidarité.

Chapitre VII Contrôle et suivi du régime

Article 15 | *Création et composition de la commission paritaire de suivi et de pilotage du régime complémentaire santé*

Il est créé une commission paritaire de suivi et de pilotage du régime de protection sociale complémentaire frais de santé dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Les parties rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont fixés dans le cadre d'un protocole de fonctionnement conclu entre ces derniers et l'organisme recommandé.

Article 16 | *Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage*

La commission paritaire de suivi et de pilotage a pour objet de contrôler, de piloter et éventuellement faire évoluer le régime professionnel de frais de santé dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis et présentés par l'organisme assureur recommandé pour la garantie frais de santé et l'organisme gestionnaire ;
- de contrôler l'application du régime de frais de santé, de décider et gérer l'action sociale et les prestations et actions poursuivant l'objectif de solidarité du régime, et le pilotage du fonds de solidarité manutention ferroviaire (FS-MF) ;
- de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application du régime ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

Article 17 | *Évolution des garanties et cotisations du régime obligatoire*

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la branche.

Article 18 | *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt dès son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente pour les entreprises adhérentes au SAMERA.

Il se substitue à tout accord collectif de branche ayant le même objet. À cette fin, il annule et remplace dans toutes ses dispositions l'accord collectif du 29 juin 2015 et ses avenants successifs.

Article 19 | *Révision et modification*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies à l'article 41 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes et la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et 8 et L. 2261-9 du code du travail.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 20 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail, par la partie la plus diligente.

Article 21 | *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Article 22 | *Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En raison de la nature des stipulations qu'il contient qui présentent un intérêt général de santé et de solidarité, le présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du...

Fait à Paris, le 21 mars 2018.

Annexe 1 Tableau des garanties du régime socle

Famille d'actes	Libellé de l'acte	Régime complémentaire Socle (SS incluse)	
		Assistée	Garanties
Hospitalisation	Hospitalisation médicale	BR	100%
	Hospitalisation chirurgicale	BR	100%
	Honoraires d'hospitalisation		
	Actes de chirurgie, actes d'anesthésie		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130%
Soins courants	Forfait hospitalier	FR	100%
	Chambre particulière	Forfait	65€/jour
	Chambre accompagnant enfant	Forfait	10€/jour
	Transport	BR	100%
	Consultations / Visites généralistes		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	120%
Pharmacie	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100%
	Consultations / Visites spécialistes		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130%
	Analyses laboratoires	BR	100%
	Auxiliaires médicaux	BR	100%
	Radiologie, imagerie, échographie		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100%
	Actes de chirurgie, actes techniques		
	Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	150%
	Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130%
Optique	Véhicule pour handicapé physique (VHP)	BR	200%
	Pharmacie remboursée à 65%	BR	100%
	Pharmacie remboursée à 30%	BR	100%
	Limitation à un équipement Optique par période de 2 ans, sauf chez les mineurs en cas d'évolution de la vue		
	Montures	Euros	RSS + 100 €
Dentaire	Verre simple	Euros	RSS + 100 €
	Verre complexe	Euros	RSS + 200 €
	Verre hypercomplexe	Euros	RSS + 300 €
	Lentilles acceptées	Euros	RSS + 100 €
Prothèses	Soins dentaires	BR	100%
	Prothèses dentaires remboursées	BR	320%
	Orthodontie remboursée	BR	350%
Actes de prévention (conformément à l'article R871-2 du Code de la Sécurité sociale)	Prothèses auditives	BR	400%
	Orthopédie	BR	150%
	Autres prothèses	BR	100%
Dépistage	Dépistage dentaire annuel	BR	100%
	Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (-14 ans)	BR	100%
	Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans	BR	100%
	Dépistage de l'hépatite B	BR	100%
	Bilan du langage écrit ou oral sur les bases des auxiliaires médicaux (enfant de -14 ans)	BR	100%
	Cetodone itométie prise en charge par la SS	BR	100%
	Vaccin prise en charge par la SS et inscrit au calendrier vaccinal	BR	100%
Autres prestations	Dépistage du cancer du col non remboursé (dans le cadre de la généralisation du test)	Euros	10€
	Dépistage du cancer du col de l'utérus non remboursé	Euros	15€
	Dépistage du cancer du poumon	BR	100%
	Dépistage du cancer du sein par échographie mammaire	BR	100%
Actes considérés comme des éléments de solidarité	Sevrage tabagique	Euros	90€
	Pilules contraceptives	Euros	40€
	Vaccin préventif du col de l'utérus bivalent	BR	100%
	Chambre particulière maternité	Euros	30€/jour
	Garantie assistance (aide ménagère, rapatriement en cas de problèmes à l'étranger)	-	inclus

FR : Frais Réels

BR : Base de Remboursement de la Sécurité Sociale

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale - Valeur 2015 : 3 170 €

Annexe 2 Tableau des garanties des 2 régimes optionnels

Famille d'actes	Libellé de l'acte	Assiette	Régime complémentaire optionnel 1 (SS incluse)	Régime complémentaire optionnel 2 (SS incluse)
			Garantie	
Hébergement	Hospitalisation médicale	BR	120%	150%
	Hospitalisation chirurgicale	BR	120%	150%
	Honoraires d'hospitalisation	BR	150%	180%
	Actes de chirurgie, actes d'anesthésie	BR	130%	160%
	Signataires du contrat d'admission aux soins	FR	100%	100%
	Non signataires du contrat d'admission aux soins	Euros	80€ / jour	100€ / jour
	Forfait hospitalier	Euros	10€ / jour	30€ / jour
Soins courants	Chambre part buière	BR	100%	100%
	Chambre accompagnant enfant			
	Transport			
	Consultation / Visites généralistes	BR	120%	150%
	Signataires du contrat d'admission aux soins	BR	100%	130%
	Non signataires du contrat d'admission aux soins			
	Consultation / Visites spécialistes	BR	150%	200%
	Signataires du contrat d'admission aux soins	BR	130%	180%
	Non signataires du contrat d'admission aux soins			
	Analyses laboratoires	BR	100%	100%
	Auxiliaires médicaux	BR	100%	100%
	Radiologie, imagerie, échographie			
Pharmacie	Actes de chirurgie, actes techniques	BR	100%	150%
	Signataires du contrat d'admission aux soins	BR	100%	130%
	Non signataires du contrat d'admission aux soins			
	Vente pour handicapé physique (VHP)	BR	200%	200%
	Pharmacie remboursée à 65%	BR	100%	100%
	Pharmacie remboursée à 30%	BR	100%	100%
	Pharmacie remboursée à 15%	BR	100%	100%
Optique	Limitation à un équipement Optique par période de 2 ans, sauf chez le mineur ou en cas d'évolution de la vue			
	Monture	BR	RSS + 100 €	RSS + 150 €
	Verre simple	BR	RSS + 130 €	RSS + 160 €
	Verre complexe	BR	RSS + 250 €	RSS + 300 €
	Verre hypercomplexe	BR	RSS + 320 €	RSS + 350 €
	Lentille acceptée	BR	RSS + 200 €	RSS + 300 €
	Lentille refusée et jetable	Euros	200€	300€
	Oération myopie	Euros	-	600€ / oeil
Dentaire	Soins dentaires	BR	100%	100%
	Prothèse dentaire remboursée	BR	320%	370%
	Prothèse dentaire non remboursée	PMSS	-	10%
	Othodontie remboursée	BR	350%	400%
	Othodontie non remboursée	PMSS	-	14%
	Implantologie dentaire (paran par bénéficiaire)	PMSS	15%	15%
Prothèses	Prothèse auditive	BR	400%	500%
	Othopédie	BR	200%	300%
	Autres prothèses	BR	100%	100%
Cure thermique	Cure thermique remboursée - honoraires	BR	150%	
	Cure thermique remboursée par la SS - transport et hébergement	BR	150%	RSS + 500 €
Actes de prévention (conformément à l'article R671-2 du Code de la Sécurité sociale)	Détailage dentaire annuel	BR	100%	100%
	Solement prophylactique des pulpes, sillons et fissures (-14 ans)	BR	100%	100%
	Dépiquage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans	BR	100%	100%
	Dépiquage de l'hépatite B	BR	100%	100%
	Etat du langage écrit ou oral sur la base des auxiliaires médicaux (enfant de -14 ans)	BR	100%	100%
	Othodontie mise en charge par la SS	BR	100%	100%
	Vaccin pris en charge par la SS et inscrit au calendrier vaccinal	BR	100%	100%
Dépiquage	Dépiquage du cancer du col utérin non remboursé (dans le cadre de la généralisation d'usage)	Euros	10€	10€
	Dépiquage du cancer du col de l'utérus non remboursé	Euros	15€	15€
	Dépiquage du cancer du poumon	BR	100%	100%
Autres prestations	Dépiquage du cancer du sein par échographie mammaire	BR	100%	100%
	Sevrage tabagique	-	90€	90€
	Pilule contraceptive	-	40€	50€
	Médecine du sexe	-	55€ par séance (max 3 séances)	45€ par séance (max 3 séances)
	Vaccin préventif du col de l'utérus bivalent	BR	100%	100%
	Forfait maternité	PMSS	-	10%
	Chambre part buière maternité	-	80€ / jour	100€ / jour
Actes considérés comme des éléments de solidarité	Garantie aux étrangers (aide ménagère, rapatriement en cas de problèmes à l'étranger)	-	incluse	incluse

FR : Frais Réels
BR : Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale - Naturel 2015 : 3 170 €

Annexe 3 *Taux de cotisation mensuelle*

Le taux de cotisation dû au titre du régime complémentaire socle santé de branche s'élève pour le régime de branche socle et pour le salarié seul (en pourcentage du PMSS) :

- à 1,36 % du PMSS (régime général) ;
- 0,68 % du PMSS (régime Alsace-Moselle) ;
- 2,04 % du PMSS (article 4 loi Évin régime général) ;
- 1,02 % du PMSS (article 4 loi Évin régime Alsace-Moselle).

La cotisation est répartie à 50 % à la charge de l'employeur soit 0,68 % du PMSS et 50 % à la charge du salarié soit 0,68 % du PMSS.

La cotisation « degré élevé de solidarité » est égale à 2 % de la cotisation (part salariale et part patronale) versée au titre du financement du régime complémentaire socle obligatoire soit 2 % des cotisations socle.

La structure tarifaire pour le régime sera une cotisation « salarié ». Ce tarif est maintenu pendant 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la recommandation de la CARCEPT prévoyance. À l'issue de cette période il pourra faire l'objet d'une renégociation.

Annexe 4 *Choix de l'organisme assureur recommandé par la branche*

À l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises relevant de la branche d'adhérer, pour l'assurance de la couverture du présent régime « frais de santé », à l'organisme assureur suivant :

■ Carcept prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est sis au 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris.

Les modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'expiration de ce délai et étudieront notamment, à cette occasion, un rapport consolidant le suivi et les évolutions du régime sur les 5 ans considérés.

En tout état de cause, ce nouvel examen donnera lieu à une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Textes attachés 6 Droit syndical et dialogue social de branche et au sein des entreprises

Accord relatif au dialogue social dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au dialogue social comme définies au livre II du code du travail.

Les parties signataires (le SAMERA et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche) rappellent le rôle primordial de la convention et des accords de branche pour une régulation économique et sociale par l'affirmation de solidarités interentreprises et l'harmonisation des conditions d'emploi des salariés dans les entreprises d'un même secteur d'activité.

Les groupes de travail paritaires ayant préparé la négociation de cet accord ont été l'occasion, au-delà d'un retour d'expérience, d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche professionnelle de la manutention ferroviaire et travaux connexes, et de traduire, dans cet accord, des orientations partagées par les signataires.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement d'un dialogue social constructif et responsable et la négociation collective au sein de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes. Cette concertation sociale de branche doit également être favorisée dans les entreprises aussi les parties signataires ont tenu à poser les bases d'une meilleure formation des titulaires de mandats.

Les signataires ont également tenu à organiser les modalités selon lesquelles les partenaires sociaux de la branche peuvent saisir la commission paritaire de branche, instance de la négociation collective, de toutes questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt collectif pour le personnel et les entreprises.

Enfin, les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social des entreprises. L'exercice de responsabilités syndicales ou représentatives ou l'exercice d'un rôle d'acteur de la négociation collective ne saurait constituer pour les salariés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre (en application notamment des articles L. 2141-5, L. 2141-5-1, L. 6112-4 et L. 6123-1 du code du travail).

Article 1^{er} | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de formaliser les orientations du dialogue social de branche ;
- de décrire l'organisation du dialogue social au sein de la branche notamment en précisant les rôles et attributions des instances concourant à ce dialogue dans le respect des prérogatives de la commission paritaire de branche en matière de négociation collective ;
- de promouvoir la formation des acteurs du dialogue social tant au niveau de la branche que des entreprises.

Article 2 | Conduite du dialogue social de branche

Les signataires du présent accord réaffirment la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs constitutifs d'un ensemble de règles applicables à toutes les entreprises de la branche et visant à assurer l'unité et l'identité de celle-ci.

Afin de piloter efficacement le dialogue social de branche, ils considèrent qu'il convient périodiquement :

- de définir les enjeux et priorités du dialogue social de branche, si besoin, en affirmant son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise ;
- après retour d'expérience, d'ajuster les méthodes du dialogue social de branche pour que celui-ci reste exemplaire et joue un rôle moteur dans l'amélioration de la concertation sociale au sein des entreprises.

Article 2.1 | Priorités de branche en matière de dialogue social

Au-delà des négociations de branche obligatoires et des travaux paritaires à mettre en œuvre dans le cadre des politiques arrêtées par les pouvoirs publics ou des accords nationaux interprofessionnels, les parties signataires s'accordent à revoir chaque année la liste des dossiers qu'elles considèrent comme prioritaires au regard des enjeux économiques et sociaux de la branche.

Afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche, lors de l'examen de ces priorités, les parties signataires conviennent de lister les textes de branche qui seraient devenus inadaptés du fait des évolutions du contexte, et d'inscrire dans les priorités, les négociations à conduire pour rechercher de nouveaux équilibres sur ces thèmes.

Afin de faciliter ce travail de mise à jour des textes conventionnels, à l'issue du travail d'actualisation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes, l'ensemble des textes conventionnels applicables au sein de la branche seront disponibles dans le cadre d'un site internet dédié aux travaux paritaires de la branche.

La définition de ces priorités, exercice indispensable à l'efficacité du dialogue social de branche, ne peut toutefois pas avoir pour effet de remettre en cause la liberté d'appréciation et de proposition de chaque organisation syndicale à l'occasion de l'examen de ces priorités.

Ces priorités sont consignées en annexe 1 du présent accord, annexe qui fera donc l'objet d'une révision périodique.

Article 2.2 | Méthode retenue pour la conduite du dialogue social de branche

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la méthode à mettre en œuvre afin de favoriser la conduite et la réussite de la négociation dans le cadre d'une concertation ouverte et loyale.

Cette méthode repose sur trois phases dont la principale est celle de la préparation de la négociation proprement dite :

- une phase de préparation de la négociation et de partage des constats : des réunions bilatérales ou des groupes de travail paritaires « *ad hoc* » doivent permettre aux parties de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et comprendre les enjeux et attentes de chacune des parties. Elle doit permettre de définir le périmètre de la négociation et les conditions requises pour son aboutissement. Elle peut, si besoin, être également le moment d'une appropriation technique des enjeux.

Il est convenu entre les parties signataires que cette phase de préparation de la négociation ne peut pas conduire les organisations syndicales représentatives à renoncer à leurs demandes et revendications ;

- une phase de définition d’axes de négociations établis sur la base des constats partagés qui pourront porter, en fonction du sujet, sur :
 - les mesures prioritaires à mettre en œuvre ;
 - le calendrier de réalisation d’une ambition ou d’une orientation partagées par les partenaires sociaux ;
 - la définition du type d’accord le plus approprié entre un accord s’appliquant de façon uniforme à l’ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre au niveau local pour les modalités de mise en œuvre ;
- en cas de consensus suffisant sur la définition des axes de négociations, les partenaires sociaux seront amenés à préciser le détail des dispositions de l’accord.

Article 3 | Organisation du dialogue social de branche

Le dialogue social lié à la négociation collective au sein de la branche professionnelle est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci-après :

Article 3.1 | Groupe de travail paritaire « Négociations sociales de branche » (GTP-NSB)

Le groupe de travail paritaire « négociations sociales de branche » (GTP-NSB) est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, qui se réunit au moins une fois par année civile, pour des échanges informels.

Il a pour principal objet d’examiner les priorités de branche en matière de dialogue social visées à l’article 2.1 et 2.2 du présent accord.

Le GTP-NSB est également compétent pour proposer à la commission paritaire de branche le calendrier prévisionnel des négociations de branche.

Le GTP-NSB s’articule avec le droit de saisine des organisations syndicales de salariés (art. L. 2222-3 du CT) relatif à la formulation de demandes d’ouverture de négociations sans préjudice des obligations de négociation résultant du code du travail. À ce titre, les parties signataires du présent accord entendent préciser les modalités de cette saisine :

- toute demande d’ouverture de négociation devra être motivée et adressée au SAMERA par lettre avec accusé de réception et devra être portée à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives de salariés ;
- le SAMERA disposera d’un délai incluant deux réunions des instances de décision du SAMERA (CSMF + bureau) à compter de la date de réception de la demande pour faire connaître sa réponse.

Article 3.2 | Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF)

La commission paritaire permanente de négociation et d’Interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF) est l’instance de la négociation collective dans la branche. Elle est instituée conformément aux dispositions législatives en vigueur afin de remplir les missions prévues par ces dispositions concernant les CPPNI de branche.

Elle est composée de représentants choisis par chacune des organisations syndicales représentatives en fonction des sujets traités.

Leurs noms sont notifiés simultanément à leurs employeurs puis au SAMERA à la réception de la convocation de la réunion de la CPPNI-MF.

Le SAMERA et les organisations syndicales représentatives conviennent que la durée de la commission paritaire de branche devra respecter des horaires équilibrés par demi-journée de travail conformément aux dispositions de l'article 3.7 ci-après.

Lorsque la CPPNI-MF valide l'engagement d'une négociation :

- soit la négociation débute directement en CPPNI-MF, notamment lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de travaux préparatoires ;
- soit la négociation requiert des travaux préparatoires et des réunions bilatérales entre le SAMERA et chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et/ou un groupe de travail paritaire est mandaté (cf. article 3.3).

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture de l'accord à la signature est définie, après concertation en CPPNI-MF.

Article 3.3 | Groupes de travail paritaires (GTP MF)

Il s'agit d'une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI-MF, 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 nécessaire aux parties pour préparer la négociation en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Article 3.4 | Réunions bilatérales de branche (RBB-MF)

Il s'agit d'une instance paritaire, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI-MF, de préparer et faciliter la négociation en travaillant séparément avec chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche à une compréhension réciproque de ses différents aspects et objets.

La réunion bilatérale de branche (RBB-MF) est le lieu d'échange pour préparer la négociation en permettant au SAMERA et à chacune des organisations syndicales représentatives d'exposer et d'affiner leurs points de vue, souhaits ou orientations.

Article 3.5 | Commissions de suivi de branche

Certains accords de branche peuvent prévoir la mise en place de commission de suivi (exemple commission de suivi prévoyance, commission de suivi et de pilotage complémentaire santé...). L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par chacun de ces accords.

Article 3.6 | Les autres commissions paritaires de branche (SPP, CPNE-FP...)

Certains accords interprofessionnels ou des dispositions légales ou réglementaires, notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation peuvent prévoir la mise en place de commission paritaires *ad hoc* (CPNE-FP, SPP). L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par ces accords ou textes ou par les règlements intérieurs adoptés par ces instances.

Article 3.7 | Participation aux instances et commissions paritaires de branche (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord)

La participation des salariés aux instances et commissions paritaires de branche prévues aux articles 3.1 à 3.6 du présent accord est régie par les dispositions de l'article 5 des dispositions communes de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes rappelées ci-après : « Au cas

où des salariés participent à une commission paritaire, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail consacré à ces commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions. »

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du code du travail (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), les parties signataires précisent que toute dérogation au présent article par conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peut être que plus favorable aux salariés.

Article 4 | Promotion de la formation au dialogue social de branche

Article 4.1 | Mise en œuvre d'un cursus de formation au dialogue social pour les acteurs de la concertation sociale au sein de la branche et des entreprises

En complément des travaux conduits au sein de la branche pour l'accès à la formation des salariés et le développement de parcours de formation certifiants, en complément et en appui aux orientations définies à l'article 2 du présent accord relatif à la conduite du dialogue social de branche, les partenaires sociaux initient une réflexion pour définir dans les meilleurs délais un cursus ou programme de formation des acteurs du dialogue social répondant aux caractéristiques suivantes :

- dispensée par un ou des organisme(s) de formation qui sera(ont) choisi(s) par la CPPNI-MF ou un groupe de travail paritaire *ad hoc* une fois que le référentiel de formation aura été défini ;
- basée sur un référentiel dont le contenu sera défini par les partenaires sociaux de la branche ;
- résolument tournée vers l'opérationnel, offrant aux stagiaires des outils concrets sur lesquels ils pourront s'appuyer pour optimiser leurs pratiques professionnelles et/ou syndicales, alternant des apports théoriques et méthodologiques, des travaux de sous-groupes et d'interventions de professionnels ;
- d'une durée compatible avec l'accomplissement des obligations professionnelles et syndicales des stagiaires (durée totale entre 50 et 100 heures) ;
- la formation définie ci-dessus fera l'objet d'un financement pour les salariés agissant dans le cadre du dialogue social (représentants des employeurs ou des salariés) dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, en fonction des dispositifs les plus adaptés aux projets de formation des intéressés ;
- cette formation pourra faire l'objet de complément dans le cadre d'un cursus pouvant conduire à une certification (si possible, cette certification devra être accessible via la VAE).

Article 4.2 | Bénéficiaires du cursus et/ou programme au sein de la branche et des entreprises

Le cursus et/ou programme de formation ci-dessus sera prioritairement proposé :

- d'une part, aux salariés mandatés par les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la branche (par l'arrêté du 24 juin 2013, *Journal officiel* du 9 juillet 2013) :
 - pour participer aux travaux des instances de branche listées à l'article 3 du présent accord et ce dans la limite de 2 salariés par année et par organisation syndicale ;
 - pour représenter l'organisation syndicale auprès de l'entreprise et ce dans la limite de 1 salarié par année et par organisation syndicale ;

- d'autre part, aux responsables opérationnels ayant reçu de la part des employeurs de la branche délégation pour animer la concertation sociale au sein d'un établissement ou d'une équipe ou d'un ensemble d'équipes et ce dans la limite de 2 salariés par an et par entreprise.

Article 5 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2017. Au terme de cette période initiale, il pourra être tacitement reconduit deux fois et par période d'une année, sans que la durée totale ne puisse toutefois excéder 3 ans.

À l'arrivée du terme de ces 36 mois, le présent accord cessera immédiatement de produire tout effet.

Trois mois au plus tard avant le terme de chaque échéance annuelle, le SAMERA ou l'ensemble des organisations syndicales signataires peuvent indiquer, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'autre partie leur souhait de ne pas reconduire l'accord. Ce dernier cessera alors de produire tout effet au 31 décembre de l'année en cours.

Article 6 | Révision

À tout moment et à la demande du SAMERA ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8 | Dépôt. Extension. Publicité

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche manutention ferroviaire.

Le présent accord fera l'objet, à la diligence du SAMERA, des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

L'ensemble des dispositions du présent accord feront l'objet des mesures de publicité prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail (base de données nationale). Par ailleurs, il fera l'objet d'une mise à disposition de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche et des entreprises sur le site internet dédié aux travaux paritaires de la branche (prévu à l'article 2.1 ci-dessus).

Fait à Paris, le 10 mai 2017.

Annexe 1 Priorités du dialogue social de branche manutention ferroviaire (art. 2.1 de l'accord)

Pour les années 2017 et 2018 les priorités du dialogue social de la branche manutention ferroviaire arrêtées par le GTP « négociations sociales de branche » sont :

- travaux paritaires relatifs à l'alphabétisation des salariés du secteur et plus largement leur accès à la formation et notamment aux formations « socles » (cléA ou connaissances et compétences de base au sein de la branche manutention ferroviaire) ;

- actualisation des classifications ;
- actualisation de la convention collective ;
- finalisation de la définition et mise en œuvre des CQP « CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire » et « CQP chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire ».

Accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

À l'issue d'une réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF) composée des représentants des organisations représentatives au sein de la branche à savoir d'une part,

Le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air,
et d'autre part,

La CGT (fédération nationale des ports et docks ; syndicat de la manutention et travaux connexes, aéroportuaire de paris et de la région parisienne USPDA/CGT) ;

La CGT-FO (fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services Force ouvrière) ;

La CFDT (fédération générale des transports et de l'environnement CFDT) ;

L'union syndicale Solidaires (fédération des travailleurs du rail - Sud Rail) ;

il a été convenu des stipulations suivantes :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au dialogue social comme définies au livre II du code du travail.

Il s'inscrit dans la poursuite de la mise en œuvre des orientations inscrites par les partenaires sociaux à l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social au sein de la branche CCN manutention ferroviaire et travaux connexes afin de favoriser la mise en œuvre des actions en matière d'organisation du dialogue social au sein de la branche notamment en facilitant la bonne organisation des réunions des instances concourant à ce dialogue prévues à l'article 3 de l'accord du 10 mai 2017.

Pour se faire les signataires ont tenu à clarifier et préciser les modalités selon lesquelles les partenaires sociaux de la branche peuvent participer aux réunions paritaires et notamment les dispositions applicables en matière d'autorisation d'absences, de maintien de la rémunération et de prise en charge des frais de déplacement des participants.

Par ailleurs, les parties signataires ont entendu réaffirmer que le dialogue social de branche contribuant au bon fonctionnement et le développement économique et social bénéficie *de facto* à l'ensemble des entreprises du secteur, qu'elles aient participé ou non par l'intermédiaire de leurs mandants à l'élaboration des politiques de branche ou aux dispositions conventionnelles. Aussi, afin de faciliter la participation la plus large possible à ces travaux paritaires, les parties ont entendu mettre en place une organisation permettant une mutualisation des frais du paritarisme auprès de l'ensemble des entreprises du secteur d'activité (entrant dans le champ d'application de la convention collective CCN manutention ferroviaire et travaux connexes).

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

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord définit les règles applicables au sein de la branche pour assurer :

- d'une part, l'organisation des instances et des commissions paritaires prévues à l'article 3 de l'accord relatif au dialogue social dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes du 10 mai 2017, notamment en révisant les dispositions du paragraphe 2 de l'article 5 des dispositions communes de la CCN portant sur « les commissions paritaires » ;
- d'autre part, le financement du paritarisme. Il précise les conditions d'utilisation des fonds mutualisés nécessaire au bon fonctionnement du paritarisme, crée une « association paritaire de gestion des frais du paritarisme CCN manutention ferroviaire » et arrête les modalités de la collecte, de la gestion et de l'affectation des fonds ainsi collectés.

Article 3 | *Révision de l'article 3.7 « Participation aux instances et commissions paritaires de branche » (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord) de l'accord relatif au dialogue social du 10 mai 2017*

Cet article 3.7 de l'accord du 10 mai 2017 qui visait l'article 5 « Exercice du droit syndical » paragraphe 2 « Commissions paritaires » des dispositions communes de la CCN manutention ferroviaire devient à la date d'application du présent accord du 12 février 2019 :

« Article 3.7 | *Participation aux instances et commissions paritaires de branche (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord)*

La participation des salariés aux instances et commissions paritaires de branche prévues aux articles 3.1 à 3.6 du présent accord est régie par les dispositions ci-après annulent et remplacent les dispositions initialement en vigueur :

3.7-a. Modalités d'exercice du droit de s'absenter

Au cas où des salariés participent à la demande ou avec l'accord d'une organisation syndicale représentative au sein de la branche à une réunion d'instance ou de commission paritaire (entrant dans le dialogue social de la branche organisé par l'article 3 de l'accord relatif au dialogue social), et dans la limite de 2 salariés, ces salariés bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre à cette réunion.

Pour obtenir cette autorisation d'absence ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de leur présenter la convocation afférente à cette réunion (où de la communication par courriel en tenant lieu).

3.7-b. Compensation des pertes de salaires. Maintien de la rémunération

Sous réserve du respect des dispositions prévues au 2-a ci-dessus et de la participation effective des salarié(e)s à cette réunion attestée par l'émargement et signature par le/la salarié(e) de la feuille de présence, le temps de travail consacré à la participation à ces réunions d'instances et de commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Est également considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps des trajets (aller ou retour de cette réunion) effectués pendant l'horaire de travail. Les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail, sont rémunérés comme temps de travail effectif pour le temps excédant le temps normal de trajet du salarié entre son domicile et le lieu de travail.

3.7-c. Indemnisation des frais de déplacement

Les frais de déplacement des salariés membres des délégations syndicales répondant aux conditions fixées au 2-a et 2-b ci-dessus sont remboursés, sur justificatifs, dans les conditions suivantes :

3.7-c-1. Indemnisation des frais de transport

Les frais de transport sont remboursés par l'employeur dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe ou du billet d'avion en classe économique.

3.7-c-2. Indemnisation des frais de repas et d'hébergement

Les frais de repas des salariés sont pris en charge par l'employeur dans la limite de huit fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Lorsque les circonstances de la réunion exigent un hébergement, ces frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur dans la limite de 100 € par nuit (nuitée et petit déjeuner compris) en région parisienne.

3.7-d. Mutualisation des frais du paritarisme liés aux réunions des instances et commissions paritaires de branche

L'ensemble des frais afférents à la participation des salariés aux réunions paritaires prévues dans le cadre du dialogue social de la branche (cf. paragraphes 3.7-a à 3.7-c ci-dessus) sont financés par une contribution mutualisée versée par les employeurs couverts par le champ d'application de la CCN manutention ferroviaire à une « Association de gestion des frais du paritarisme manutention ferroviaire » (AGFP-MF).

Cette association de gestion du paritarisme (AGFP-MF) a pour objet d'assurer la gestion administrative, financière et juridique de la contribution mutualisée des frais du paritarisme.

Cette contribution est à la charge de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN manutention ferroviaire qu'elles soient ou non adhérentes au SAMERA.

À chaque fin d'exercice N-1, la CPPNI réunie en conseil d'administration de l'AGFP-MF fixera sur la base d'un budget prévisionnel des dépenses à venir le taux de la cotisation à percevoir au titre du financement des frais du paritarisme de l'année N. Au titre de la première année de mise en œuvre ce taux est fixé – à titre expérimental – à 0,01 % de la masse salariale brute non cadres (ce taux sera revu si besoin par la CPPNI CCN-MF réunie en CA de l'AGFP-MF).

Ce budget prévisionnel pour l'année N est élaboré sur la base de l'estimation des frais liés aux réunions paritaires et formation des membres (OS) participant aux travaux de branche au cours de l'année N dont les employeurs de la branche seront susceptibles de réclamer le remboursement forfaitaire au titre d'une participation au maintien des rémunérations des salariés et de leurs frais de déplacement. Ce budget prévisionnel tient compte également des frais de fonctionnement de l'association AGFP-MF (frais de recouvrement et de gestion des fonds, frais de fonctionnement de l'association paritaire).

La contribution mutualisée au frais du paritarisme CCN-MF sera appelée selon les modalités suivantes :

- pour les entreprises adhérentes au SAMERA, le syndicat SAMERA prélèvera, à la fin de chaque trimestre, au prorata des cotisations perçues de la part des entreprises, la participation de chacun d'entre eux à la contribution mutualisée nécessaire au financement de l'association de gestion pour l'année N ;
- pour les entreprises non adhérentes au SAMERA, la contribution sera appelée sous forme d'une cotisation assise sur la masse salariale auprès de ces entreprises soit par un organisme chargé par le conseil d'administration de l'association du recouvrement de cette contribution soit directement par l'association de gestion des frais du paritarisme CCN MF. »

4.1. Association paritaire de gestion des frais du paritarisme manutention ferroviaire

Le présent accord prévoit la constitution d'une association loi 1901 qui a vocation à employer les fonds collectés pour le financement des frais du paritarisme conformément à la destination définie au présent accord. Il fixe également les axes de fonctionnement de cette association qui seront précisés dans les statuts.

Les membres de cette association sont les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

L'association ainsi créée est administrée par un conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

- le collège salarié est composé d'un membre désigné par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- le collège employeur est composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale d'employeurs représentative dans la branche et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le conseil d'administration élit, parmi ses membres, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent et présentés par l'organisation syndicale d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche. De même, il élit parmi ses membres, un trésorier et un secrétaire appartenant chacun à un collège différent.

Lors de la constitution et à chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les deux collèges :

- d'une part, le président et le trésorier ;
- d'autre part, le vice-président et le secrétaire.

Les fonctions sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance. Les fonctions de président et de trésorier sont assurées la première fois par le collège employeur et les fonctions de vice-président et de secrétaire par le collège salarié.

Le conseil d'administration se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. Il fixe en tant que de besoin ses règles de fonctionnement, consignées dans un règlement intérieur.

4.2. Organisation de la collecte de la contribution mutualisée au financement du paritarisme de la branche manutention ferroviaire

Les fonds destinés au financement du paritarisme de la branche manutention ferroviaire seront collectés selon les modalités suivantes :

4.2-a. Pour la collecte de la contribution aux frais du paritarisme des entreprises adhérentes au SAMERA

Cette quote-part est collectée directement par l'association auprès du SAMERA et par 4 versements trimestriels effectués à chaque début de trimestre (le premier versement pouvant intervenir en février N).

4.2-b. Pour la collecte de la contribution aux frais du paritarisme des autres entreprises entrant dans le champ d'application de la branche

Dans la mesure du possible cette collecte sera assurée par un organisme distinct de l'association.

La désignation de l'organisme collecteur sera opérée, sur recommandation de la commission paritaire (CPPNI-MF), par délibération de l'assemblée générale de l'association. L'association

conclura avec ledit organisme une convention de gestion des fonds afin que ces derniers soient collectés au meilleur coût s'agissant des frais de gestion.

Article 5 | Contribution mutualisée au financement du paritarisme

5.1. Contribution mutualisée totale

Cette contribution est dite « mutualisée » en ce qu'elle est à la charge de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN manutention ferroviaire que celles-ci soient d'une part, adhérentes ou non au SAMERA, et, d'autre part, que celles-ci participent ou non activement aux travaux paritaires de la branche par le biais de leurs salariés membres des délégations du SAMERA ou des organisations syndicales représentatives au sein de la branche.

À chaque fin d'exercice N – 1, la CPPNI réunie en conseil d'administration de l'AGFP-MF fixera sur la base d'un budget prévisionnel des dépenses à venir le taux de la cotisation à percevoir au titre du financement des frais du paritarisme de l'année N.

Ce budget prévisionnel pour l'année N est élaboré sur la base de l'estimation des frais liés aux réunions paritaires liées aux travaux de branche au cours de l'année N dont les employeurs de la branche seront susceptibles de réclamer le remboursement forfaitaire au titre d'une participation au maintien des rémunérations des salariés et de leurs frais de déplacement. Ce budget prévisionnel tient compte également des frais de fonctionnement de l'association AGFP-MF (frais de recouvrement et de gestion des fonds, frais de fonctionnement de l'association paritaire).

5.2 Appel de la contribution mutualisée

La contribution mutualisée au frais du paritarisme CCN-MF sera appelée selon les modalités suivantes :

- pour la contribution aux frais du paritarisme des entreprises adhérentes au SAMERA, le syndicat SAMERA prélèvera, à la fin de chaque trimestre, au prorata des cotisations perçues de la part des entreprises, la participation de chacun d'entre eux à la contribution mutualisée nécessaire au financement de l'AGFP-MF pour l'année N ;
- pour la contribution aux frais du paritarisme des entreprises non adhérentes au SAMERA, la contribution sera appelée sous forme d'une cotisation assise sur la masse salariale auprès de ces entreprises soit par un organisme chargé par le conseil d'administration de l'association du recouvrement de cette contribution soit directement par l'AGFP-MF.

5.3. Affectation de la contribution mutualisée au financement du paritarisme

Les fonds collectés par l'association des frais du paritarisme CCN-MF seront répartis comme suit :

5.3-a. Prise en charge des frais de fonctionnement de l'AGFP-MF :

- les frais de recouvrement et de gestion des fonds ;
- les frais de fonctionnement de l'association paritaire.

5.3-b. Remboursement aux entreprises des frais engagés au titre des salariés participants au dialogue social de branche :

Le remboursement à chaque employeur des frais engagés du fait de la participation de salariés issus de son entreprise aux réunions d'Instances et de commissions paritaires s'effectuera selon les dispositions suivantes :

- la contribution de l'AGFP-MF au maintien de la rémunération sera réalisé par le biais d'un remboursement forfaitaire à l'entreprise correspondant à X journée(s) et X demi-journée(s) consacrée(s) par un ou des salarié(e)(s) de ladite entreprise aux travaux paritaires (réunion + trajet). Les forfaits de remboursements sont définis par le CA de l'AGFP-MF ;

- les frais de déplacement liés aux travaux paritaires sont pris en charge par l'AGFP-MF dans le cadre de la mise en place d'un contrat de partenariat entre l'AGFP-MF et une agence de voyages spécialisée.

5.4. Pilotage de l'AGFP-MF

Chaque année, l'AGFP-MF élabore un rapport moral et un rapport financier qui sont tenus à la disposition des adhérents du SAMERA et des organisations syndicales de salariés et de l'ensemble des entreprises qui contribuent au financement du paritarisme de branche.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre des dispositions relatives à la mutualisation des frais du paritarisme au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes pour les entreprises de moins de 50 salariés sont définies par le décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 relatif à la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche (*Journal officiel* 30 décembre 2017).

Article 7 | Révision de l'accord

À tout moment et à la demande du SAMERA ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentative signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 8 | Durée de l'accord. Extension. Application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, les parties s'engageant dans le courant de l'année 2021, en raison notamment de la détermination des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, à faire un bilan de son application et à convenir éventuellement de certaines modifications.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. La première année de mise en œuvre de ces nouvelles modalités d'organisation et de financement du paritarisme sera 2020, l'année 2019 étant consacrée à la préparation et constitution des outils et moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 12 février 2019.

Textes attachés 7 Durée et aménagement du temps de travail

Accord du 6 mai 2002 relatif au travail de nuit

Article 1^{er} | Champ d'application (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la manutention et du nettoyage ferroviaires et travaux connexes (n° 3170).

Arrêté du 21 juillet 2003 article 1^{er} : l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code précité ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celle destinée à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Article 2 | Recours au travail de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période qui lui est substituée conformément à l'article 3 du présent accord, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services.

Il ne peut être mis en place pour d'autres salariés que s'il consiste à pourvoir à des emplois pour lesquels il est impossible d'interrompre le service, le fonctionnement des équipements ou la continuité du service rendu au client.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, et le comité d'hygiène et de sécurité seront obligatoirement consultés sur la mise en place ou l'extension du travail de nuit à d'autres salariés.

Article 3 | Définition du travailleur de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Pour l'application du présent accord, 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 dans la période comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli au cours du trimestre civil précédent au moins 75 heures de son temps de travail dans la période comprise entre 21 heures et 6 heures. Les trimestres civils s'entendent du 1^{er} janvier au 31 mars, du 1^{er} avril au 30 juin, du 1^{er} juillet au 31 octobre et du 1^{er} novembre au 31 décembre ;
- soit accompli 270 heures de son temps de travail dans la période comprise entre 21 heures et 6 heures pendant une période de 12 mois consécutifs.

Conformément à l'article L. 213-1, alinéa 1, du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période conventionnelle (21 heures – 6 heures) par un accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Article 4 | *Durée du travail de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu avec exclusion par arrêté du 22 juillet JORF 7 août 2003)*

La durée quotidienne du travail exercé par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale de travail exercé par un travailleur de nuit peut être portée à 10 heures pour assurer la continuité de l'activité économique, des services, de fonctionnement du matériel *ou pour faire face à un surcroît prévisible, ou non, d'activité*^[1] après accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures après accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 5 | *Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)*

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur le poste de nuit, et à intervalles réguliers, d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par suite, d'une visite médicale.

Le travailleur de nuit lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Dans ce cas, l'employeur s'engage à recevoir le salarié et dans la mesure du possible propose un étalement progressif de la diminution de la rémunération.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travailleur de nuit du seul fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, au sens des articles 2 et 3 du présent accord, à moins qu'il ne justifie soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste aux conditions du précédent alinéa, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les travailleurs de nuit, au sens des articles 2 et 3 du présent accord, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit, au sens des articles 2 et 3 du présent accord, dans le même établissement ou dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

[1] Termes exclus de l'extension par arrêté du 22 juillet 2003.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 6 | Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit, pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ou pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 7 | Formation professionnelle des travailleurs de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme tous les autres salariés des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation et au congé individuel de formation.

Le bilan social prévoit le distinguo entre travailleurs de jour et travailleurs de nuit.

Article 8 | Repos compensateur du travailleur de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie au titre de la période de nuit pendant laquelle ils sont occupés sous forme de repos compensateur.

Pour bénéficier de repos compensateur, le salarié doit être reconnu comme travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord.

Le repos compensateur est égal à 2 % des heures de travail effectuées dans la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Telle que définie à l'article 2 du présent accord et conformément à l'article L. 213-1, alinéa 1, du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période conventionnelle (21 heures – 6 heures) par un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou de délégués du personnel s'ils existent.

Les repos compensateurs sont pris conformément aux dispositions légales en vigueur, sauf accord d'entreprise ou d'établissement. En tout état de cause, les repos compensateurs sont pris par unité complète et après accord de l'employeur sur demande du salarié, sauf accord des parties.

Article 9 | Temps de pause (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Tout travailleur de nuit effectuant plus de 6 heures de travail consécutif bénéficiera d'une pause rémunérée d'au moins 20 minutes. Cette pause devant être prise au plus tard au terme de la sixième heure de travail.

Article 10 | Conciliation (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Les différends nés de l'application du présent accord seront soumis à la commission de conciliation instituée à l'article 40^[1] de la convention collective visée à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 11 | Dénonciation, révision (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Le présent accord peut être dénoncé ou révisé dans les conditions fixées par la loi.

Article 12 | Date d'application (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 13 | Publicité (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-14 à L. 133-16 du code du travail et L. 133-1 à L. 133-4 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2002.

Accord collectif du 16 octobre 1998 relatif au cadre d'application des 35 heures

01.00. Préliminaires (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)

Les entreprises adhérentes au syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air marquent leur volonté d'appliquer les 35 heures dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170.

Le périmètre économique de l'activité, dépendant exclusivement de donneurs d'ordres publics, est constitué de marchés attribués par appels d'offres européens et donc impose :

- un accord de branche national, applicable dans toutes les entreprises et toutes leurs unités cohérentes de travail pour maintenir l'équilibre d'une concurrence loyale et éviter des variantes locales qui auraient une influence sociale néfaste à la profession ;

[1] Lire « article 42 ».

- l'accord des autorités ministérielles, pour reconnaître que la réduction globale de l'effectif d'une entreprise ayant pour origine la perte d'un marché et le transfert du personnel concerné vers une autre entité économique par application de l'article 15 *ter* de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170 n'est pas une diminution d'effectif du fait de l'entreprise sortante concernée et donc n'entraîne ni la suspension ni la suppression des aides.

02.00. Textes de référence (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Loi du 19 mai 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Décrets d'application de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail :

Décret n° 98-493 du 22 juin 1998 relatif au champ de l'aide prévu par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;

Décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail portant application de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;

Décret n° 98-495 du 22 juin 1998 relatif au contrôle de l'exécution des conventions conclues entre l'État et les entreprises et relatives à l'aide prévue à l'article 3 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;

Décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien et modifiant le code du travail (troisième partie : « Décrets ») ;

Décret n° 98-497 du 22 juin 1998 relatif aux pénalités concernant l'application des articles L. 212-4-3 et L. 220-1 du code du travail et modifiant ce code (deuxième partie : « Décrets en Conseil d'État »).

Circulaire du 24 juin 1998 d'application de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170.

03.00. Volet « offensif » et volet « défensif » (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu avec exclusions par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Par la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, les entreprises de la profession marquent leur volonté de favoriser l'emploi en le développant chaque fois que possible, et tout au moins en recherchant les solutions adaptées pour le préserver dans le cadre du périmètre économique connu, sans pouvoir mesurer l'évolution possible à court ou moyen terme.

Cet accord est exclusivement limité au volet « offensif », avec l'engagement de réaliser des créations *et des sauvegardes*^[1] d'emplois à concurrence de 6 % de l'effectif concerné (soit 250 emplois créés).

Lorsque les réalités économiques locales nécessitent l'application du volet « défensif », un accord d'entreprise *et/ou unités de travail, entendues comme des unités cohérentes dans l'organisation du travail au sein des établissements*^[1] sera négocié pour la sauvegarde des emplois. Néanmoins, les articles 5 à 8 du présent accord, portant sur les conditions économiques de la rémunération, seront applicables en l'état.

[1] Mots exclus de l'extension par arrêté du 9 mars 1999.

04.00. Échéances de la réduction du temps de travail (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999*)

L'accord national de branche a pour effet de porter la durée du temps de travail effectif constaté en moyenne sur la durée de la période de référence de 39 à 35 heures hebdomadaires, soit une réduction du temps moyen de travail hebdomadaire d'au moins 10 %, voire plus pour les personnels dont la durée dans le contrat antérieur serait supérieure à 39 heures, dans l'ensemble des entreprises concernées.

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, l'application de cet accord collectif implique la modification des contrats de travail contractés avant sa signature sans qu'il puisse être fait état d'une modification substantielle dudit contrat, cette modification ne porte que sur la durée hebdomadaire du temps de travail. Un avenant type au contrat individuel de travail sera établi par salarié, un modèle est annexé à ce document.

04.01. *Engagement de signature des accords collectifs locaux (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu avec exclusions par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Les partenaires sociaux s'engagent à ratifier l'accord de branche lors des négociations des accords collectifs de la réduction du temps de travail dans les entreprises *et/ou unités de travail, entendues comme des unités cohérentes dans l'organisation du travail au sein des établissements*,^[1] au plus tard pour le 15 décembre 1998.

Une entreprise qui n'obtiendrait pas de signature de son accord ne serait ni soumise à l'application du présent accord de branche ni à la grille de salaires « *ad hoc* ».

04.02. *Engagement d'application de l'accord collectif dans les entreprises (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

En contrepartie du respect du calendrier de signature, les entreprises s'engagent à appliquer l'accord collectif national dans son intégralité le premier jour du mois civil suivant la signature de la convention conclue entre l'État et l'entreprise et au plus tôt le 1^{er} novembre 1998.

05.00. Conditions économiques portant sur la rémunération dans le cadre de l'application de la réduction du temps de travail (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999*)

Les salariés couverts par la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170, affectés par la réduction du temps de travail de 10 %, voient leur rémunération mensuelle composée suivant le mode opératoire suivant.

L'aide à la réduction du temps de travail (ARTT) est égale à la différence entre le salaire de base (prime de salissure incluse) au 30 juin 1998 et le produit des nouveaux horaires par le taux horaire du coefficient plus la prime horaire de salissures incluse (que nous appellerons dans l'exemple ci-dessous « S »).

Soit pour un salarié à 39 heures hebdomadaires le 30 juin 1998 :

Le nouveau salaire de base mensuel est composé :

- d'une part, du salaire horaire de la grille de salaires correspondant à l'emploi et à l'ancienneté et à « S » par le produit de 35 heures par 4,333, soit 151,66 heures × taux horaire du coefficient + 151,66 × « S » ;
- d'autre part, d'une aide à la réduction du temps de travail qui est égale à la différence entre le salaire de base à 39 heures au 30 juin 1998 et le salaire calculé sur

[1] Mots exclus de l'extension par arrêté du 9 mars 1999.

35 heures, soit : $ARTT = (\text{salaire de base à 39 heures} + \text{prime de salissure référence 30 juin 1998}) - (151,66 \times [\text{taux horaire du coefficient} + \text{« S »}])$.

L'aide à la réduction du temps de travail est dégressive au fur et à mesure de l'évolution de la grille de salaires jusqu'à la suppression complète.

06.00. Effets de la réduction du temps de travail sur les éléments complémentaires de la rémunération

06.01. *Prime de fin d'année (article 19 bis, annexe I ; article 17 bis, annexe II ; article 16 bis, annexe III ; article 18 bis, annexe IV de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170) (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

La prime de fin d'année est maintenue aux conditions de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170, soit 100 % du salaire mensuel de base de la catégorie (salaire proprement dit). Les salariés bénéficiaires de la réduction du temps de travail percevront le différentiel sous la forme d'aide à la réduction du temps de travail. Elle est calculée au prorata du temps de présence réel tel que défini.

06.02. *Prime de vacances (article 19 ter, annexe I ; article 17 ter, annexe II ; article 16 ter, annexe III ; article 18 ter, annexe IV de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170) (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

La prime de vacances est maintenue aux conditions de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170, soit 50 % de l'indemnité de congés payés de la période de référence après un an d'ancienneté.

06.03. *Primes horaires (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Les primes horaires sont calculées sur le temps de travail effectif.

06.04. *Définition du temps de travail effectif (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Conformément aux dispositions du code du travail : « La durée du 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. »

06.05. *Indemnité de panier (article 20, annexe I ; art. 19, annexe II ; article 17, annexe III ; article 19, annexe IV de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170) (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Pour tenir compte de la réduction du temps de travail, l'allocation de l'indemnité de panier est accordée aux ouvriers de chantier pour toute journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif.

Le taux de cette indemnité est fixé à l'article 5 du barème joint à la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170^[1].

[1] Voir partie « Salaires ».

07.00. Durée de l'aide à la réduction du temps de travail (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)

L'évolution de la grille doit permettre l'extinction de l'aide à la réduction du temps de travail dans les 24 mois à partir de la date d'application dans l'entreprise.

L'aide à la réduction du temps de travail constitue un élément de la rémunération.

08.00. Évolution de la grille de salaires (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)

Les partenaires s'engagent à se rencontrer au cours du trimestre précédant l'anniversaire de la signature de l'accord pour faire évoluer la grille de salaire en tenant compte de l'aide à la réduction du temps de travail et de l'indice Insee des prix à la consommation hors tabac.

Le calendrier d'évolution de la grille de salaires serait :

5 % en novembre 1998 ;

4 % en novembre 1999 ;

2 % en novembre 2000.

Clause de sauvegarde

Dans le cas où l'inflation serait supérieure à 2,50 % l'an, pendant la période de réduction de l'ARTT, soit de novembre 1998 à octobre 2000, les signataires s'engagent à se rencontrer dans le courant du premier trimestre civil suivant la constatation de cet écart.

09.00. Modalités de décompte et d'organisation du temps de travail

09.01. *Modulation du temps de travail (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, les parties conviennent de l'utilité pour la profession d'avoir recours à la modulation du temps de travail pour répondre aux besoins exprimés par les clients.

Pour se garantir, les partenaires fixent les normes de cette modulation aux conditions suivantes :

- la durée hebdomadaire ne peut excéder 46 heures de travail effectif ;
- la durée d'une journée ne peut excéder 9 heures de travail effectif ;
- une journée de travail peut être constituée d'heures non consécutives.

L'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 10 heures, coupures incluses. Afin de tenir compte de l'effet de la segmentation du temps de travail lorsque celle-ci génère sur au moins 80 % des journées effectivement travaillées sur l'année des périodes non travaillées d'une durée journalière cumulée supérieure à 2 heures, il est fait appel à des volontaires un avenant spécifique au contrat de travail est établi et en tout état de cause, le refus du salarié ne peut entraîner une sanction disciplinaire. Dans ce cas, il est accordé :

- 3 jours de congés exceptionnels par an pour des interruptions d'une durée journalière cumulée supérieure à 2 heures et au maximum égale à 3 heures ;
- 4 jours de congés exceptionnels par an pour des interruptions d'une durée journalière cumulée supérieure à 3 heures et au maximum égale à 4 heures.

Ces jours de congés ne sont pas accordés dans le cadre d'un accord défensif, dès l'instant où la segmentation du temps de travail justifie la sauvegarde d'emplois.

La durée d'une journée ne peut être inférieure à 3 heures de travail effectif, cette condition n'affecte que les personnels à temps complet. Toutefois, pour l'équilibre du temps de travail sur la période de référence, un salarié peut être mis en repos sur son roulement.

Le temps de travail hebdomadaire moyen est mesuré et analysé sur une période définie appelée période de référence.

La durée d'une période de référence ne peut excéder 16 semaines.

La durée du repos quotidien ne peut être inférieure à 11 heures consécutives.

La durée du repos hebdomadaire ne peut être inférieure à 35 heures consécutives.

09.02. *Modalités et délais selon lesquels les salariés doivent être prévenus en cas de modification de l'horaire (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Pour toute modification d'activité ou d'horaires de travail du salarié, il est convenu un délai de prévenance de 7 jours, sauf accord exprès du salarié. Le salarié est informé par écrit à l'initiative de sa hiérarchie.

10.00. *Conséquences de l'application de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiels (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu avec exclusions par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Les partenaires sociaux conviennent qu'en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures supplémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiels et notamment favoriser l'accès au temps plein.

L'octroi d'heures complémentaires aux salariés à temps partiel qui en font la demande ne peut en aucun cas être à l'origine de la remise en cause des contrats de travail des salariés à plein temps existant dans l'entreprise.

La limite des heures complémentaires peut être portée à 1/3 de la durée du travail inscrite au contrat de travail.^[1]

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction ou de licenciement.

En cas de recours continu pendant 2 mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée inscrite au contrat, la durée est automatiquement augmentée du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, sauf si celles-ci sont attribuées pour remplacer un salarié absent pour cause de maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle ou de congés légaux et/ou conventionnels.^[1]

Dans le but de tendre vers le plein emploi pour les personnels à temps partiel, il peut être proposé à ces salariés deux coupures dont la durée totale ne peut excéder 4 heures.^[1]

11.00. *Conséquence de l'application de la réduction du temps de travail sur les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon une période de référence continue dont la durée hebdomadaire est déjà fixée à 35 heures (ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, article 26) (créé par accord collectif 1998-10-16 BO conventions collectives 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 JORF 12 mars 1999)*

Les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon une période de référence continue dont la durée hebdomadaire est déjà fixée à 35 heures, qui ne subissent

[1] Alinéa exclus de l'extension par arrêté du 9 mars 1999.

aucune modification du temps de travail et de l'organisation, voient leur salaire évoluer dans les conditions d'application de la grille de salaires.

Dans le cas contraire, il est appliqué les mêmes conditions que les personnels subissant la réduction du temps de travail.

12.00. Mécanisme de suivi paritaire de l'application de la réduction du temps de travail sans préjudice de l'application des dispositions du livre IV du code du travail organisant la consultation des représentants du personnel (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu avec exclusions par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Les partenaires conviennent de la création d'un observatoire de l'application de l'accord collectif de la réduction du temps de travail.

L'observatoire des 35 heures est composé :

- de la commission sociale de SAMERA ;
- de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire de l'accord ;
- d'un représentant de l'administration.^[1]

L'observatoire des 35 heures se réunit une fois par semestre au 8, rue de Berne, 75008 Paris, pour faire le point sur l'application de l'accord pendant les 24 mois qui suivent la signature.

L'observatoire des 35 heures peut être saisi pour émettre un avis sur l'interprétation de l'application de l'accord.

L'une ou l'autre des parties peut demander l'avis de l'observatoire des 35 heures.

13.00. Clause de validité (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Cet accord ne peut être appliqué que pour autant que les entreprises puissent bénéficier des aides d'accompagnement à la réduction du temps de travail.

14.00. Clause d'indivisibilité (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Toute remise en cause d'un des articles de l'accord rend l'ensemble de l'accord caduc.

15.00. Application (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

Cet accord n'est applicable que pour autant qu'il n'est pas contraire aux textes législatifs et réglementaires en vigueur parus ou à paraître.

16.00. Clause de révision partielle sur les dispositions pouvant être modifiées par la seconde loi dans le cadre de la réduction du temps de travail en 1999 (créé par accord collectif 1998-10-16 *BO conventions collectives* 98-50 étendu par arrêté du 9 mars 1999 *JORF* 12 mars 1999)

La réduction du temps de travail dans son application peut être modifiée en tout ou partie par les textes de la seconde loi prévue en 1999, les dispositions qui seraient modifiées par cette loi seraient révisées dans les meilleurs délais suivant la parution des textes.

Publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

[1] Mots exclus de l'extension par arrêté du 9 mars 1999.

Entreprise avenant n° ... au contrat de travail de

Madame, Monsieur ...

En référence à l'accord de branche de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170, signé le, étendu le

Compte tenu de l'accord d'entreprise signé le La durée hebdomadaire de votre contrat de travail est réduite de 10 % et portée à heures de travail hebdomadaire à compter du

Les conditions économiques négociées dans le cadre de l'accord de branche de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n° 3170, signé le, étendu le et reprise dans l'accord d'entreprise vous sont intégralement appliquées.

Les clauses de votre contrat, ne portant pas sur la durée hebdomadaire et la répartition de ces heures sur la semaine, demeurent inchangées.

Fait à le Signature (précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »).

Annexe I Accord de mensualisation avenant n° 17 du 12 juillet 1974

Calcul mensuel des salaires (créé par avenant n° 17 1974-07-12 en vigueur le 1^{er} juillet 1974 étendu par arrêté du 4 décembre 1974 JONC 12 janvier 1975)

Pour le personnel ayant plus d'un an d'ancienneté, effectuant en moyenne une durée de travail hebdomadaire égale ou supérieure à quarante-trois heures de travail effectif, les parties conviennent de fixer un salaire mensuel correspondant à 186,33 heures :

$$(43 \text{ "x"} 52)/12$$

Soit 189,58 heures normales, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de 186,33 heures seront récupérées ou payées.

Dans le cas d'un nombre d'heures de travail mensuel inférieur à 186,33 heures, le salaire mensuel sera réduit proportionnellement au nombre d'heures de travail effectif.

Cet accord prend effet au 1^{er} juillet 1974.

Les taux horaires correspondants s'obtiendront en divisant les salaires mensuels figurant ci-après par 189,58.

Annexe II Accord de mensualisation avenant n° 14 du 12 juillet 1974

Calcul des salaires (créé par avenant n° 14 1974-07-12 en vigueur le 1^{er} juillet 1974 étendu par arrêté du 4 décembre 1974 JONC 12 janvier 1975)

Pour le personnel ayant plus d'un an d'ancienneté, effectuant en moyenne une durée de travail hebdomadaire égale ou supérieure à quarante-trois heures de travail effectif, les parties conviennent de fixer un salaire mensuel correspondant à 186h33 (43 "x" 52/12), soit 189h58 normales, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de 186h33 seront récupérées ou payées.

Dans le cas d'un nombre d'heures de travail mensuel inférieur à 186h33, le salaire mensuel sera réduit proportionnellement au nombre d'heures de travail effectif.

Cet accord prend effet au 1^{er} juillet 1974.

Les taux horaires correspondants s'obtiendront en divisant les salaires mensuels figurant ci-après par 189,58.

Accord du 10 juillet 1973 relatif à la réduction de la durée hebdomadaire du travail

Modification de l'annexe du 1^{er} mars 1972 à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes

Article 1^{er} (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

Dans le cadre du retour progressif de quarante-huit heures à quarante heures par semaine, et compte tenu des réductions d'horaires d'un total de trois heures déjà opérées en 1962 et 1968, et de la réduction d'une heure intervenue le 1^{er} mars 1972, une nouvelle réduction d'une demi-heure par semaine sera appliquée, à compter du 1^{er} juillet 1973, au personnel des entreprises où la durée moyenne hebdomadaire de travail était, avant le 1^{er} juillet 1973, égale ou supérieure à quarante-quatre heures, cette mesure n'entraînant pas de diminution de salaire.

Article 2 (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

Si les nécessités du service ne permettaient pas d'appliquer effectivement chaque semaine la réduction ci-dessus définie, un repos compensateur temps pour temps sera attribué et payé.

Article 3 (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

Dans le cas du cumul de plusieurs repos compensateurs, ceux-ci doivent être pris dans un délai maximum d'un an à dater de l'ouverture du droit. Ils seront donnés compte tenu des nécessités de service et des convenances de l'intéressé, les délégués du personnel entendus. Ils doivent être portés à la connaissance des intéressés au moins vingt jours avant les dates retenues.

Article 4 (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

Le personnel effectuant une durée hebdomadaire de travail inférieure à quarante-quatre heures, avant le 1^{er} juillet 1973, bénéficiera d'un crédit d'une heure et demie chaque fois qu'il aura accompli un total de quarante-cinq heures de travail. Cette heure et demie sera rémunérée.

Article 5 (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai, le salarié percevra une prime correspondant au crédit du temps alloué.

Article 6 (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

Les parties constatent d'un commun accord que la rémunération correspondant à une heure et demie de travail effectif, découlant des dispositions de l'article 1^{er} de l'accord en date du 1^{er} mars 1972 et du présent accord, ressort à la valeur suivante :

$$P = P_0 \times < 40 + (5 \times 1,25) / 40 + (3,5 \times 1,25) >$$

$$P = P_0 \times 1,04225$$

P étant la rémunération correspondant à une heure de travail effectif.

P° étant le salaire horaire défini par les accords en vigueur.

Article 7 | Publicité (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)

La présente annexe fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles 31 d et 31 j du chapitre IV bis du titre II du livre 1^{er} du code du travail.

Annexe I Réduction du temps de travail

(Dernière modification : modifié par avenant n° 44 du 24 juillet 1980 étendu par arrêté du 4 février 1981 JONC 17 mars 1981.

Modifié par avenant n° 19 1975-01-28 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC 28 novembre 1975.

Modifié par avenant n° 24 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JONC 15 juin 1976.

Modifié par avenant n° 27 1976-07-12 étendu par arrêté du 28 mars 1977 JONC 29 avril 1977.

Créé par convention collective nationale 1970-01-06 en vigueur le 1^{er} janvier 1970 étendue par arrêté du 16 mars 1971 JONC 11 mai 1971).

Les parties conviennent qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} avril 1975, sans diminution de salaire.

Il est procédé à une nouvelle réduction du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} octobre 1975.

Les parties conviennent qu'une réduction d'une heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée successivement, sans diminution de salaire à compter des 1^{er} octobre 1980 et 1^{er} février 1981.

Annexe II Réduction du temps de travail

(Dernière modification : modifié par avenant n° 41 du 24 juillet 1980 étendu par arrêté du 4 février 1981 JONC 17 mars 1981.

Modifié par avenant n° 16 1976-01-28 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC 28 novembre 1975.

Modifié par avenant n° 18 1975-04-09 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC 28 novembre 1975.

Modifié par avenant n° 21 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JONC 15 juin 1976.

Modifié par avenant n° 24 1976-07-12 étendu par arrêté du 28 mars 1977 JONC 29 avril 1977.

Créé par convention collective nationale 1970-01-06 en vigueur le 1^{er} janvier 1970 étendue par arrêté du 16 mars 1971 JONC 11 mai 1971).

Les parties conviennent qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} avril 1975 sans diminution de salaire.

Les parties sont convenues de procéder à une nouvelle diminution du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} avril 1975.

Il est procédé à une nouvelle réduction du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} octobre 1975.

Les parties conviennent qu'une réduction d'une heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} octobre 1976 sans diminution de salaire.

Les parties conviennent que deux réductions d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail seront opérées successivement, sans diminution de salaire, à compter des 1^{er} octobre 1980 et 1^{er} février 1981.

Annexe III Réduction du temps de travail

(Modifié par avenant n° 17 1975-01-28 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC.

Modifié par avenant n° 19 1975-04-09 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC 28 novembre 1975.

Modifié par avenant n° 22 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JONC 15 juin 1976.

Modifié par avenant n° 25 1975-07-12 étendu par arrêté du 28 mars 1977 JONC 29 avril 1977.

Modifié par avenant n° 42 1980-07-24 étendu par arrêté du 4 février 1981 JONC 17 mars 1981.

Créé par convention collective nationale 1970-01-06 en vigueur le 1^{er} janvier 1970 étendue par arrêté du 16 mars 1971 JONC 11 mai 1971).

Les parties conviennent qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} avril 1975 sans diminution de salaire.

Les parties sont convenues de procéder à une nouvelle diminution du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} avril 1975.

Il est procédé à une nouvelle réduction du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} octobre 1975.

Afin d'éviter que cette réduction du temps de travail se traduise pour le personnel par une diminution de sa rémunération, le point 100, fixé par avenant n° 21 du 15 octobre 1975 à la convention collective nationale annexe III, est majoré de 1,47 p. 100.

Les parties conviennent qu'une réduction d'une heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} octobre 1976 sans diminution de salaire.

Les parties conviennent que deux réductions d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail seront opérées successivement sans diminution de salaire, à compter des 1^{er} octobre 1980 et 1^{er} février 1981.

Annexe IV Réduction du temps de travail

(Dernière modification : modifié par avenant n° 42 du 24 juillet 1980 étendu par arrêté du 4 février 1981 JONC 17 mars 1981.

Modifié par avenant n° 17 1975-01-28 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC 28 novembre 1975.

Modifié par avenant n° 22 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JONC 15 juin 1976.

Modifié par avenant n° 25 1976-07-12 étendu par arrêté du 28 mars 1977 JONC 29 avril 1977.

Créé par convention collective nationale 1970-01-06 en vigueur le 1^{er} janvier 1970 étendue par arrêté du 16 mars 1971 JONC 11 mai 1971).

Les parties conviennent qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} avril 1975 sans diminution de salaire.

Il est procédé à une nouvelle réduction du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} octobre 1975.

Les parties conviennent qu'une réduction d'une heure de l'horaire hebdomadaire de travail sera opérée le 1^{er} octobre 1976 sans diminution de salaire.

Les parties ont convenu de procéder à une nouvelle diminution du temps de travail hebdomadaire d'une demi-heure à partir du 1^{er} avril 1975.

Les parties conviennent que deux réductions d'une demi-heure de l'horaire hebdomadaire de travail seront opérées successivement, sans diminution de salaire, à compter des 1^{er} octobre 1980 et 1^{er} février 1981.

Textes attachés 8 Classifications

Protocole d'accord^[1] relatif aux classifications des emplois (annexes I et annexe II)

Préambule

Objet : classifications « Manutention ferroviaire ».

L'évolution permanente des métiers dépendant de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes a conduit les partenaires sociaux à reconsidérer les classifications et définitions des emplois, telles qu'elles existent actuellement dans les annexes I et II de la convention collective.

Les négociations entamées depuis 1987 ont montré la nécessité :

- de définir non pas des emplois mais des catégories, reflets des capacités des salariés à occuper, dans une évolution permanente, les différents niveaux hiérarchiques des entreprises ;
- de reconnaître que les évolutions acquises par l'ancienneté et la formation doivent être rémunérées aux salariés ;
- de permettre des évolutions, à l'intérieur d'une même catégorie.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux ont décidé de marquer une première étape, en convenant ce qui suit :

- les catégories nettoyage et manutention sont harmonisées ;
- les coefficients actuels des salariés sont transposés sur les nouveaux coefficients hiérarchiques, leur assurant, en dehors de leur ancienneté, un relèvement de leur rémunération, dans une des quatre catégories professionnelles suivantes :
 - ouvrier ;
 - ouvrier spécialisé ;
 - ouvrier qualifié ;
 - ouvrier d'encadrement.

Chaque catégorie professionnelle est divisée en coefficients hiérarchiques et chacune d'elles correspond à un niveau de rémunération traduisant l'expérience professionnelle et la formation, acquises par le salarié. La progression des coefficients dans chaque catégorie se substitue à la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 13 des annexes I et II, mais continue de traduire une évolution de la rémunération, par rapport à la situation actuelle.

Indépendamment des négociations salariales, les partenaires sociaux peuvent se rencontrer pour examiner l'ensemble des rémunérations dès lors que le Smic se trouve à un niveau supérieur au salaire du premier coefficient de la grille catégorie ouvrier.

En tout état de cause, le taux horaire de ce coefficient se trouve au moins à la valeur du Smic.

Le passage de l'ancienne grille de classifications à la nouvelle donnera lieu à un bilan des compétences acquises par chaque salarié. Ce bilan prendra notamment en compte les stages de formation professionnelle auxquels a participé l'intéressé et ses compétences dans l'utilisation des nouvelles technologies.

Les reclassements minimum seront :

- manutention :
 - 1, 2, 3, 4 et 5 : ouvrier ;

[1] Texte ajouté par avenant du 30 septembre 1991 (arrêté d'extension du 29 janvier 1992, article 1^{er}).

- 6 : ouvrier spécialisé ;
- 7 : ouvrier qualifié ;
- 8 : ouvrier d'encadrement ;
- manutention mécanisée :
 - A et B : ouvrier ;
 - C et D : ouvrier spécialisé ;
 - E : ouvrier qualifié ;
 - F : ouvrier d'encadrement ;
- nettoyage :
 - 1, 2 et 3 : ouvrier ;
 - 4 : ouvrier spécialisé ;
 - 5 : ouvrier qualifié ;
 - 6 : ouvrier d'encadrement.

En indiquant ces reclassements minimums les partenaires sociaux ont fixé des « planchers » non applicables automatiquement. Ils insistent sur la nécessité du bilan professionnel visé ci-dessus. Ce bilan pourrait se traduire par quelques requalifications pour les salariés, notamment les ouvriers ayant acquis une formation, pratiquant quotidiennement et depuis longtemps des tâches relevant des qualifications supérieures.

Le passage de l'ancienne grille de classification à la nouvelle ne pourra pas entraîner de diminution de rémunération.

Les délégués du personnel seront informés de ces transpositions. Lors de ces transpositions, le reclassement se fera compte tenu de l'ancienneté acquise par le salarié.

À l'issue des reclassements, la promotion à une catégorie supérieure entraînera une classification à l'échelon 0, dans la nouvelle catégorie.

Pour remplacer les salariés absents (maladie, accident de travail, congés payés...), on pourra faire appel à des salariés de catégories inférieures. Si tel était le cas, le salarié amené à effectuer ce remplacement percevra une prime lui assurant la rémunération correspondant à l'emploi qu'il occupe. Il sera tenu compte de la compétence acquise lors de ces remplacements, en cas de promotion éventuelle, pour un emploi vacant. Tout remplacement d'une durée de plus de six mois, en une ou plusieurs périodes, donnera audit salarié une priorité de promotion en cas d'emploi vacant.

Ces nouvelles dispositions se substitueront aux dispositions des articles 8 et 13 des annexes I et II de la convention collective, et entraîneront la modification de l'article 9. Tous les autres articles de la convention collective restent inchangés.

Les partenaires sociaux conviennent de procéder, dans un délai de six ans à compter de la signature du projet d'accord, à une nouvelle étape prenant en compte les évolutions de la profession enregistrées dans cette période, compte tenu du délai prévisible des futurs contrats.

Cet accord sera applicable de plein droit à compter du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 30 septembre 1991.

Textes attachés 9 Égalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations

Avenant n° 17 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes^[1]

Préambule

Article 1^{er} | Analyse et suivi de la situation des rémunérations des hommes et des femmes au sein de la branche

La réalisation d'un état des lieux ou diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes a été établi sur la base d'une analyse pour chacune des catégories de personnel de la situation respective des femmes et des hommes établie sur la base des rapports mentionnés à l'article L. 2323-57, alinéa 2, du code du travail et portant sur :

- l'embauche ;
- la formation et la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
- les rémunérations effectives.

Des études complémentaires seront réalisées en matière de promotion professionnelle en lien avec la rénovation de la classification professionnelle en cours d'examen au sein de la branche.

Les partenaires sociaux ont pu constater que, sur l'ensemble des items pour lesquels les données par genre étaient disponibles, la comparaison des données hommes-femmes ne faisait pas apparaître de manière significative de différences liée au sexe, et ce y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité (pourcentage de femmes parmi les catégories ouvriers-employés : 28 %, agents de maîtrise : 22 %, cadres 20 %).

Pour ce qui concerne les rémunérations, les partenaires sociaux soulignent que les entreprises du secteur pratiquent pour les catégories ouvriers et employés et agents de maîtrise des augmentations collectives des salaires et accessoires de salaires résultant de barèmes ou grilles définis conventionnellement au niveau de la branche ou des entreprises et applicables uniformément. De ce fait, les écarts constatés sur les salaires médians sont peu nombreux et faibles (l'écart étant toutefois plus marqué pour la catégorie cadres). Les partenaires sociaux ont demandé qu'une attention particulière nécessitant, si besoin, la mise en œuvre de critères d'analyse complémentaire soit effectuée lors de l'examen des données relatives aux salaires moyens pour l'année 2008 (disponible fin 2009).

Article 2 | Rappel des principes en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent les principales règles en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, telles que prévues par la législation (code du travail), et

[1] Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 14 avril 2010, article 1^{er}).

notamment le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-2 du code du travail). Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse (art. L. 3221-4 du code du travail).

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe (art. L. 3221-5 du code du travail).

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes (art. L. 3221-6 du code du travail).

Depuis le 25 mars 2006, le salarié de retour de congé de maternité ou d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (art. L. 1225-44 du code du travail).

Il est rappelé qu'en application du principe de non-discrimination « nul ne peut (...) prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation » (art. L. 1142-1-3° du code du travail).

Article 3 | Application

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il entre en application au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dépôt. Extension

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Textes attachés 10 Participation, épargne salariale, PERCO

Accord du 19 octobre 1976 de participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

(Cet accord non étendu n'est pas repris dans cette section.)

Brochure n° 3044 | Convention collective nationale

IDCC : 573 | **COMMERCE DE GROS**

Accord du 12 janvier 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250190M

IDCC : 573

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

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Minima conventionnels applicables au 1^{er} janvier 2022

Niveau	Échelon	Coefficient	Minima au 1 ^{er} mai 2020	Minima au 1 ^{er} janvier 2022
I	1	1,006	1 554,46 €	1 604,20 €
	2	1,006	1 563,79 €	1 613,83 €
	3	1,006	1 573,17 €	1 623,51 €
II	1	1,006	1 582,61 €	1 633,25 €
	2	1,006	1 592,11 €	1 643,05 €
	3	1,006	1 601,66 €	1 652,91 €
III	1	1,006	1 611,27 €	1 662,83 €
	2	1,006	1 620,94 €	1 672,80 €
	3	1,006	1 630,66 €	1 682,84 €
IV	1	1,006	1 640,45 €	1 692,94 €
	2	1,006	1 650,29 €	1 703,10 €
	3		1 660,19 €	1 713,31 €
V	1	1,0375	1 667,02 €	1 720,36 €
	2	1,0375	1 729,53 €	1 784,88 €
	3	1,0375	1 794,39 €	1 851,81 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Minima au 1 ^{er} mai 2020	Minima au 1 ^{er} janvier 2022
VI	1	1,0375	1 861,68 €	1 921,25 €
	2	1,0375	1 931,49 €	1 993,30 €
	3		2 003,92 €	2 068,05 €
VII	1	1,05	25 954,34 €	26 784,88 €
	2	1,05	27 252,06 €	28 124,12 €
	3	1,1573	28 614,66 €	29 530,33 €
VIII	1	1,1	33 115,75 €	34 175,45 €
	2	1,1	36 427,33 €	37 592,99 €
	3	1,1	40 070,06 €	41 352,29 €
IX	1	1,1	44 077,06 €	45 487,52 €
	2	1,15	48 484,77 €	50 036,28 €
X	1	1,2	55 757,49 €	57 541,72 €
	2		66 908,98 €	69 050,06 €

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 | Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 12 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1159 | **MÉTALLURGIE**

(Nièvre)

(10 décembre 1981)

(Étendue par arrêté du 26 mai 1982,

Journal officiel du 20 juin 1982)

Accord du 13 janvier 2022

relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties
et aux rémunérations minimales hiérarchiques et primes au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250173M

IDCC : 1159

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

UIMM Nièvre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations effectives annuelles garanties

Dispositions générales

■ Date d'application :

Les REAG figurant dans le tableau ci-après sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2022.

■ Définition et modalités d'application :

Les rémunérations effectives annuelles garanties sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Elles constituent le salaire brut annuel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans (article 18 des dispositions générales de la présente convention collective). En aucun cas ces valeurs annuelles ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les valeurs des tableaux figurant en annexe sont établies pour un horaire de travail effectif correspondant à la durée légale applicable à l'entreprise. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Ces valeurs annuelles 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.

■ Assiette et date de comparaison :

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec les présents barèmes, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires.

À l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de l'indemnité de panier de nuit prévue par la présente convention collective ;
- des sommes perçues dans le cadre des dispositions légales d'intéressement et de participation, et ;
- des sommes versées à titre de régularisation au titre des REAG de l'année précédente.

Cette comparaison est effectuée pour l'année considérée.

Entreprises soumises à une durée légale du travail de 35 heures (base 151,67 heures)

Ces valeurs annuelles de REAG base 151,67 heures sont établies pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures.

Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié. Elles supporteront, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Barème REAG base 151,67 heures (horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures)

À compter du 1^{er} janvier 2022.

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier, administratif, technicien, agent de maîtrise et agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	19 268 €
	2	145	19 308 €
	3	155	19 397 €
II	1	170	19 430 €
	2	180	19 501 €
	3	190	19 695 €
III	1	215	20 086 €
	2	225	20 516 €
	3	240	21 419 €
IV	1	255	22 344 €
	2	270	23 446 €
	3	285	24 740 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier, administratif, technicien, agent de maîtrise et agent de maîtrise d'atelier
V	1	305	26 292 €
	2	335	28 451 €
	3	365	30 735 €
		395	32 936 €

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Dispositions générales

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont déterminées à partir d'une valeur de point.

À compter de la paie de janvier 2022, la valeur du point durée légale 35 heures (base 151,67 heures) est de 4,89 euros.

En conséquence, des barèmes distincts de RMH sont établis en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise. Le barème de RMH est établi en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise et comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il incombe donc à chaque entreprise d'adapter le barème qui lui est applicable en fonction de l'horaire de travail effectif de ses salariés.

Par application de l'accord national du 30 janvier 1980, les RMH sont majorées de :

- 5 % pour les ouvriers, et ;
- 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 3 | Prime de panier de nuit

Les parties décident de passer la valeur de la prime de panier de nuit (prévue à l'article 18-II de la présente convention) à 7,64 euros à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 4 | Formalités de dépôt

Le présent accord, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Nièvre.

Fait à Nevers, le 13 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 96 du 12 janvier 2022

relatif au barème de la grille nationale des salaires au 1^{er} janvier 2022
(article 37 de la convention collective)

NOR : ASET2250178M

IDCC : 1267

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

CNAPCCGTF ;

CNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème. Date d'application

Conformément à l'article 37 de la convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2022 :

- de + 3 % pour les coefficients 160 à 175 ;
- de + 2,2 % pour les coefficients 180 et suivants.

Les nouveaux barèmes figurent en annexe 1.

Article 2 | Disposition complémentaire

À compter du 1^{er} mai 2022, les coefficients 180 et suivants sont revalorisés de 0,8 %. Les nouveaux barèmes applicables à compter de cette date figurent en annexe 2.

Article 3 | Champ d'application

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 | Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Applicable du 1^{er} janvier 2022 au 30 avril 2022.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50
175	11,15	151,67	1 691,12
180	11,20	151,67	1 698,70
185	11,54	151,67	1 750,27
190	11,83	151,67	1 794,26
220	13,58	151,67	2 059,68
250	15,42	151,67	2 338,75
270	16,65	151,67	2 525,31
290	17,90	151,67	2 714,89
310	19,13	151,67	2 901,45
330	20,37	151,67	3 089,52
350	21,61	151,67	3 277,59
Personnel de vente			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50
175	11,15	151,67	1 691,12
180	11,20	151,67	1 698,70
200	12,34	151,67	1 871,61
210	12,97	151,67	1 967,16
250	15,42	151,67	2 338,75
Personnel des services administratifs			
Employés			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50
180	11,20	151,67	1 698,70
190	11,83	151,67	1 794,26

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel d'entretien			
Ouvriers d'entretien			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
190	11,83	151,67	1 794,26
Personnel de livraison			
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50
180	11,20	151,67	1 698,70
190	11,83	151,67	1 794,26

Annexe 2

Applicable à compter du 1^{er} mai 2022.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50
175	11,15	151,67	1 691,12
180	11,29	151,67	1 712,35
185	11,63	151,67	1 763,92
190	11,93	151,67	1 809,42
220	13,69	151,67	2 076,36
250	15,54	151,67	2 356,95
270	16,78	151,67	2 545,02
290	18,04	151,67	2 736,13
310	19,28	151,67	2 924,20
330	20,53	151,67	3 113,79
350	21,77	151,67	3 301,86
Personnel de vente			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50
175	11,15	151,67	1 691,12
180	11,29	151,67	1 712,35
200	12,34	151,67	1 871,61
210	12,97	151,67	1 967,16
200	12,43	151,67	1 885,26
210	13,07	151,67	1 982,33
250	15,54	151,67	2 356,95
Personnel des services administratifs			
Employés			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
180	11,15	151,67	1 691,12
190	11,93	151,67	1 809,42
Personnel d'entretien			
Ouvriers d'entretien			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
190	11,93	151,67	1 809,42
Personnel de livraison			
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50
180	11,15	151,67	1 691,12
190	11,93	151,67	1 809,42

Brochure n° 3004 | Convention collective nationale

IDCC : **1408** | **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

Accord du 12 janvier 2022

relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels
pour l'année 2022

NOR : ASET2250179M

IDCC : 1408

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

AIP ;

FFPI ;

FF3C,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO ;

CAT,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » (IDCC 1408) ont conclu un accord relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels le 16 juin 2021.

Or, suite à la publication par l'Insee de l'indice des prix à la consommation des ménages (hors tabac) pour le mois d'août 2021, et conformément aux règles légales applicables, le montant du Smic a été revalorisé au 1^{er} octobre 2021 de 2,2 % ; puis, de 0,9 % au 1^{er} janvier 2022.

Cette augmentation a impacté notre nouvelle grille tout juste entrée en vigueur au 1^{er} septembre : ainsi, les 4 premiers coefficients se sont avérés inférieurs au nouveau Smic.

Par ailleurs, l'augmentation annuelle du Smic applicable au 1^{er} janvier 2022 a de nouveau impacté la grille des minima conventionnels de la branche.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, portant revalorisation des salaires minima conventionnels s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

Article 2 | Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

Article 3 | Revalorisation des minima

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du « Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima :

Une revalorisation uniforme fixée à 3 % en CPPNI le 12 janvier 2022 s'applique sur chacun des coefficients de la grille allant du coefficient 200 au coefficient 460, et pour chacune des trois catégories de personnel (« ouvrier(e)s/employé(e)s », « technicien(ne)s/agent(e)s de maîtrise », « cadres »).

Les nouvelles valeurs des minima conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse ci-dessous :

(Voir page suivante.)

Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1^{er} février 2022

(En euros.)

Coefficients	Valeurs au 1 ^{er} février 2022	Cumuls annuels	Primes d'ancienneté								
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
200	1 628,23	19 538,81	48,85	97,69	146,54	162,82	179,11	195,39	211,67	227,95	244,24
210	1 629,16	19 549,94	48,87	97,75	146,62	162,92	179,21	195,50	211,79	228,08	244,37
220	1 632,89	19 594,68	48,99	97,97	146,96	163,29	179,62	195,95	212,28	228,60	244,93
230	1 636,62	19 639,42	49,10	98,20	147,30	163,66	180,03	196,39	212,76	229,13	245,49
240	1 706,18	20 474,22	51,19	102,37	153,56	170,62	187,68	204,74	221,80	238,87	255,93
250	1 775,75	21 309,01	53,27	106,55	159,82	177,58	195,33	213,09	230,85	248,61	266,36
300	1 914,88	22 978,60	57,45	114,89	172,34	191,49	210,64	229,79	248,93	268,08	287,23
310	2 193,14	26 317,65	65,79	131,59	197,38	219,31	241,25	263,18	285,11	307,04	328,97
320	2 471,40	29 656,83	74,14	148,28	222,43	247,14	271,85	296,57	321,28	346,00	370,71
400	2 540,97	30 491,63									
410	2 819,23	33 830,80									
420	3 375,75	40 509,03									
430	3 932,27	47 187,27									
440	4 627,93	55 535, 21									
450	5 462,72	65 552,62									
460	6 714,89	80 578,67									

Article 4 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

Elle confirme la décision de l'actualisation de son accord du 6 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Or, pour ce faire, un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes doit être établi ; ainsi, une étude a été confiée à l'OCPO EP, via la CPNE de la branche, de manière à pouvoir définir et programmer des mesures de suppression des écarts éventuellement constatés.

Toutefois, ce projet a été maintes fois ralenti ou arrêté par la réforme de la formation professionnelle ayant entraîné d'importants changements, notamment en ce qui concerne l'existence et le fonctionnement des anciens « OPCA » devenus « OPCO » ; ou par les effets pratiques, sur le dialogue social, de la crise sanitaire liée à la pandémie.

Ainsi, la branche avait engagé une démarche auprès de son ancien organisme, AGEFOS PME, aux fins de mener une étude sur la situation au sein de ses entreprises ; toutefois, celle-ci venait d'être entamée et n'avait pas pu être menée à son terme.

La démarche a donc été reprise dans le cadre des relations avec l'OPCO EP ; en effet, le lancement d'une étude a enfin été acté courant 2021, et lors d'une CPNE qui s'est tenue le 3 novembre 2021, les représentants de la branche ont confirmé le lancement d'une enquête auprès des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux réitèrent donc par le présent accord leur volonté d'établir un panorama de la branche afin de mieux connaître les entreprises qui la composent et pouvoir ainsi adapter les négociations à leurs besoins et problématiques.

Article 5 | Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} février 2022 ; par conséquent, les valeurs de la nouvelle grille des salaires minima conventionnels et des primes d'ancienneté entrent en vigueur au 1^{er} février 2022.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
 - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

Fait à Paris, le 12 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 2 novembre 2021
relatif au barème des salaires

NOR : ASET2250181M

IDCC : 1480

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

SPHR ;

FPPR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFTD ;

SNPEP FO ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la presse périodique régionale est augmenté :

- de 1.3 % au 1^{er} novembre 2021 ;
- de 0.3 % au 1^{er} février 2022.

Une réunion paritaire se déroulera avant fin avril 2022 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 17 décembre 2021
à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010
relatif au régime de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2250180M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la restauration rapide ont mis en place par avenant en date du 5 mars 1998 un régime de prévoyance et d'action sociale au profit de l'ensemble du personnel des entreprises de la branche. Cet accord a été modifié notamment par l'avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 et par l'avenant n° 7 du 11 décembre 2020 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010.

Afin d'assurer la pérennité de l'action sociale de la branche, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la restauration rapide souhaitent par cet avenant n° 8 à l'avenant n° 42 modifier les modalités d'accès aux prestations d'actions sociales et la fixation du taux d'appel de la cotisation au FAS-RR pour l'année 2022.

Lors des réunions du conseil d'administration du FAS-RR des 7 septembre 2021, 20 septembre 2021 et 12 octobre 2021, la décision a été prise de solliciter l'avis de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de la restauration rapide (CPPNI RR) sur les évolutions à opérer compte tenu de la situation financière du FAS-RR, des conditions d'attribution des aides et du taux de cotisations patronal et salarial.

Ainsi, lors des réunions de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de la restauration rapide (CPPNI RR) du 15 octobre dernier, les partenaires sociaux ont procédé à un examen de la situation du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR) au regard des comptes de résultats et des aides intervenues en cours d'année.

Au regard des résultats techniques et des réserves disponibles du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR), les parties signataires décident de fixer le taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale à 100 % du taux contractuel pour l'année 2022.

Cet avenant vient également modifier les dispositions de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 liées aux bénéficiaires de la garantie décès double effet rente de conjoint.

À ce titre, les partenaires sociaux ont ainsi convenu de conclure le présent avenant n° 8 à l'avenant n° 42.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

En application des dispositions légales en vigueur, et soulignant l'importance du respect du régime de l'action sociale dans l'ensemble de la branche, les parties signataires décident que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Objet

Le présent avenant n° 8 a pour objet de compléter l'avenant n° 42 du 11 mai 2010. Il n'a pas vocation à annuler les autres dispositions prévues par ledit avenant n° 42.

Toutefois, en cas de dispositions contradictoires entre le présent avenant et l'avenant n° 42, les présentes dispositions prévalent.

Article 3 | Bénéficiaires

3.1. L'article 47 de la convention collective de la restauration rapide relatif aux bénéficiaires du régime est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 47 | Bénéficiaires

« Les bénéficiaires du régime de prévoyance complémentaire et de l'action sociale sont les salariés des entreprises ou établissements de la restauration rapide entrant dans le champ d'application du présent avenant, tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la restauration rapide, modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001 qui a élargi son champ à la restauration livrée. »

Article 4 | Fonds d'action sociale

4.1. L'article 57.1 de la convention collective de la restauration rapide relatif à l'action sociale est remplacé par les dispositions suivantes :

« 57.1. Fonctionnement du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR) et prestations

Les salariés des entreprises de la branche professionnelle bénéficient de prestations sociales, gérées paritairement, sous forme d'aides exceptionnelles pour les salariés confrontés à des situations difficiles ou par le versement d'aides à caractère social, destinées à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Ceux-ci devront justifier d'une ancienneté continue dans la profession d'une durée :

- de 9 mois pour les aides directes ;
- de 3 mois pour les aides indirectes.

L'objectif que s'est fixé la profession de mettre à la disposition des salariés de la restauration rapide une action sociale cohérente et efficace implique la participation de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche professionnelle au financement du fonds d'action sociale.

À cette fin, le 5 mars 1998, a été créée entre les organisations signataires une association ayant pour objet la gestion du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR) qui reçoit les sommes nécessaires à la mise en œuvre des actions à caractère social.

Dans ce cadre, cette association a pleine capacité pour :

- définir les orientations de l'action sociale en fonction des besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle ;
- déterminer l'affectation annuelle des ressources et des excédents ;
- déterminer les conditions, autres que l'ancienneté requise, ainsi que les modalités d'appréciation des éléments fournis dans les dossiers, pour bénéficier des aides ;
- faire évoluer, le cas échéant, la nature des aides ;
- instruire les dossiers d'action sociale et procéder au versement des différentes aides.

L'association est administrée paritairement par un conseil d'administration composé :

- d'un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives au sens de la loi, signataires du présent avenant ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires du présent avenant.

Le conseil d'administration élit, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent et présentés par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires de l'avenant.

La présidence est attribuée à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

Le taux de cotisation sur les salaires bruts est défini comme suit et réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,040 ^[1]	0,020 ^[1]	0,020 ^[1]
[1] La cotisation du FAS-RR est appelée dans sa totalité pour l'exercice 2022 avec une clause de revoyure afin que ce taux soit revu par accord entre les parties.			

Les cotisations sont dues dès la date d'entrée en entreprise et sont réglées par trimestre à terme échu et sont réglées par trimestre à terme échu. Cette disposition s'impose à toutes les entreprises et les salariés de la branche. »

Article 5 | Garanties de prévoyance

5.1. Les parties conviennent de supprimer l'article 48.2 de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif à la garantie « double effet » en raison de la condition de non-remariage ou de non-conclusion d'un Pacs qui est sans rapport avec l'objet de la garantie qui et de compenser la perte du deuxième parent.

L'article 48.2 de la convention collective de la restauration rapide relatif à la garantie double effet est modifié comme suit :

« **Article 48.2 | Double effet**

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire^[1] survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants du salarié à charge.

Les enfants à charge bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux. »

5.2. L'article 48.5 de la convention collective de la restauration rapide relatif à la garantie rente de conjoint (garantie substitutive) est modifié comme suit :

« **Article 48.5 | Rente de conjoint (garantie substitutive)**

Si le salarié n'a pas d'enfants à charge, il sera versé au conjoint non séparé judiciairement, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire^[2], une rente de conjoint égale à 10 % du salaire de référence du salarié. La rente est versée jusqu'à la date de liquidation des droits à retraite du bénéficiaire et au plus pendant 10 ans.

La rente de conjoint est versée trimestriellement et par avance. Elle est revalorisée annuellement dans les conditions définies à l'article 53.

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes de conjoint continuent d'être revalorisées dans les conditions visées ci-dessus.

Le versement de la rente cesse en cas de décès. »

Article 6 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Article 7 | Dispositions finales

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Il est cependant expressément convenu qu'il sera applicable aux entreprises adhérentes et à leurs salariés à partir du 1^{er} janvier 2022, sans préjudice de la procédure d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

[1] Voir définition du concubinage notoire ci-avant.

[2] Voir définition du concubinage notoire ci-avant.

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 13 décembre 2021
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2022
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2250171M

IDCC : 1596

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;
CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;
SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFIC UNSA ;
FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;
CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, 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 ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

■ Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I. Ouvriers d'exécution		
Position 1	150 ^[1]	1 605,36 €
Position 2	170 ^[1]	1 609,22 €
Niveau II. Ouvriers professionnels	185 ^[1]	1 723,80 €
Niveau III. Compagnons professionnels		
Position 1	210 ^[1]	1 936,47 €
Position 2	230	2 079,60 €
Niveau IV. Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
Position 1	250	2 230,51 €
Position 2	270	2 369,76 €
[1] Valeur du point & partie fixe identiques à celles de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie : coefficient 150, PF 329,31 €, VP 8,507 € ; coefficient 170, PF 163,03 €, VP 8,507 ; coefficient 185 & 210, PF 150,00 €, VP 8,507 €.		

■ Pour les départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie, à compter du 1^{er} janvier 2022 :

A. Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment à compter du 1^{er} janvier 2022 comme suit :

Valeur du point : 8,507 euros – Partie fixe : 150 euros.

Les barèmes correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

B. Par dérogation aux stipulations mentionnées au point A ci-dessus, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classifiés aux :

Niveau I, position I, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 329,31 euros.

Niveau I, position II, coefficient 170, et pour cette seule position, est de 163,03 euros.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I. Ouvriers d'exécution		
Position 1	150	1 605,36 €
Position 2	170	1 609,22 €
Niveau II. Ouvriers professionnels	185	1 723,80 €
Niveau III. Compagnons professionnels		
Position 1	210	1 936,47 €
Position 2	230	2 106,61 €
Niveau IV. Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
Position 1	250	2 276,75 €
Position 2	270	2 446,89 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Villeurbanne, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 13 décembre 2021
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2022
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2250170M

IDCC : 1597

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;
CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;
SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;
CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;
UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, 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 ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

■ Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I. Ouvriers d'exécution		
Position 1	150 ^[1]	1 605,36 €
Position 2	170 ^[1]	1 609,22 €
Niveau II. Ouvriers professionnels	185 ^[1]	1 723,80 €
Niveau III. Compagnons professionnels		
Position 1	210 ^[1]	1 936,47 €
Position 2	230	2 079,60 €
Niveau IV. Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
Position 1	250	2 230,51 €
Position 2	270	2 369,76 €
[1] Valeur du point & partie fixe identiques à celles de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie : coefficient 150, PF 329,31 €, VP 8,507 € ; coefficient 170, PF 163,03 €, VP 8,507 € ; coefficient 185 & 210, PF 150,00 €, VP 8,507 €		

■ Pour les départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie, à compter du 1^{er} janvier 2022 :

A. Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment à compter du 1^{er} janvier 2022 comme suit :

Valeur du point : 8,507 euros – Partie fixe : 150 euros.

Les barèmes correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

B. Par dérogation aux stipulations mentionnées au point A ci-dessus, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classifiés aux :

Niveau I, position I, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 329,31 euros.

Niveau I, position II, coefficient 170, et pour cette seule position, est de 163,03 euros.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I. Ouvriers d'exécution		
Position 1	150	1 605,36 €
Position 2	170	1 609,22 €
Niveau II. Ouvriers professionnels	185	1 723,80 €
Niveau III. Compagnons professionnels		
Position 1	210	1 936,47 €
Position 2	230	2 106,61 €
Niveau IV. Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
Position 1	250	2 276,75 €
Position 2	270	2 446,89 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Villeurbanne, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : **1605** | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION
ET DÉRATISATION (3D)**

Accord du 12 janvier 2022

relatif aux salaires minima conventionnels mensuels
et aux primes d'ancienneté pour l'année 2022

NOR : ASET2250144M

IDCC : 1605

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

CS3D,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CMTE CFTC ;

SNES CFE CGC,

d'autre part,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

La clause de revoyure fixée par les partenaires sociaux en date du mardi 4 janvier 2022, en fonction de l'augmentation du Smic à fin 2021, s'est traduite par un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe, avec l'application d'un taux de 0,5 % supplémentaire par rapport à l'accord de NAO 2022 signé le 14 octobre 2021, sur les 3 groupes de la grille des minima à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée au 1^{er} janvier 2022, avec rétroactivité.

Article 2

Une demande d'extension du présent accord sera adressée, dès sa signature, auprès de la direction générale du travail.

Article 3

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent directement dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et

de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent accord.

Les parties rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises emploient entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche).

Fait à Courbevoie, le 12 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des minima. NAO 2022. Clause de revoyure 2022

CPPNI du 4 janvier 2022.

(En euros.)

Groupes	Niveaux	NAO 2022. Accord octobre 2021	Proposition 4 janvier 2022	Prime d'ancienneté						
				Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)						
				2 ans	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	15-20 ans	> 20 ans
G 1	1	1 581,55	0,50 %	2 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	18 %
	2	1 638,51	1 621,09	33,76	50,64	101,27	151,91	202,54	253,18	303,82
	3	1 696,00	1 679,47	34,94	52,41	104,83	157,24	209,65	262,06	314,48
	4	1 752,43	1 738,40	36,10	54,16	108,31	162,47	216,63	270,78	324,94
G 2	5	1 855,48	1 901,87	38,23	57,34	114,68	172,02	229,37	286,71	344,05
	6	2 015,30	2 065,68	41,52	62,28	124,56	186,84	249,12	311,40	373,68
	7	2 251,89	2 308,19	46,39	69,59	139,18	208,78	278,37	347,96	417,55
	8	2 409,27	2 469,50	49,64	74,46	148,91	223,37	297,82	372,28	446,73
G 3	9	2 640,59	2 706,60	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres.						
	10	3 386,29	3 470,95							
	11	4 850,23	4 971,49							
	12	5 566,36	5 705,52							

Accord du 22 novembre 2021
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2022
(Grand Est)

NOR : ASET2250185M

IDCC : 1702

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

CNATPP ;

F RTP Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Grand Est, dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2022 sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques (année 2022, base 35 heures)
I	1	100	20 744 €
	2	110	20 914 €
II	1	125	21 470 €
	2	140	23 798 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques (année 2022, base 35 heures)
III	1	150	25 122 €
	2	165	27 575 €
IV		180	29 857 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 22 novembre 2021

relatif aux indemnités de petit déplacement pour l'année 2022
(Alsace)

NOR : ASET2250192M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Alsace ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du Chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des

entreprises des travaux publics de la région Alsace, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2022 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2.40 €	2.60 €	12.25 €
Zone 2	(10/20 km)	4.00 €	4.10 €	
Zone 3	(20/30 km)	5.60 €	5.60 €	
Zone 4	(30/40 km)	7.20 €	7.10 €	
Zone 5	(40/50 km)	8.80 €	8.60 €	
Zone 6	(>50 km)	10.40 €	10.10 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060 | Convention collective nationale

IDCC : 1930 | **MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS**

Avenant n° 18 du 12 janvier 2022
relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM)
et à la prime vacances

NOR : ASET2250183M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis en janvier 2022 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

Article 2 | **Modification du point IV de l'annexe II « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) – niveaux I à IX**

À partir du 1^{er} janvier 2022, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveaux	Échelons	Salaires minima à partir du 1 ^{er} janvier 2022
Niveau I		1 634,09 €
Niveau II		1 714,85 €
Niveau III		1 799,35 €
Niveau IV		1 893,98 €
Niveau V		2 139,37 €
Niveau VI	1 ^[1]	2 310,21 €
	2	2 487,26 €
Niveau VII		3 033,97 €
Niveau VIII		3 641,74 €
Niveau IX		4 548,77 €

[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Article 3 | **Modification du point VI de l'annexe II « Salaires » : prime vacances**

« VI. Prime Vacances

À partir du 1^{er} janvier 2022, le montant brut de la prime de vacances calculée et versée en application de l'article 79 de la CCN métiers de la transformation des grains, à un salarié dont le droit à congés payés est égal à 30 jours ouvrables, est égal à 350 €.

Article 4 | **Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte-tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | **Date d'application**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail, une application de l'accord la plus rapide possible.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à refaire un point sur la situation économique des secteurs et sur l'évolution de l'inflation en France à l'automne 2022. Ils évalueront à cette occasion les effets du présent accord.

Article 6 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 7 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 12 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 80 du 7 décembre 2021

relatif à la modification de la convention collective
(l'article 12.10 « Emploi repère » et l'article 12.11 « Classification »)

NOR : ASET2250189M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO métallurgie ;

FNSECP CGT ;

CFE CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de favoriser l'insertion du « futur expert en automobile » dans les cabinets ou entreprises d'expertises en automobile et sa réussite à l'examen du diplôme d'expert en automobile (DEA), délivré par l'éducation nationale, les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer deux nouveaux emplois repères qui s'inséreront dans la famille « Expertise » prévue à l'article 12.10 des dispositions conventionnelles.

Ces deux emplois repères devront être classés selon les niveaux minimums visés à l'article 12.11 des dispositions conventionnelles, ce dernier article étant également revu.

Dans ce cadre, le présent avenant vise à garantir l'insertion professionnelle des futurs experts en automobile via un dispositif pérenne.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertise en automobiles (IDCC 1951).

Article 2 | Modifications des emplois repères visés à l'article 12.10 de la convention collective

Deux nouveaux emplois repères sont créés au sein de l'article 12.10 de la convention collective : « Stagiaire expert postulant au DEA », et « Expert en formation apte au DEA ».

Les emplois repères préexistants « Expert en formation », ainsi que les autres emplois repères destinés aux « Experts en automobile » sont modifiés.

En conséquence, l'article 12.10 de la convention collective est ainsi modifié sur ces 4 emplois repères (les éléments modifiés sont en gras italique) :

« [...] »

Famille : expertise

– emplois repères :

- *stagiaire expert postulant au DEA : salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée, il est titulaire des unités A et B du diplôme d'expert en automobile et de la durée d'expérience requise dans le milieu professionnel de la réparation automobile. Il intervient, durant au moins 24 mois, directement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage. Ce salarié a l'obligation de s'inscrire aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile, auprès de l'académie de son domicile, dès lors qu'il remplit les conditions temporelles d'éligibilité fixées par la réglementation ;*
- *expert en formation : salarié embauché en contrat de professionnalisation à durée indéterminée, il est titulaire des unités A et B du diplôme d'expert en automobile et de la durée d'expérience requise dans le milieu professionnel de la réparation automobile. Il suit un cycle de formation structurante^{[1]*} qui est fondée sur l'articulation de temps de formation en établissement de formation (formation théorique) et en entreprise (formation pratique). Au titre de sa formation pratique, il commence son activité par une période d'observation, avant d'être intégré progressivement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage, autrement dénommé tuteur ;*
- *expert en formation apte au DEA : précédemment « expert en formation », le salarié a suivi toutes les heures de son cycle de formation structurante le préparant à l'unité C du diplôme d'expert en automobile et doit s'inscrire aux épreuves de ce diplôme. L'expert en formation apte au DEA intervient directement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage. L'inscription aux épreuves est obligatoire dès lors que le candidat remplit les conditions temporelles d'éligibilité fixées par la réglementation ;*
- expert en automobile *diplômé* ;
- expert *en automobile* qualifié^[2] ;
- expert *en automobile* spécialiste^[1] ;

[1] Le cycle de formation structurante est destiné à préparer l'alternant expert en formation aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile. La durée de la formation structurante est comprise entre 15 et 25 % de la durée de la période de professionnalisation, et peut être portée au-delà de 25 % pour le parcours de formation de préparation à l'unité C du DEA. La durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois et peut être portée jusqu'à 24 mois dans le cadre d'une formation préparant à l'unité C du DEA.

[2] Remarque : ces emplois repères ne sont ouverts qu'aux seuls experts en automobile diplômés.

- expert *en automobile* référent^[1] ;
 - directeur technique^[1] ;
- [...] »

Article 3 | *Modification des classifications prévues à l'article 12.11 de la convention collective*

L'article 12.11 de la convention collective est modifié comme suit (les éléments modifiés sont en gras italique) :

« La classification de la présente convention est donc composée de 10 niveaux.

Les niveaux 1 à 4 sont des niveaux employés.

Les niveaux 5 à 6 sont des niveaux agents de maîtrise.

Les niveaux 7 à 10 sont des niveaux cadres.

L'emploi "expert en formation" » doit être classé au minimum au niveau 2.

L'emploi "stagiaire expert postulant au DEA" doit être classé au minimum au niveau 3.

L'emploi "expert en formation apte au DEA" doit être classé au minimum au niveau 3.

L'emploi "expert en automobile diplômé" doit être classé au minimum au niveau 5.

Pour chaque niveau est fixé un salaire minimum conventionnel, renégocié chaque année dans la mesure du possible. »

Article 4 | *Prise en charge des coûts pédagogiques des formations structurantes visées à l'article 2*

Les coûts pédagogiques des cycles de formation structurante préparant aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile sont pris en charge par l'OPCO EP. Cette prise en charge portera sur les coûts pédagogiques, les frais annexes et éventuellement les coûts salariaux, conformément aux dispositions définies par la section paritaire professionnelle.

Article 5 | *Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de cinquante salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

Article 6 | *Durée. Entrée en vigueur. Extension*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous, et s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en articles 12.10 et 12.11.

Toutefois, s'agissant des contrats de travail en cours, les cabinets ou entreprises d'expertises en automobile disposeront de 6 mois à compter de la prise d'effet du présent avenant, ou de 6 mois à compter de l'extension pour les non-adhérents, pour se conformer au présent avenant.

L'extension du présent avenant sera également sollicitée.

Article 7 | Modalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant n° 80 du 7 décembre 2021 est déposé par la partie la plus diligente auprès du conseil de prud'hommes de Paris, ainsi qu'auprès de la direction générale du travail. Ce dépôt est dématérialisé et s'effectuera sur la plate-forme :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.

Ce dépôt permet de répondre à l'obligation de publicité des accords collectifs.

Il sera cependant établi autant copies qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elles.

Fait à Paris, le 7 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298 | Convention collective nationale

IDCC : 2104 | **THERMALISME**

Brochure n° 3307 | Convention collective nationale

IDCC : 2264 | **HOSPITALISATION PRIVÉE**

Accord du 16 novembre 2021

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

NOR : ASET2250174M

IDCC : 2104, 2264

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

SYNERPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de crise sanitaire majeure en France et dans le monde, les mesures sanitaires prises par le gouvernement ont considérablement impacté l'activité économique du secteur thermal.

Cette crise de grande ampleur a eu d'importantes répercussions sur l'activité thermique, ce secteur ayant été fortement impacté par les mesures prises par le gouvernement, se traduisant notamment par de longues périodes de fermetures administratives.

L'effet de la crise sanitaire sur ce secteur est sans précédent depuis plus d'un an.

Diagnostic sur la situation économique du secteur thermal

Depuis le début de la crise sanitaire, le thermalisme fait face à une très nette baisse d'activité. En effet, les établissements ont été dans l'obligation de fermer du 16 mars 2020 au 2 juin 2020 (dans les faits, la réouverture est intervenue le plus souvent en juillet 2020 compte tenu des délais de remise en activité des établissements) et du 29 octobre 2020 jusqu'au 19 mai 2021.

Lorsque l'ouverture des établissements a été possible, ces derniers ont dû faire face à :

– un accueil limité du nombre de curistes afin de respecter les règles sanitaires en vigueur ;

- une annulation massive du nombre de cures ;
- un renchérissement des coûts d’exploitation lié à la mise en place des mesures sanitaires ;
- de grosses difficultés de trésorerie ;
- etc.

Malgré les mesures déployées par les entreprises du secteur (activité partielle, prise de congés, PGE, etc.), il est constaté une dégradation des principaux indicateurs économiques et financiers qui affecte durablement l’équilibre financier des sociétés.

À titre d’exemple, le chiffre d’affaires des entreprises du secteur thermal a diminué en 2020 de 67 %, à la suite d’une baisse dans les mêmes proportions de la fréquentation des établissements exprimée en équivalents de cures entières conventionnées.

Cette dégradation des conditions économiques d’exploitation va s’observer au moins jusqu’à la fin 2021, pour les raisons suivantes :

- dégradation de l’attractivité des établissements thermaux dans le contexte sanitaire ;
- niveau de réservations très largement inférieur à celui habituellement constaté à date, ne permettant pas la mise en place d’une organisation optimale pour accueillir le plus grand nombre de curistes ;
- surcoût de gestion de la relation à la patientèle, lié notamment aux réaménagements successifs des réservations suite aux reports des dates d’ouverture annoncées, au détriment des campagnes d’information médicale ;
- risques de restriction de circulation pouvant priver les établissements thermaux d’une partie de la patientèle ;
- imposition de limites à la fréquentation maximale instantanée réduisant la capacité d’accueil du nombre de curistes ;
- surcoûts liés à la mise en œuvre des mesures sanitaires au sein des établissements thermaux.

Aussi, les perspectives de reprise de l’activité thermique seront durablement affectées et seront de nature à menacer le maintien de l’emploi au sein du secteur, ainsi que la dynamique d’embauche.

Il en résulte les perspectives économiques et financières suivantes :

Perspectives de reprise de l’activité du secteur thermal

Compte tenu des incertitudes liées :

- aux modalités de réouverture ;
- à la réserve du corps médical à prescrire des cures thermales dans le contexte sanitaire actuel ;
- à la perte définitive des cures planifiées depuis le début de l’année 2021 et qui ne sont pas reportables ;
- au protocole sanitaire en vigueur et ses évolutions ;
- au manque de visibilité quant à l’évolution de la crise sanitaire,

les conditions de reprise de l’activité thermique sont fortement altérées et le niveau d’activité est significativement et durablement réduit par rapport à celui de 2019. À cet égard, les partenaires sociaux sont particulièrement inquiets pour l’emploi dans le secteur thermal et ont souhaité mettre en place l’activité partielle longue durée (ci-après désignée « APLD »).

Raisons pour lesquelles il est nécessaire de recourir à un dispositif d'APLD

Pour faire face au caractère durable des impacts de la crise sanitaire sur l'activité des établissements thermaux, il apparaît nécessaire de réduire temporairement le temps de travail, dans un objectif unique de préservation de l'emploi.

Ce dispositif répond aux besoins du secteur dans la mesure où il vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique, au travers de la diminution des coûts salariaux, et le maintien dans l'emploi des salariés tout en permettant de conserver le savoir-faire et l'expertise des collaborateurs et de leur garantir un niveau d'indemnisation plus favorable.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et permet le recours à l'APLD en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le document élaboré par l'employeur précisera les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord, sous réserve de son extension par le ministère du travail.

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

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent exclusivement les établissements thermaux visés au code NAF 96.04 Z de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée qui regroupe depuis la signature de l'accord de champ du 14 mars 2019, complété par l'avenant en date du 8 juillet 2020, les champs d'application de la convention collective nationale du thermalisme (IDCC 2104) et de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC 2264).

Les établissements privés de diagnostic et de soins et les établissements d'hébergement pour personnes âgées ne sont pas concernés par le présent accord.

Article 2 | *Activités et salariés concernés*

Tous les salariés ont vocation à bénéficier de l'APLD en cas de réduction d'activité durable quelle que soit la nature de leur contrat y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, et ce quelle que soit la nature de leurs fonctions, à l'exception des salariés exclus du dispositif par le législateur, exclusions précisées par le ministère du travail.

Titre 2 Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle longue durée

Article 3 | *Réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation*

La réduction maximale de l'horaire de travail applicable aux salariés visés à l'article 2 du présent accord ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail, cette limite s'appréciant sur la durée d'application du dispositif d'APLD découlant du présent accord.

En conséquence, il est possible d'alterner des périodes de forte et de faible activité, voire de suspension temporaire de celle-ci, dans le respect du plafond de 40 % précité sur la durée d'application du dispositif d'APLD découlant du présent accord.

Cette limite peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. En tout état de cause, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020.

La réduction du temps travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 4 | Indemnité versée au salarié placé en activité partielle de longue durée

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par les décrets relatifs au dispositif APLD.

Le salarié reçoit de la société une indemnité, en lieu et place de son salaire pour la durée durant laquelle il est placé en APLD. Cette indemnité horaire correspond, à ce jour, à 70 % de sa rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

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.

Article 5 | Cumul avec l'activité partielle de « droit commun »

Le dispositif d'APLD ne pourra se cumuler, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Il est en outre précisé que le dispositif mis en place pour les salariés répondant à la qualification de « salariés vulnérables » ou pour les parents contraints de garder leur(s) enfant(s) (enfant de moins de 16 ans ou enfant en situation de handicap, sans limite d'âge) est indépendant du dispositif d'APLD.

Ainsi, sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires en vigueur :

- un salarié non concerné par le dispositif d'APLD mis en place au sein de l'entreprise peut être placé en activité partielle, en sa qualité de salarié vulnérable ou parce qu'il se trouve contraint de garder son enfant ;
- si un salarié concerné par le dispositif d'APLD est placé en activité partielle, en sa qualité de salarié vulnérable ou parce qu'il se trouve contraint de garder son enfant, la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40 %.

Article 6 | Engagements pour le maintien dans l'emploi et la formation professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en place les dispositions suivantes :

6.1. Engagements en matière d'épargne salariale

Les parties conviennent d'engager des négociations en vue de conclure un accord d'intéressement, et ce avant le terme du présent accord.

6.2. Engagements en matière d'emploi

La préservation des emplois et des compétences est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi, en contrepartie de la réduction des horaires de travail, l'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée d'application du dispositif

d'APLD découlant du présent accord. Il est précisé que si le chiffre d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement concerné diminuait de plus de 50 % sur une période de 6 mois par rapport à la même période de l'exercice 2019, précédant la crise sanitaire, l'engagement de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi se terminerait, étant entendu qu'en préalable l'employeur aura examiné les solutions alternatives au licenciement.

6.3. Engagements en matière de formation professionnelle

Les parties reconnaissent que la formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leur employabilité.

Dans le cadre du recours à l'APLD et afin d'anticiper et préparer le retour progressif à une activité normale, les entreprises et établissements du secteur thermal doivent mettre en place des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées.

Ainsi :

- les souhaits de formation des salariés, issus des entretiens professionnels, seront étudiées en priorité ; étant précisé que dans le contexte de l'APLD, la formation sera validée par l'employeur dès lors qu'elle répond aux besoins de l'entreprise ;
- les actions de formation seront revues et complétées dans le cadre de la construction du plan de développement des compétences. On peut compter par exemple les formations suivantes :
 - agent thermal ;
 - maître-nageur sauveteur ;
 - technicien commercial.

Titre 3 Application de l'accord et suivi

Article 7 | Début et durée d'application de l'APLD

L'employeur peut solliciter le bénéfice du dispositif d'APLD au plus tôt au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation ou de validation du document unilatéral ou de l'accord d'entreprise/d'établissement a été transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Article 8 | Information des salariés et du CSE

8.1. Information des salariés

L'employeur est tenu d'informer individuellement les salariés avant leur entrée dans le dispositif spécifique d'APLD.

Concernant le placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

8.2. Information du CSE et des délégués syndicaux

Pour le suivi du dispositif d'APLD découlant du présent accord, un compteur d'heures précis permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés sera communiqué tous les mois aux

instances représentatives du personnel et aux délégués syndicaux. Ce compteur devra permettre d'identifier les heures dites chômées ouvrant droit à une indemnité et les heures travaillées qui doivent être rémunérées normalement. Ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salariés.

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés non concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié ou bénéficiant d'un accompagnement en formation professionnelle.

Article 9 | Modalités d'information de la CPPNI

Conformément à sa mission et son statut, la CPPNI doit recevoir par voie électronique l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD.

Les éléments doivent être envoyés à l'adresse mail : cneth@medecinethermale.fr.

Titre 4 Dispositions finales

Article 10 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de la physionomie du secteur, les signataires conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés.

Article 11 | Entrée en vigueur et durée d'application

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

Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 12 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail.

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties représentatives ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les parties représentatives se réuniront alors dans les 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Article 13 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 16 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298 | Convention collective nationale

IDCC : 2104 | **THERMALISME**

Brochure n° 3307 | Convention collective nationale

IDCC : 2264 | **HOSPITALISATION PRIVÉE**

Avenant n° 32 du 7 décembre 2021

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2250175M

IDCC : 2104, 2264

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

SYNERPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions du présent avenant concernent exclusivement les établissements thermaux visés au code NAF 96.04 Z de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée qui regroupe depuis la signature de l'accord de champ du 14 mars 2019, complété par l'avenant en date du 8 juillet 2020, les champs d'application de la convention collective nationale du thermalisme (IDCC 2104) et de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC 2264).

Les établissements privés de diagnostic et de soins et les établissements d'hébergement pour personnes âgées ne sont pas concernés par le présent avenant.

L'article 6 de l'avenant n° 24 au titre XII relative au régime de prévoyance de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 intitulé « Financement du régime de protection sociale », est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le taux global de cotisation passera de 1,69 % à 2 % appliqué à la masse salariale brute tranches A et B, à partir du 1^{er} janvier 2022. »

Les cotisations versées à l'organisme de prévoyance, en contrepartie des prestations ci-dessus, sont réparties de la façon suivante :

60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations au régime de prévoyance sont dues après constitution de l'ancienneté ouvrant droit aux prestations, dans les conditions définies à l'article 2 du présent régime.

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de trois fois celui-ci.

L'article 7 de l'avenant n° 24 au titre XII relatif au régime de prévoyance de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 intitulé « Date d'effet » est remplacé par les dispositions suivantes :

■ « La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2022. »

Fait à Paris, le 7 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 décembre 2021
relatif à l'actualisation et la consolidation
de la convention collective nationale

NOR : ASET2250168M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Constatant la nécessité de procéder à une nouvelle actualisation des dispositions de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, étendue par arrêté du 25 février 2002, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, les partenaires sociaux ont décidé de transcrire le texte à droit constant, comme ils l'avaient fait une première fois par accord du 19 février 2015.

Le présent accord procède donc à l'actualisation et à la consolidation du texte de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, en abrogeant les articles obsolètes et en intégrant les évolutions législatives et réglementaires, ainsi que les avenants signés depuis sa précédente mise à jour.

Les parties signataires précisent, à cet égard, que toute référence à la loi dans la convention collective nationale du notariat est purement informative ; toute modification ultérieure des textes légaux ou réglementaires s'appliquera dans tous ses effets à la présente convention.

La présente version actualisée et consolidée de la convention collective se substitue de plein droit au texte initial ainsi, en tant que de besoin, à sa version issue de l'accord du 19 février 2015.

Les accords de branche et leurs avenants non intégrés à la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 restent inchangés et demeurent en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

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, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

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

Fait à Paris, le 16 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Actualisation de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | *Champ d'application*

La présente convention est conclue dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires et celles du code du travail.

Elle ne saurait emporter, ni à l'égard des employeurs ni à l'égard du personnel, aucune renonciation au bénéfice de ces dispositions, même si elles ne sont pas expressément évoquées aux présentes.

Elle s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Elle s'applique aux salariés des offices notariaux et des organismes assimilés dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale. Elle ne s'applique pas aux salariés affectés à des travaux d'entretien ou de nettoyage.

Il est précisé que les organismes assimilés sont :

- le conseil supérieur du notariat ;
- les conseils régionaux ;
- les chambres de notaires.

Article 2 | *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée déterminée, à compter du 1^{er} octobre 2001, de 3 ans.

Passé ce délai, elle devient à durée indéterminée.

En cas de dénonciation, celle-ci s'effectue suivant les modalités et préavis prévus par le code du travail.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre, à peine de nullité, d'un projet dans un délai d'un mois.

Article 3 | *Publicité*

La présente convention est déposée à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Elle est distribuée dans chaque office, à la diligence du conseil supérieur du notariat, en 2 exemplaires, dans un délai de 3 mois à compter de sa signature.

Les conditions d'information et de communication de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans l'office par l'employeur sont régies par les dispositions du code du travail.

Un exemplaire de la convention collective à jour est remis par l'employeur à tout salarié lors de l'embauche.

La présente convention fait l'objet d'une demande d'extension, conformément à la loi, à l'initiative de la partie la plus diligente.

La présente convention nationale ne peut en aucun cas être un obstacle à la conclusion de conventions régionales, départementales ou locales.

En aucun cas, ces conventions ne peuvent contenir des dispositions moins avantageuses pour le personnel que celles résultant de la convention collective nationale.

Titre II Conditions générales du travail

Article 4 | Contrat de travail

Le contrat de travail est obligatoirement constaté par écrit. En cas de résistance ou de refus de l'employeur, la chambre de discipline peut être saisie par l'intéressé ou le syndicat auquel il appartient.

Il peut également en saisir les commissions paritaires de conciliation et la juridiction compétente.

Le contrat de travail doit contenir, au minimum, les mentions suivantes :

- dénomination et siège de l'office ;
- nom et prénom, adresse, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ;
- lieux de travail ;
- date et heure de l'embauche ;
- convention collective applicable ;
- classification du salarié (niveau et coefficient) ;
- fonctions du salarié et description sommaire de celles-ci ;
- durée de la période d'essai ;
- durée du travail ;
- montant du salaire et périodicité de son versement ;
- durée des congés payés ;
- durée du préavis ;
- noms des organismes auxquels sont versées les cotisations sociales. Numéro d'affiliation de l'employeur à ces organismes.

Lors des inspections de comptabilité, les inspecteurs contrôleurs doivent vérifier l'existence des contrats de travail et mention en est faite dans leur rapport.

Article 5 | Contrat de travail conforme à la convention collective (art. 4)

(À établir et à remettre au salarié le jour de l'embauche.)

« Entre les soussignés,

– Maître (*nom, prénom*), notaire à (*siège et adresse de l'office*),

ou

– (*dénomination sociale/forme*), sis à (*siège et adresse de l'office*), représenté par Maître (*nom, prénom*), Maître (*nom, prénom*), en leur qualité de notaires associés (*le nom de l'ensemble des associés de l'office doit figurer sur cette ligne*),

Ci-après dénommé "l'employeur",

d'une part,

Et M. (*nom et prénoms*), demeurant à (*adresse complète*)

Né à....., le

De nationalité

(pour un étranger, mentionner la carte de séjour)

Ci-après dénommé "le salarié",

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Conditions d'engagement

À compter du *(date et heure de l'embauche)*, l'employeur engage le salarié aux conditions générales de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa version issue de l'accord du 19 février 2015 et *(s'il en existe)* des accords d'entreprise des, et aux conditions particulières indiquées ci-après.

Le salarié accepte cet engagement.

Qualification

Le salarié est engagé, sous la classification suivante *(niveau et coefficient)* de prévue à l'article de la convention collective, afin de remplir les fonctions suivantes *(description sommaire de celles-ci)*.

Lieu de travail

Le salarié exerce ses fonctions à :

Durée du travail

La durée actuelle du travail est fixée à heures par semaine.

Rémunération

La rémunération mensuelle brute du salarié correspond à sa classification et à son coefficient, soit :

Cette rémunération mensuelle est versée le *(jour de chaque mois)*.

Congés payés

Le salarié a droit à un congé annuel de jours ouvrables, selon les conditions fixées par la convention collective.

Obligations

Le salarié s'engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions qui peuvent lui être données par l'employeur et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'office.

Le salarié s'oblige également à informer l'employeur sans délai, de tous changements qui interviendraient dans les situations qu'il a signalées lors de son engagement (adresse, situation de famille, situation militaire, etc.).

En outre, pendant la période d'essai prévue ci-après, le salarié doit fournir tous les éléments pour constituer son dossier, copie des diplômes notamment. Il doit également se soumettre à la visite médicale à laquelle il sera convoqué.

Le salarié est tenu de se conformer aux règles régissant la déontologie de la profession et notamment au secret professionnel.

Période d'essai

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de mois.

Pendant cette période, chaque partie peut mettre fin au contrat dans les conditions prévues par la convention collective et (*s'il en existe*) les accords d'entreprise, pour la rupture de la période d'essai, sous réserve de l'application du délai de prévenance légal.

Durée du contrat

À l'issue de la période d'essai, si elle s'est révélée satisfaisante, le présent contrat se poursuit pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin, sous réserve de respecter les règles fixées à cet effet par la loi et la convention collective (articles 11 et 12).

Remise de pièces

L'employeur a l'obligation de remettre contre récépissé au salarié, lors de la signature du présent contrat, copie(s), mise(s) à jour, de la convention collective, des accords d'entreprise (*s'il en existe*) et du règlement intérieur de l'office (*s'il existe*), ainsi que la liste des organismes sociaux auxquels le salarié doit être affilié.

Avenants

Toute modification des clauses essentielles du présent contrat devra faire l'objet d'un avenant établi dans les mêmes formes.

Régime de prévoyance et de retraite

Le salarié est affilié à la Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaire, 5 bis, rue de Madrid, 75008 Paris, régime spécial de sécurité sociale qui joue également à l'égard des salariés du notariat le rôle de caisse de retraite complémentaire.

Les cotisations sociales concernant la maladie et la retraite sont versées à cet organisme sous le n°

Les cotisations sociales concernant les accidents du travail et les allocations familiales sont versées à l'URSSAF de (*nom et adresse*) sous le n°

Le salarié peut exercer auprès de ces organismes son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

Fait en double original, un pour chaque partie,

À le »

Article 6 | Période d'essai

Lors de son entrée dans un office dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, tout salarié est considéré comme étant à l'essai pendant une durée ne pouvant excéder :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les techniciens ;
- 5 mois pour les cadres.

Cette période peut être réduite ou supprimée par accord écrit entre l'employeur et le salarié avant l'entrée en fonction de ce dernier.

L'absence pour maladie ou accident, à l'exception des maladies professionnelles et des accidents du travail, est suspensive de la période d'essai mais elle ne fait pas obstacle à sa rupture de part ou d'autre.

En cas de rupture de la période d'essai, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, il est dû un délai de prévenance dont la durée est fixée par la loi.

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

À l'intérieur d'un même office, le changement de catégorie ne donne pas lieu à période d'essai.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai ne peut excéder celle prévue par le droit commun.

Article 7 | Durée du travail

La durée du travail est fixée par la loi. Elle peut, toutefois, être fixée à une durée inférieure ou supérieure à celle de la durée légale par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues à l'article 14.9.

Article 8 | Modalités d'organisation du temps de travail

L'employeur a le choix entre les modalités d'organisation du temps de travail énumérées ci-après, les modalités prévues aux articles 8.1 et 8.2 ne pouvant toutefois être retenues que si la durée habituelle du travail ne dépasse pas 35 heures par semaine, en moyenne annuelle.

Ces différentes modalités peuvent être combinées entre elles.

8.1. Répartition du temps de travail dans le cadre de la semaine civile

En cas d'adoption de cette solution, la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine peut être égale ou inégale. La durée quotidienne du travail ne peut excéder 9 heures.

Les salariés peuvent être répartis en équipes pratiquant des horaires décalés, de façon à ce que l'amplitude d'ouverture de l'office soit maintenue ou augmentée.

Les salariés peuvent travailler par roulement, de façon à ce que l'office puisse être ouvert 6 jours par semaine, du lundi au samedi.

Des horaires individualisés peuvent être mis en place dans les conditions prévues aux articles L. 3121- 48 et L. 3121- 49 du code du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :

- de plus de 4 heures d'une semaine civile sur une autre ;
- de plus de 16 heures d'un mois civil sur l'autre.

Quelle que soit la formule retenue, chaque salarié doit bénéficier de 48 heures de repos consécutives, incluant le dimanche.

Toutefois, à la demande du salarié, il peut être convenu par écrit que le second jour de repos n'est pas accolé au dimanche ou qu'il est fractionné en deux demi-journées.

8.2. Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos

La réduction du temps de travail peut prendre la forme du maintien d'une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures avec l'attribution de jours de repos permettant de réduire à 35 heures la durée hebdomadaire moyenne.

8.2.1. Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos selon un calendrier préétabli

Il peut être prévu que les repos seront pris par journée ou demi-journée sur une période de 4 semaines, selon un calendrier préalablement établi.

En pareil cas, dans l'hypothèse où la durée du travail hebdomadaire est maintenue à 39 heures, la réduction du temps de travail se traduit par l'octroi :

- d'une demi-journée de repos de 4 heures consécutives par semaine ;
- d'une journée de repos de 8 heures consécutives par quinzaine ;
- de deux journées consécutives ou non de repos par période de quatre semaines.

Le calendrier des prises de repos est établi en concertation avec le personnel de l'office.

8.2.2. Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours ou de demi-journées de repos dans un cadre annuel

Il peut également être prévu que les repos sont pris dans un cadre annuel.

À un horaire hebdomadaire de :	Correspondent en jours de repos RTT
39 heures	23 jours
38 heures	17 jours et 5 h 46 mn
37 heures	12 jours et 1 h 10 mn
36 heures	6 jours et 1 h 48 mn

En pareil cas, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative de l'employeur et l'autre moitié à l'initiative du salarié par convention écrite. Un délai de prévenance de 1 mois doit être respecté.

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées par l'employeur, sous réserve qu'il justifie d'un motif nécessitant la présence du salarié (par exemple, maladie d'un autre salarié, surcharge momentanée du travail) et sous réserve qu'il indemnise, sur justificatifs, les frais non récupérables engagés par le salarié.

Cette possibilité s'exerce sous réserve que le salarié conserve le libre choix de 1/3 des jours de repos.

La période annuelle de référence durant laquelle sont décomptés ces jours est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

Les jours de repos réduction du temps de travail sont comptabilisés séparément des jours de congés annuels. Il est tenu un tableau par salarié qui comportera l'indication des droits aux jours acquis, les dates de prise de ces jours de repos RTT et l'auteur de la demande avec émargement obligatoire.

Le salaire est lissé. Son montant est indépendant du nombre de journées ou demi-journées de repos RTT prises au cours du mois.

Lorsqu'un salarié quitte l'office sans avoir pris tout ou partie du repos acquis, celui-ci est payé avec les majorations applicables aux heures complémentaires ou supplémentaires.

Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures dans le cadre de la semaine civile sont des heures supplémentaires.

8.3. Convention de forfait

8.3.1. Forfait assis sur une base en heures sur l'année

Une convention de forfait, assise sur une base en heures sur l'année, peut être conclue avec les catégories suivantes de salariés :

- salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la présente convention collective, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, qui disposent d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée ;
- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée.

L'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre.

L'horaire annuel ne peut excéder :

- 1 953 heures pour les cadres pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'office, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage de jours fériés ;
- 1 730 heures pour les itinérants pouvant prétendre à des droits complets en matière de congés payés et de chômage de jours fériés,

au nombre d'heures prévues ci-dessus, il convient d'ajouter les 7 heures dues au titre de la journée de solidarité.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures. La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'employeur doit mettre en place un système d'enregistrement manuel ou automatique des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié, proportionnellement augmenté par rapport aux chiffres de base fixés pour la durée légale du travail avec application des majorations légales pour heures supplémentaires.

Le bulletin de paie des salariés doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures supplémentaires d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

8.3.2. Forfait en jours sur l'année

Afin de garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, l'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait ne remet pas en cause le contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

8.3.2.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être proposée aux salariés ayant la qualité de cadre C2, C3 ou C4 au sens de la présente convention ou demandée par les salariés classés cadre C1, tous cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions au sein de l'office ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

8.3.2.2. Conditions de mise en place

Les conventions individuelles de forfait en jours sur l'année doivent respecter les dispositions suivantes :

- le nombre de jours travaillés dans l'année, du 1^{er} janvier au 31 décembre, ne peut dépasser un plafond de 218 jours (journée de solidarité incluse) en application de l'article L. 3121-64 du code du travail ;
- l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 10 heures ;
- la durée de travail hebdomadaire ne peut être supérieure à 48 heures.

L'amplitude de la journée de travail et la durée de travail hebdomadaire peuvent être prolongées en cas de nécessité liée à un surcroît exceptionnel et temporaire de travail.

En tout état de cause, chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives en application des articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail.

8.3.2.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié.

Conformément à l'article 14.8 ci-après, la rémunération ne peut être inférieure à 120 % de la rémunération correspondant au coefficient plancher du niveau auquel est classé le salarié.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant le mois considéré.

Le bulletin de paie doit faire référence à la convention de forfait en jours sur l'année et faire apparaître la rémunération convenue selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

8.3.2.4. Jours travaillés et jours de repos

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année fixe le nombre maximum de jours travaillés dans l'année, dans la limite du plafond précisé à l'article 8.3.2.2.

Si le nombre convenu de jours travaillés sur l'année est inférieur à 218, la rémunération du salarié est calculée conformément à l'article 8.3.2.3 proportionnellement à cette durée réduite et sa charge de travail doit en tenir compte.

Dans le cas d'une embauche en cours d'année, le nombre de jours devant être travaillés sur l'année est calculé proportionnellement au nombre de jours calendaires restant sur l'année civile.

Afin de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés convenu, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre minimum sur l'année est déterminé dans la convention individuelle de forfait en jours. Ce nombre de jours de repos peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés, sans pour autant être inférieur au nombre minimum convenu.

Les jours de repos ainsi déterminés sont fixés pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Ils peuvent être pris par journée ou demi-journée avec un délai de

prévenance réciproque de quinze jours, pouvant être réduit en fonction des nécessités, sans toutefois être inférieur à 3 jours.

Le salarié fixe les dates des jours de repos pris à son initiative en tenant compte des impératifs de sa mission et les communique à son employeur.

Dans le cadre du droit du salarié au respect de son temps de repos, l'employeur doit assurer la mise en œuvre des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

8.3.2.5. Décompte des jours travaillés et charge de travail

L'employeur met à la disposition du salarié un document afin qu'il y mentionne :

- le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ;
- le nombre et les dates des jours travaillés ;
- le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos) ;
- le nombre de jours qui ne doivent pas être travaillés pour que le nombre convenu de jours travaillés ne soit pas dépassé.

Le salarié y précise également ses heures habituelles d'entrée et de sortie pour permettre d'apprécier l'amplitude habituelle de ses journées de travail.

Tous les mois, l'employeur doit s'assurer de l'établissement de ce document par le salarié.

L'employeur tient ce document à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans, conformément à l'article D. 3171-16 du code du travail.

À échéance régulière, et *a minima* chaque trimestre, l'employeur effectue un contrôle des informations transmises par le salarié pour s'assurer du respect des durées minimales de repos et du nombre de jours travaillés afin de veiller notamment aux éventuelles surcharges de travail. S'il y a lieu, il procède à une analyse de la situation et prend toutes les mesures nécessaires pour respecter les dispositions de la convention individuelle de forfait en jours, et en particulier celles concernant la durée minimale des repos quotidien et hebdomadaire prévue à l'article 8.3.2.2.

La charge de travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement les repos quotidien et hebdomadaire susvisés.

L'employeur veille à ce que la charge de travail confiée au salarié lui permette de remplir cette obligation.

8.3.2.6. Dispositif de veille et d'alerte

Si le salarié considère que la charge de travail qui lui est confiée ne lui permet pas de mener à bien sa mission, il alerte son employeur par écrit.

L'employeur doit alors organiser un entretien dans les plus brefs délais avec le salarié concerné afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutit à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec le salarié. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

8.3.2.7. *Entretien annuel individuel de suivi du forfait en jours*

Conformément à l'article L. 3121-65 du code du travail, l'employeur organise un entretien annuel individuel avec chaque salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Au cours de cet entretien sont évoquées :

- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'organisation du travail dans l'office ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

À l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse est établie en deux exemplaires signés par les deux parties, l'un des exemplaires étant remis au salarié.

Cet entretien peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 16 ci-après dont il est cependant distinct.

Article 9 | Travail à temps partiel

9.1. Définition et mise en place

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail pratiquée dans l'office, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

Le recours au travail à temps partiel est possible dans le notariat et ce, dans les conditions prévues ci-après.

9.2. Contenu du contrat de travail

Indépendamment des dispositions de l'article 4, le contrat de travail des salariés à temps partiel mentionne obligatoirement :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que, pour chaque journée travaillée, les horaires de travail ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

9.3. Répartition des horaires au cours de la journée

Un salarié à temps partiel ne peut pas être occupé pour une période de travail continue quotidienne inférieure à deux heures.

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée qu'une interruption, qui ne peut être supérieure à deux heures.

9.4. Heures complémentaires

À la condition de respecter un délai de prévenance de sept jours ouvrés, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de celles prévues au contrat de travail initial, dans les limites suivantes :

- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au tiers du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail ;
- le nombre total d'heures effectuées doit rester inférieur à la durée légale du travail ou à la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé, si elle est inférieure.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, les heures complémentaires donnent lieu :

- à une majoration de 10 % pour chaque heure accomplie dans la limite du dixième des heures prévues au contrat ;
- à une majoration de 25 % pour chaque heure accomplie au-delà du dixième de la durée contractuelle.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins, par semaine, l'horaire prévu dans son contrat de travail, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

9.5. Égalité de traitement avec les salariés à temps complet

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés, sous réserve des aménagements prévus au dernier alinéa du présent article. Ils doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois vacants ou à créer. Toutefois, l'employeur est fondé à recruter une personne extérieure à l'office si aucun des salariés visés ci-dessus ne remplit les conditions d'aptitude pour ce poste ou n'accepte ce poste.

En cas de licenciement d'un salarié à temps partiel, celui-ci bénéficie, pour la recherche d'un nouvel emploi pendant la durée de son préavis, d'un nombre d'heures libres calculé au prorata de son temps de travail sur la base de 2 heures par journée habituellement travaillée, telle que mentionnée dans son contrat de travail, dans les conditions de l'article 12.3.

Titre III Rupture du contrat de travail

Article 10 | Modification de la structure de l'office

10.1. Maintien de l'office

La cession de l'office, son apport en société, le transfert du siège de l'office hors de la commune, la modification du nombre des associés, le décès ou le changement du titulaire ou d'un associé, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, quels qu'en soient la nature et le contenu ; il en est de même de la suspension ou de la destitution de l'employeur.

10.2. Suppression de l'office

En cas de suppression d'un office, le personnel doit faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique par le titulaire de l'office, sauf démission ou départ volontaire du salarié à la retraite ou reprise de son contrat de travail par l'attributaire des minutes.

Article 11 | Démission

Toute démission d'un salarié doit résulter, soit d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit d'une lettre simple contre récépissé. Elle doit spécifier la durée du préavis. Son point de départ est la présentation de la lettre de démission à l'employeur.

La maladie survenue au cours du préavis ne prolonge pas la durée de celui-ci.

Les délais de préavis consécutifs à une démission sont ceux indiqués dans le tableau ci-après :

Ancienneté dans l'office	Employés	Techniciens	Cadres
Moins de 2 ans d'ancienneté	1 mois	1 mois	1 mois
Entre 2 ans et 10 ans d'ancienneté	1 mois	1 mois	2 mois
Plus de 10 ans d'ancienneté	1 mois	2 mois	3 mois

Article 12 | Licenciement

12.1. Motif

La période d'essai terminée, tout licenciement, quels que soient l'effectif de l'office et le temps de présence du salarié, doit avoir un motif réel et sérieux.

Dans le cas où, à la suite d'un licenciement, le salarié porterait le litige devant la juridiction compétente, si celle-ci reconnaît que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ou constate sa nullité, le salarié aura droit, à défaut de réintégration dans l'office, à une indemnité octroyée par le juge et calculée conformément aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11 du code du travail.

12.2. Procédure

La procédure de licenciement est régie par les dispositions du code du travail, complétées par celles du présent article.

Le licenciement doit, dans le mois de sa notification, être signalé par lettre recommandée avec AR par l'employeur à la commission nationale paritaire de l'emploi dans le notariat (60, boulevard de la Tour-Maubourg, 75007 Paris) sous peine d'une pénalité, au profit du salarié, égale à un demi mois de salaire calculé sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

12.3. Préavis de licenciement

Les délais de préavis de licenciement sont fixés conformément au tableau ci-après :

Ancienneté dans l'office	
Moins de 2 ans d'ancienneté	1 mois
Plus de 2 ans d'ancienneté	3 mois

Le délai de préavis est augmenté de 50 % si le licenciement intervient dans les 6 mois précédant ou suivant le changement du titulaire de l'office, la mise en société de l'office ou sa suppression, l'augmentation du nombre des associés.

À la demande de l'employeur ou du salarié, ce délai supplémentaire résultant de la majoration de 50 % peut donner lieu à dispense avec paiement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

Le salarié licencié est libre de quitter son emploi à tout moment au cours du délai de préavis, sans avoir à verser à l'employeur une indemnité compensatrice, sauf à l'informer par écrit 8 jours à l'avance. Dans cette hypothèse, il ne peut prétendre au paiement de l'indemnité com-

pensatrice du préavis non effectué mais conserve le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention.

Le salarié est en droit de prendre au cours du délai de préavis les congés payés dont les dates avaient été fixées, en accord avec l'employeur, avant la notification du licenciement. Le préavis est alors prolongé d'une durée égale à celle du congé.

Le temps accordé aux salariés pendant la durée du préavis, en cas de licenciement, pour la recherche d'un nouvel emploi est fixé à 2 heures par journée habituellement travaillée telle que mentionnée dans son contrat de travail. L'ensemble des heures dues au cours du préavis peut être cumulé avec un maximum de 50 heures par mois, à prendre sur les jours d'ouverture de l'étude. Le salarié doit prévenir son employeur des horaires durant lesquels il a l'intention de s'absenter. Aucune diminution de salaire ne peut résulter de cette absence.

12.4. Indemnité de licenciement

À l'exception du licenciement pour faute grave ou lourde, le licenciement d'un salarié, ayant au moins huit mois de présence ininterrompue dans l'office à l'expiration du délai de préavis, donne lieu au versement d'une indemnité de licenciement qui s'établit conformément aux dispositions légales.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, l'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata du temps.

Article 13 | Départ en retraite

13.1. Départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, les salariés ont droit à une indemnité fixée en fonction de leur ancienneté dans l'office à :

- un demi mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ volontaire à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

13.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite a lieu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

Article 14 | Salaires minima

14.1. Accord annuel

Les partenaires sociaux doivent se réunir, chaque année dans la première quinzaine de février, afin de fixer la valeur du point au 1^{er} janvier et son évolution au cours de l'année civile, en se référant à tous éléments capables de permettre une évaluation du pouvoir d'achat.

Les nouveaux salaires prennent effet aux dates arrêtées pour la modification de la valeur du point.

14.2. Clause de sauvegarde

En outre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans la deuxième quinzaine de septembre afin de faire le point de l'évolution du pouvoir d'achat et en vue de procéder, le cas échéant, au réajustement de la valeur du point pour le reste de l'année civile.

14.3. En cas de dénonciation de l'accord de salaires, conclu dans les conditions définies ci-dessus, les salaires résultant dudit accord doivent continuer à être versés sur les mêmes bases jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

14.4. L'application de cet accord de salaires ne peut entraîner aucun licenciement, ni aucune diminution de rémunération, ni aucun déclassement. Par ailleurs, l'application de cet accord de salaires doit, dans un même office, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal »

14.5. Le personnel des études reçoit un salaire mensuel déterminé ainsi qu'il suit

Le salaire mensuel est égal au produit du nombre de points correspondant au coefficient de la classification mentionnée dans le contrat de travail et fixée conformément aux dispositions des articles 15.1 à 15.7 ci-après, par la valeur du point.

14.6. La valeur du point correspond à la durée légale du travail

La modification de cette valeur du point, dans le cadre des procédures des articles 14.1 et 14.2 ci-dessus, fait l'objet d'un accord formant avenant à la présente convention et contenant un tableau des salaires minima, arrondis à l'euro supérieur.

14.7. Treizième mois

Le treizième mois est un élément du salaire annuel qui s'acquiert dans la mesure où le salaire est versé. Il est versé au plus tard le 20 décembre. Ce treizième mois est égal au montant du salaire habituel du mois de décembre, en ce non comprises les gratifications exceptionnelles et les heures supplémentaires occasionnelles.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le treizième mois est égal au douzième de la totalité de la rémunération fixe et variable annuelle.

En cas de non-versement de salaire ou d'arrivée en cours d'année, le treizième mois est acquis au prorata du temps.

Le treizième mois est acquis au prorata du temps compte tenu du nombre de jours de congé ou de RTT acquis et non pris au moment du départ de l'intéressé, si ce dernier quitte l'étude en cours d'année, sans pouvoir cependant excéder le montant défini au premier alinéa ci-dessus.

En cas de passage en cours d'année du travail à temps partiel au travail à temps complet, ou inversement, le treizième mois est calculé proportionnellement au nombre de mois tra-

vallés à temps partiel et à temps complet sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

14.8. Rémunération des cadres titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année

Les salaires minima mentionnés à l'article 14.5 ci-dessus sont majorés de gré à gré au minimum de 20 % pour les cadres visés à l'article 15.5 titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année.

14.9. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires demandées par l'employeur sont rémunérées conformément à la loi et ouvrent droit aux majorations légales qui sont versées au salarié en argent. Il peut, toutefois, être convenu entre l'employeur et le salarié qu'elles prendront, en tout ou partie, la forme d'un repos compensateur de remplacement.

14.10. Computation du contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent légal d'heures supplémentaires doivent donner lieu à consultation du comité social et économique, s'il en existe.

Pour le décompte du contingent prévu à l'alinéa ci-dessus, ne sont pas considérés comme temps de travail les jours fériés et ponts, les périodes de congé payé, ainsi que les autres jours d'absence, quel qu'en soit le motif. Les absences motivées par la participation à un stage de formation continue proposé par l'employeur seront toutefois considérées comme du temps de travail pour le décompte de ce contingent.

Article 15 | Classifications

15.1. Critères

La classification des salariés des offices notariaux est fondée sur le principe des critères classants. Cette classification tient compte de l'évolution de la profession et de la qualification requise pour assumer les fonctions déterminées par le contrat de travail.

L'entretien d'évaluation prévu à l'article 16 ci-après a pour objet notamment de vérifier si la classification du salarié est toujours en adéquation avec ses attributions et d'examiner ses perspectives d'évolution.

La classification comporte trois catégories :

- les employés ;
- les techniciens ;
- les cadres.

Chacune de ces trois catégories comporte plusieurs niveaux. À chacun d'eux est affecté un coefficient plancher en fonction duquel l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, le coefficient de base devant servir à la détermination du salaire de base en multipliant ce coefficient par la valeur attribuée au point de salaire.

Lors de toute embauche d'un salarié, un contrat de travail par acte écrit fixe le contenu de son travail et le coefficient qui lui est attribué.

Le classement des salariés et la détermination du salaire minimum résultant de ce classement s'effectuent en fonction de critères. Pour qu'un salarié soit classé à un niveau donné, ces critères doivent être cumulativement réunis sauf, toutefois, ce qui résulte des dispositions de l'article 15.6.

Les critères de classement sont :

- le contenu de l'activité ;
- l'autonomie dans le cadre du travail effectivement réalisé ;
- l'étendue et la teneur des pouvoirs conférés (du T.2 au C.4) ;
- la formation ;
- l'expérience.

L'énumération ci-dessus ne constitue pas une hiérarchie des critères.

Le contenu de l'activité se définit par la nature des tâches à accomplir et par son niveau de difficulté qui va de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

Par « autonomie », il faut entendre la liberté de décision dont dispose le salarié pour organiser son travail. Le degré d'autonomie dépend de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ou par le notaire.

Les pouvoirs délégués pour accomplir les tâches prévues par le contrat de travail se caractérisent par leur teneur, puis par leur étendue.

Par « formation », il faut entendre les connaissances acquises par le salarié et sanctionnées, le cas échéant, par un diplôme. Cette formation est considérée comme nécessaire pour exécuter les tâches prévues par le contrat de travail, sauf ce qui est ci-après précisé concernant le critère de « l'expérience ».

Par « expérience », il faut entendre une pratique qui confère à son titulaire les capacités nécessaires pour accomplir son travail, même s'il n'a pas reçu une formation sanctionnée par le diplôme correspondant.

Pour chacun des niveaux prévus à l'intérieur des trois grandes catégories de salariés sont mentionnés des exemples d'emplois.

Pour effectuer le classement des salariés, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non au salaire, la formation et les diplômes n'entrant en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans cet emploi.

Lorsqu'un salarié effectue des tâches de nature différente, l'activité prédominante exercée par le salarié de façon permanente est le critère prépondérant de son classement dans une catégorie et à un niveau d'emploi.

Tout salarié est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur de chaque catégorie, d'un niveau à un autre, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification.

Les coefficients sont établis pour fixer à chaque niveau un minimum de rémunération au-delà duquel un coefficient supérieur peut être attribué, par accord entre le salarié et l'employeur, sans qu'il en résulte pour autant une modification de la classification, même si le coefficient convenu vient à excéder le plancher du niveau supérieur.

L'appellation de « principal », « notaire salarié », « notaire assistant » ou « notaire stagiaire » ne constitue qu'un titre et non une classification, étant entendu que dans cette dernière appellation il est fait référence expressément au décret modifié du 5 juillet 1973, relatif à la formation professionnelle dans le notariat.

15.2. Reconnaissance du savoir-faire

Tout nouveau salarié entrant dans le notariat, à compter du 1^{er} février 2008, voit, pour autant qu'il n'en ait pas encore profité, au terme des trois premières années de travail accompli effec-

tivement et consécutivement au sein de la profession notariale, son savoir-faire reconnu par l'office dans lequel il se trouve à cette date-là par une attribution unique de 10 points.

Ces points sont attribués au salarié sur justification de ces trois premières années de travail dans le notariat : seules sont ici assimilées à du travail effectif les absences pour jours de repos RTT de l'article 8 ci-dessus, de repos compensateur des articles 7 et 14.9 ci-dessus et 2 de l'accord de branche du 8 juin 2001 relatif à l'incidence de la réduction du temps de travail, pour congés payés de l'article 18.1 ci-après, pour jours chômés et payés de l'article 18.7 et pour formation à la demande de l'employeur de l'article 29.1.2.

Ces points disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé postérieurement au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient qui en résulte est égal ou supérieur au montant de ces points ajouté à l'ancien coefficient.

Les jours non travaillés, résultant d'absences non énumérées au deuxième alinéa, prolongent d'une durée égale le terme de ces 3 premières années.

Pour faciliter l'application de cet article en cas de changement d'office à l'intérieur de cette période des trois premières années, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, lors de son départ de l'office, une attestation mentionnant qu'il n'a pas encore bénéficié des 10 points mentionnés ci-dessus, ainsi que le nombre de mois de travail accomplis dans son office, et, s'il y a lieu, le nombre de jours non travaillés dans son office, sans autre précision, susceptible de prolonger le terme des trois premières années conformément à ce qui est écrit ci-dessus. Corrélativement, le salarié est tenu de remettre la ou lesdites attestations à son nouvel employeur.

15.3. Employés

Niveau 2 – E.2 – Coefficient 115

Contenu de l'activité

Exécution de tâches simples.

Autonomie

Exécution à partir de consignes précises et détaillées.

Formation

Formation scolaire de base.

Expérience

Aucune expérience professionnelle n'est exigée.

Exemples d'emplois

Archiviste, coursier, employé aux machines de reproduction et numérisation, employé accueil standard, accompagnateur pour visites immobilières, secrétaire.

Niveau 3 – E.3 – Coefficient 120

Contenu de l'activité

Exécution de travaux qualifiés nécessitant des connaissances professionnelles confirmées et une bonne connaissance de la technique et des techniques connexes, acquises par la pratique.

Autonomie

Exécution sur indications.

Formation

Possession ou niveau d'un diplôme reconnu : brevet, baccalauréat ou équivalent.

Expérience

Expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Exemples d'emplois

Aide-comptable, employé accueil standard qualifié, secrétaire.

15.4. Techniciens

Niveau 1 – T.1 – Coefficient 132

Contenu de l'activité

Rédaction ou exécution d'actes ou opérations simples.

Autonomie

Exécution sur directives générales et sous contrôle régulier.

Formation

Connaissances générales de droit ou d'économie ou de comptabilité : capacité en droit, BTS du notariat, licence professionnelle métiers du notariat, diplôme de 1^{er} cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent, CQP d'assistant rédacteur d'actes.

Expérience

À défaut de la formation initiale, pratique notariale d'au moins 3 ans.

Exemples d'emplois

Secrétaire assistant de rédaction d'actes, assistant de rédaction.

Niveau 2 – T.2 – Coefficient 146

Contenu de l'activité

Rédaction des actes courants ou résolution de problèmes juridiques ou économiques ou comptables, simples.

Autonomie

Exécution sur directives générales. Autonomie dans la réalisation du travail avec contrôle de bonne fin.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés.

Formation

Sérieuses connaissances juridiques ou économiques ou comptables : BTS, DUT, niveau baccalauréat + 2, BTS du notariat, licence professionnelle métiers du notariat, diplôme de 1^{er} cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent.

Expérience

Pratique notariale d'au moins trois ans.

Exemples d'emplois

Comptable, négociateur, clerc aux successions simples, clerc aux actes courants simples.

Niveau 3 – T.3 – Coefficient 195

Contenu de l'activité

Gestion de dossiers complexes avec mise en œuvre, par lui-même ou par délégation, des moyens nécessaires à cette gestion, notamment la rédaction des actes ou autres documents juridiques ou économiques ou comptables qu'ils comportent.

Autonomie

Autonomie de gestion des dossiers, sous l'autorité d'un cadre ou d'un notaire, à charge de rendre compte.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Contrôle de l'exécution des tâches déléguées. Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés. Réception exceptionnelle de la clientèle pendant une absence de courte durée d'un cadre ou d'un notaire.

Formation

Formation juridique ou économique ou comptable ou en informatique ou en communication, étendue et connaissance approfondie de la technique notariale : diplôme de 1^{er} clerc, diplôme de l'institut des métiers du notariat, diplôme des métiers du notariat ou diplômes équivalents, CQP de comptable taxateur, CQP de formaliste.

Expérience

Pratique notariale d'au moins quatre ans, en ce compris la formation notariale en alternance.

Exemples d'emplois

Comptable taxateur, négociateur expert, clerc formaliste, clerc rédacteur, technicien en informatique, technicien en communication.

15.5. Cadres

Niveau 1 – C.1 – Coefficient 220

Contenu de l'activité

Définition et réalisation, par lui-même ou par délégation, de travaux dans le respect des orientations données.

Autonomie

Travaux menés sous la conduite d'un notaire ou d'un cadre confirmé.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Réception de la clientèle dans la limite de ses attributions. Autorité sur le personnel dont il a la charge et auquel il apporte une aide technique.

Formation

Diplôme de 1^{er} clerc, diplôme de l'institut des métiers du notariat, diplôme des métiers du notariat ou diplômes équivalents.

Expérience

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale d'au moins quatre années.

Exemples d'emplois

Cadre polyvalent dans un office à structure simplifiée, clerc spécialiste, responsable d'un service à développement limité : expertise, négociation, etc., selon l'orientation des activités de l'office.

Niveau 2 – C.2 – Coefficient 270

Contenu de l'activité

Mise au point de dossiers complexes ou de conception difficile. Conduite d'un secteur dont il assure le développement selon la délégation reçue.

Autonomie

Large autonomie.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Autorité sur le personnel de son secteur. Réception de la clientèle.

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale d'au moins quatre années permettant d'assurer la conduite de son secteur dans le cadre de la délégation reçue du notaire et de prendre les initiatives nécessaires.

Exemples d'emplois

Responsable d'un service juridique ou technique tel que :

- le droit de la famille ;
- le service comptable,

ou d'un service spécialisé, tel que l'expertise, la négociation, ou la gestion. S'il est peu développé, l'office peut tenir lieu de secteur.

Responsable en communication.

Niveau 3 – C.3 – Coefficient 340

Contenu de l'activité

Conduite de l'office ou d'une partie importante de celui-ci.

Autonomie

Large délégation de pouvoirs.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire. Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale de cinq années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.

Exemples d'emplois

Cadre principal d'un office ayant une structure adéquate, responsable dans un office important d'un ou plusieurs secteurs d'activités sous le contrôle d'un notaire, poste autonome d'un spécialiste hautement qualifié.

Niveau 4 – C.4 – Coefficient 380

Contenu de l'activité

Participation à la détermination et à la mise en œuvre de la stratégie de l'office.

Autonomie

Large délégation de pouvoirs.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire. Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale de cinq années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.

15.6. Corrélation diplômes. Classification

Par dérogation aux dispositions du 6^e alinéa de l'article 15.1, les salariés titulaires des diplômes ainsi qu'il est dit ci-dessous doivent être classés à l'embauche ou à l'obtention de ces diplômes aux niveaux indiqués ci-après, même s'ils ne remplissent pas l'ensemble des critères normalement exigés pour prétendre à ces classifications. Dès qu'ils remplissent l'ensemble des critères classants du niveau supérieur, les dispositions de l'article 15.1 doivent s'appliquer.

■ Tout salarié dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur ou du certificat de qualification professionnelle de formaliste ou du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé au niveau T.1. Sa rémunération peut toutefois subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient 132 pendant les six premiers mois et de 10 % les six mois suivants.

■ Tout salarié titulaire du brevet de technicien supérieur « notariat » doit être classé T.1.

■ Tout salarié titulaire de la licence professionnelle métiers du notariat, ou d'un diplôme équivalent, doit être classé au niveau T.1, sans que son coefficient puisse être inférieur à 135.

■ Tout salarié titulaire du diplôme de 1^{er} clerc doit être classé T.2.

■ Tout salarié titulaire du diplôme de l'institut des métiers du notariat ou du diplôme métiers du notariat doit être classé T.2.

■ Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, obtenu avant le 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, obtenu à compter du 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.2 pendant 12 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T.3.

■ Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste, obtenu avant le 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste, obtenu à compter du 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.2 pendant 18 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T.3.

■ Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé T.1.

■ Tout salarié titulaire du DESS de droit notarial, du master mention ou spécialité droit notarial et dont le contrat de travail est conclu notamment en vue de l'obtention du diplôme supérieur de notariat doit être classé T.2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160.

Tout salarié titulaire d'un master de droit sans mention ou spécialité de droit notarial dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du diplôme de notaire doit être classé T.1 durant les 6 premiers mois, puis T.2 durant les 24 mois suivants, sans que son coefficient puisse être inférieur à 160 les 12 derniers mois.

■ Tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants doit être classé C.1 :

- 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.

■ 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 C.2.

15.7. Modalités d'application

Le changement de coefficient plancher qui résulterait de l'application de l'article 15.6 ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points complémentaires, points de formation, compléments en espèces).

Article 16 | *Entretien annuel d'évaluation*

Un entretien individuel d'évaluation a lieu chaque année dans le courant du premier semestre civil.

Cet entretien individuel a pour objet d'instaurer un échange entre le salarié et l'employeur, ou le responsable hiérarchique direct du salarié auquel cette mission est déléguée dans les offices

de plus de 20 salariés, sur son activité professionnelle, ses résultats et ses objectifs. Il ne peut entraîner une rétrogradation dans un coefficient ni l'attribution d'un salaire inférieur.

L'entretien permet :

Au salarié :

- de porter à la connaissance de son employeur, ou du responsable hiérarchique délégué, ses demandes tant en ce qui concerne ses conditions de travail que ses attributions, sa classification ou sa rémunération ;
- d'exprimer les demandes de formation nécessaires à l'exercice de ses attributions ou favorables à son projet professionnel ;
- de connaître l'appréciation portée sur ses compétences, son activité et son comportement professionnels ;
- d'être informé de ses perspectives d'évolution dans l'étude.

À l'employeur :

1. De porter à la connaissance du salarié les observations objectives sur ses compétences, son comportement, le contenu de son activité, la teneur des pouvoirs qui lui sont conférés au sein de l'étude et les résultats de la période écoulée.
2. De fixer des objectifs d'activité habituelle pour remplir correctement les tâches confiées et de convenir, éventuellement, d'objectifs de progrès compatibles avec le temps de travail du salarié, avec la situation économique et l'environnement de l'étude et avec la déontologie notariale.
3. D'étudier les moyens d'accompagnement éventuellement nécessaires pour atteindre ces objectifs, notamment par une formation appropriée.
4. De faire le point sur les possibilités d'évolution dans l'étude en fonction de l'expérience et des actions de formation suivies par le salarié ou des diplômes obtenus.

L'employeur avertit à l'avance le salarié de la date de l'entretien d'évaluation. À l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse est établie, à partir du modèle élaboré à l'article 17 ci-après, en deux exemplaires, signés par les deux parties, l'un des exemplaires étant remis au salarié.

La fiche de synthèse mentionne, d'une part, les orientations et les engagements convenus par les deux parties et, d'autre part, les observations de l'employeur ou du responsable hiérarchique et celles du salarié.

Lors des inspections de comptabilité, les inspecteurs contrôleurs doivent vérifier l'existence des fiches de synthèse, notamment de leur volet formation et mention en est faite dans leur rapport.

Article 17 | *Entretien annuel d'évaluation*

Synthèse de l'entretien

Année

A. Le collaborateur

Nom, Prénom : Date d'entrée dans l'étude :

Contenu de l'activité

Intitulé	Niveau	Coefficient

Formation initiale

Connaissances	Diplômes	Années d'obtention

Expérience

Dans le notariat	Autre

Déroulement de carrière au sein de l'étude

B. Évaluation de l'activité

Principales missions ou activités du collaborateur
1.
2.

Appréciations de l'employeur ou du responsable hiérarchique sur l'exécution des activités et la réalisation des missions

Appréciations du collaborateur sur ses activités et la réalisation de ses missions et des moyens mis à sa disposition :

C. Détermination des objectifs à venir

(Activité habituelle, le cas échéant objectifs de progrès.)

Type d'objectifs	Objectifs fixés et/ou convenus	Résultats attendus	Moyens éventuels d'accompagnement

Commentaires du collaborateur sur les objectifs

D. Formation

Formations suivies précédemment	Appréciation des formations	
Intitulé du stage :	Collaborateur :	Employeur ou responsable hiérarchique :

Formations envisagées	
Formation article 29.1.2.2. cc oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	
Formation autre oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	
Souhaits du collaborateur :	Choix de l'employeur ou du responsable hiérarchique :
Intitulé du stage :	Intitulé du stage :
Objectifs :	Objectifs :

Synthèse du projet de formation pour l'année à venir

E. Projet professionnel du collaborateur

Souhaits du collaborateur	Avis de l'employeur ou du responsable hiérarchique

F. Conclusions

Observations, suggestions du collaborateur

Observations, suggestions de l'employeur ou du responsable hiérarchique

Date de l'entretien :

Signature du collaborateur :

Signature de l'employeur ou du responsable hiérarchique :

Titre V Congés et absences

Article 18 | Congés

18.1. Congés annuels

Tout salarié de la profession, ayant un an de période de référence dans un même office (1^{er} juin – 31 mai), a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.

Le salarié n'ayant pas un an de période de référence dans l'office, au sens du précédent alinéa, a droit à 2,50 jours ouvrables de congé par mois, arrondis au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Pour ce droit à congé, seul le travail effectif est pris en considération. Outre les dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, sont assimilés à un travail effectif pour la détermination de la durée du congé toute absence rémunérée en vertu de la présente convention et en outre le délai de carence prévu à l'article 20.4.

La période normale des congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, au minimum, 12 jours ouvrables consécutifs doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Passé le 30 avril, les congés non pris sont perdus sauf cas de maladie ou de maternité ou d'accident du travail ayant rendu impossible la prise de ces congés dans la période prescrite.

Pour la fixation des dates de départ en congé, les salariés doivent faire connaître leurs desiderata à l'employeur avant le 1^{er} février. Celui-ci fixe ensuite, avant le 1^{er} mars, l'ordre et les dates de départ en congé, en tenant compte des nécessités de l'organisation de l'office et, dans la mesure du possible, de la situation de famille, des souhaits du personnel et du temps de présence des bénéficiaires.

18.2. Fractionnement des congés

Le congé peut être fractionné en plusieurs fois, par accord entre l'employeur et le salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre.

Le fractionnement des congés ouvre droit aux jours supplémentaires dans les conditions prévues par la loi.

18.3. Les délégués et représentants syndicaux bénéficient des congés ou absences énumérés à l'article 34.2 de la présente convention, qui ne sauraient en aucun cas s'imputer sur leur temps normal de congé annuel, ni sur les congés exceptionnels prévus, ni sur les jours de repos RTT.

18.4. La rupture du contrat, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, ne peut être une cause de suppression de l'indemnité compensatrice de congé payé. Le salarié y a toujours droit s'il remplit les conditions voulues.

18.5. Dans le cas où le salarié tombe malade ou est victime d'un accident au cours de ses vacances, la durée de son indisponibilité, médicalement constatée ou prescrite en matière d'arrêt de travail, n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du congé, étant précisé que le surplus des congés ne peut être pris immédiatement à la suite de cet arrêt de travail.

18.6. Pour leur permettre de prendre leur congé dans leur département d'origine, les salariés natifs des départements d'outre-mer travaillant en métropole peuvent, sur leur demande, bénéficier d'une période de congé supplémentaire, non payé, d'un mois tous les 2 ans. Ils ont, en outre, la possibilité de grouper les jours de congé de l'année en cours et ceux de l'année précédente.

18.7. Les fêtes légales telles que définies à l'article L. 3133-1 du code du travail, ainsi que les samedis veilles de Pâques et de Pentecôte, sont chômés et payés sans récupération.

En outre, sont chômés et payés les après-midis des 24 et 31 décembre.

Article 19 | Absences

19.1. Congés pour événements familiaux

En sus des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée dans les cas suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 6 jours ouvrables consécutifs ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables,

à prendre au moment de l'événement, la demande de ces congés devant être faite à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance.

Conformément aux dispositions légales, les salariés ont droit à des absences sans retenue de salaire qui sont, à titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, les suivantes :

- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- accueil au foyer en vue de l'adoption : 3 jours ouvrables, pour le conjoint du futur adoptant ;
- décès du conjoint : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- un congé de deuil de huit jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin : 3 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère, du père ou de la mère du conjoint : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un petit-enfant : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables à prendre au moment de l'événement ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : deux jours.

En outre, les salariés ont droit à une absence de 2 jours ouvrables, à prendre sur les congés payés ou sur les jours de repos RTT, pour le déménagement du domicile.

19.2. Les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels ou de perfectionnement, les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maternité, maladie ou accident constatés par certificat médical, ne peuvent être déduits des congés annuels payés tels qu'ils sont acquis dans les conditions prévues à l'article 18.1, alinéa 3.

19.3. Tout salarié a le droit de bénéficier d'une absence non rémunérée en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, sous réserve de l'application des dispositions prévues par la loi sur le congé de présence parentale.

La durée de cette absence est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans. Le tout sans préjudice des dispositions du code du travail.

En outre, tout salarié bénéficie d'une absence rémunérée de 2 jours par année civile et par enfant, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans, sur présentation du justificatif émanant de l'établissement de santé.

19.4. Le notaire salarié a le droit de bénéficier d'une absence rémunérée lorsqu'il est appelé à participer, à titre obligatoire, à des assemblées ou des manifestations organisées par les chambres, les chambres interdépartementales, les conseils régionaux ou le conseil supérieur du notariat.

Ces absences ne peuvent être déduites des congés annuels payés tels qu'ils sont acquis dans les conditions prévues à l'article 18.1 alinéa 3.

Titre VI Maladie. Maternité. Adoption

Article 20 | Garantie de salaire

20.1. Sous réserve des dispositions fixées à l'article 20.4 concernant le délai de carence, le salarié malade ou accidenté qui a 6 mois de présence à l'office, reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut.

Le droit pour le salarié de recevoir de son employeur une somme équivalente à son salaire brut est toutefois subordonné à la condition que le salarié ait droit à des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail.

Le versement de cette somme est assuré par l'employeur pendant une durée ne pouvant excéder 6 mois consécutifs ou non au cours des 12 mois qui suivent la date de départ du premier arrêt de travail.

À l'issue de cette période de 12 mois, le salarié doit, pour bénéficier d'une nouvelle période de 6 mois rémunérée comme il est dit ci-dessus, avoir repris ses fonctions dans l'office pendant une période d'au moins 2 mois et 12 jours ouvrables consécutifs, à temps complet ou suivant la durée prévue au contrat de travail, depuis la fin de l'arrêt ou du dernier arrêt de travail. Tout congé payé pris pendant la période de 2 mois et 12 jours ouvrables prolonge d'autant cette période.

Le salarié qui ne remplit pas les conditions pour percevoir des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail, reçoit une somme équivalente à la moitié de son salaire brut pendant une période ne pouvant excéder 30 jours calendaires consécutifs ou non au cours des 12 mois qui suivent la date de départ du premier arrêt de travail.

À l'issue de cette période de 12 mois, le salarié doit, pour bénéficier d'une nouvelle période de 30 jours calendaires rémunérés comme il est dit ci-dessus, avoir repris ses fonctions dans l'office pendant une période d'au moins 2 mois et 12 jours ouvrables consécutifs, à temps complet ou suivant la durée prévue au contrat de travail, depuis la fin de l'arrêt ou du dernier arrêt de travail. Tout congé payé pris pendant la période de 2 mois et 12 jours ouvrables prolonge d'autant cette période.

Pour l'indemnisation prévue au présent article, lorsque le salaire brut comprend une partie variable, en plus de la rémunération fixe convenue, il convient d'entendre par salaire brut la rémunération fixe brute convenue, ou la moitié de cette somme dans l'hypothèse du cinquième alinéa du présent article, augmentée chaque mois de la seule partie variable brute échue pour le mois considéré.

S'il s'avère au cours d'un mois considéré que le montant des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail perçues par l'office, en vertu de la subrogation prévue à l'article 20.2 ci-après, est supérieur au salaire brut ainsi défini, le surplus des indemnités journalières doit être reversé au salarié.

20.2. Modalités d'application

Pendant son arrêt de maladie, le salarié reçoit de son employeur la somme déterminée à l'article 20.1, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires.

Pendant son arrêt dû à un accident de travail, le salarié reçoit de son employeur la somme déterminée à l'article 20.1, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires.

Pour ce faire, le salarié doit, dans l'un et l'autre cas, remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées.

Les sommes dues en cas de maladie ou d'accident doivent être payées, si le salarié le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

20.3. Le salarié malade qui n'a pas 6 mois de présence à l'office, perçoit uniquement les indemnités auxquelles il peut prétendre et dues par tous organismes d'assurance ou de prévoyance qui les lui versent directement.

20.4. Délai de carence

Il est institué un délai de carence de 4 jours calendaires en ce qui concerne le maintien du salaire pendant la maladie de moins de 21 jours et ce, dans les conditions suivantes :

- le premier arrêt de travail n'entraîne pas l'application du délai de carence ;
- si le salarié est à nouveau absent pour maladie au cours d'une période d'un an calculée à compter du premier arrêt de travail, le délai de carence est appliqué à chaque arrêt de travail de moins de 21 jours ;
- la perte de salaire se calcule en fonction du nombre de jours calendaires du ou des mois au cours desquels l'absence a lieu ;
- ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'absence est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie de longue durée, telle que définie par le code de la sécurité sociale, quelle qu'en soit la durée ;
- pendant le délai de carence, lorsqu'il s'applique, le salarié perçoit les indemnités des organismes d'assurance et de prévoyance auxquelles il peut prétendre.

20.5. À la reprise de son travail, sur décision exclusive du médecin du travail, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel.

Dans l'hypothèse où la période de travail à temps partiel a été précédée d'un ou de plusieurs arrêts de travail dont la durée totale est inférieure à 6 mois, l'employeur doit, dans les conditions prévues à l'article 20.1 ci-dessus, verser au salarié ayant droit à des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail une somme équivalente à son entier salaire brut jusqu'à l'expiration du délai de 6 mois prévu à cet article 20.1.

Il en est de même pour le salarié qui ne peut percevoir des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail lorsque la période de travail à temps partiel a été précédée d'un ou de plusieurs arrêts de travail d'une durée totale inférieure à 30 jours calendaires, ce salarié reçoit, dans les conditions prévues à l'article 20.1, une somme équivalente à son entier salaire brut jusqu'à l'expiration du délai de 30 jours calendaires prévu à cet article 20.1.

Cette période de travail à temps partiel ne fait pas courir le délai de 2 mois et 12 jours ouvrables fixé à l'article 20.1.

Article 21 | Incidence sur le contrat de travail

En cas de maladie, le salarié doit aviser son employeur dès que possible et au plus tard dans les 48 heures de son arrêt de travail.

Il doit justifier de son état en faisant parvenir à l'employeur dans le même délai un certificat d'arrêt de travail.

L'employeur peut demander, à ses frais, une contre-visite ou faire état, le cas échéant, des résultats de celle qu'auraient fait effectuer pendant la cessation de travail, tous organismes d'assurance ou de prévoyance auquel l'intéressé serait affilié.

Article 22 | Garantie d'emploi

I. L'absence prolongée entraînant un arrêt de travail égal ou supérieur à 12 mois consécutifs ayant pour effet de désorganiser l'étude, cette absence peut constituer un motif de licenciement.

S'il redevient apte à reprendre son travail et à charge pour lui d'en aviser son ancien employeur, le salarié bénéficie, pendant les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail, d'une priorité d'embauche au cas où un poste correspondant à sa classification deviendrait vacant dans l'office.

II. En cas d'absences fréquentes et répétées ayant pour effet de désorganiser l'étude, ces absences peuvent constituer un motif de licenciement. Dans cette hypothèse, si à l'issue du préavis le salarié n'a pas épuisé la totalité de la garantie de salaire prévue à l'article 20.1, le solde de celle-ci lui est versé.

Article 23 | Maternité. Adoption

23.1. Congé de maternité

Pendant son congé légal de maternité, la salariée, remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, reçoit de son employeur, une somme équivalente à son salaire brut, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits de la salariée pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues.

Pour ce faire, la salariée doit remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées, toutes prestations supplémentaires provenant de tous organismes d'assurance complémentaire, mutualiste ou privée, restant acquises à l'intéressée qui les perçoit directement.

Le congé ci-dessus, avec salaire brut si la salariée remplit les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, peut être prolongé pour état pathologique conformément à la législation en vigueur.

Les sommes dues en cas de maternité doivent être payées, si la salariée le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

23.2. Le congé maternité ne saurait en aucun cas être assimilé à un congé maladie et ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

23.3. Congé d'adoption

Pendant son congé légal d'adoption, le salarié, remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, reçoit de son employeur, une somme équivalente à son salaire brut, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues.

Pour ce faire, le salarié doit remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées, toutes prestations supplémentaires provenant de tous organismes d'assurance complémentaire, mutualiste ou privée, restant acquises à l'intéressé qui les perçoit directement.

Les sommes dues en cas d'adoption doivent être payées, si le salarié le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

Ce congé ne saurait en aucun cas être assimilé à un congé maladie et ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Titre VII Dispositions diverses

Article 24 | Discipline professionnelle

Le notariat étant une profession soumise à des règles arrêtées par les pouvoirs publics et fixées par les règlements professionnels, le personnel est tenu de se conformer à ces règles en matière déontologique et disciplinaire.

Article 25 | Hygiène et sécurité

Les locaux de travail doivent répondre aux conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité prescrites par les lois et règlements.

Le personnel peut toujours faire appel à l'inspection du travail ou à la chambre départementale de discipline pour assurer l'application des lois et règlements en vigueur.

Un local doit être aménagé et agencé pour que le personnel puisse y prendre ses repas dans les cas et conditions prévus par les règlements en vigueur, sauf remise aux salariés de titres-restaurant ou accès à un restaurant d'entreprise.

Le comité social et économique (CSE) est spécialement chargé de veiller au respect de ces prescriptions dans les offices dont l'effectif est supérieur à 11 salariés, au sens de la loi.

Les membres du CSE, titulaires ou suppléants, quelle que soit la taille de l'office, doivent impérativement suivre une formation relative à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Article 26 | Médecine du travail

26.1. Les employeurs, quel que soit l'effectif du personnel, doivent prendre toutes mesures utiles pour que leurs salariés soient rattachés à un service médical du travail.

26.2. L'ensemble des frais occasionnés par le complet fonctionnement de la médecine du travail est supporté par les employeurs.

26.3. Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'une visite d'information et de prévention (Vip), réalisée dans un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche.

La visite est renouvelée dans un délai maximum de 5 ans selon les prescriptions du médecin du travail.

Après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent bénéficier d'un examen de reprise par le médecin du travail.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et, au plus tard, dans un délai de 8 jours.

Les salariés doivent se rendre obligatoirement à ces examens médicaux du travail.

26.4. Le temps nécessaire aux examens médicaux de la médecine du travail est pris sur les heures de travail des salariés, sans retenue de salaire, ni récupération. Les frais de transport pour se rendre à ces examens médicaux du travail sont pris en charge par l'employeur.

Article 27 | Travailleurs handicapés

Conformément au droit commun, les offices sont assujettis aux dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 28 | Service national

Le salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à la journée défense et citoyenneté, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du droit à congé.

Le salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de cinq jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le salarié réserviste doit présenter sa demande par écrit à l'employeur un mois au moins à l'avance. Ces périodes sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés

et de droits aux prestations sociales. À l'issue d'une période exécutée, le salarié retrouve son précédent emploi.

Le salarié, ayant au moins douze mois consécutifs ou non d'ancienneté dans l'office, peut demander à bénéficier d'un congé de solidarité internationale selon la réglementation en vigueur. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté. À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 29 | Formation professionnelle

Conformément à l'article L. 6312-1 du code du travail, « L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :

1° À l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ;

2° À l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1° ;

3° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1. ».

29.1. Plan de développement des compétences

Un plan de développement des compétences doit être établi annuellement dans chaque office.

L'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation doit être remise à l'employeur par le salarié qui a suivi une action de formation.

29.1.1. Mise en œuvre du plan de développement des compétences

En application des dispositions en vigueur du code du travail, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination des salariés de l'office. Ces formations, dont le suivi peut être imposé au salarié par l'employeur, constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans les conditions fixées par le code du travail.

En l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié qui doit être formalisé et peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion, des actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

29.1.2 Modalités spécifiques de mise en œuvre des actions de formation

29.1.2.1. Proposition de formation

Chaque employeur est tenu de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation par période quadriennale et dans la limite à la fois :

- de 2 jours ouvrables minimum, consécutifs ou non, pris sur le temps de travail par journée ou par demi-journée, sur une ou plusieurs années de la période quadriennale ;
- et de l'enveloppe budgétaire de l'organisme agréé.

Les périodes quadriennales visées à l'alinéa précédent débutent à la date d'embauche du salarié dans l'office, se succèdent et cessent à la date de fin du contrat de travail.

Pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013, la première période quadriennale débute le 1^{er} janvier 2013.

Les suspensions du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, n'ont pas pour effet de prolonger une période quadriennale ; toutefois, la suspension du contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois prolonge ladite période quadriennale d'autant.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des 3 derniers mois de la période quadriennale, une suspension du contrat de travail a pour conséquence de mettre l'employeur dans l'impossibilité de proposer une formation dans les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus, ladite formation doit alors être proposée au salarié, en priorité, lors de sa reprise du travail.

La suspension du contrat de travail qui couvre la totalité d'une période quadriennale exonère l'employeur, sur ladite période, de l'obligation instituée à l'article 29.1.2.2.

Les propositions de formation sont mentionnées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3.

29.1.2.2. Attribution de points de formation

Le salarié qui a suivi une ou plusieurs actions de formation proposées par l'employeur, en application de l'article 29.1.2.1, bénéficie d'une attribution de 5 points qui viennent majorer son salaire.

Les 5 points de formation sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation, justifiant du suivi des 2 jours ou plus de formation. Lorsque les journées de formation suivies par le salarié ne sont pas consécutives, ces points sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation qui, cumulée avec les précédentes, justifie du suivi des 2 jours de formation.

Cette majoration de salaire n'intervient qu'une seule fois au cours de chaque période quadriennale telle que définie à l'alinéa 2 de l'article 29.1.2.1, même si le salarié a suivi plus de 2 jours ouvrables de formation sur ladite période, sous réserve de l'application de l'alinéa 5 de l'article 29.1.2.1.

La date de présentation par le salarié à l'employeur de chacune des attestations de présence délivrées par les organismes de formation et la date d'attribution des points de formation sont portées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3.

Les points de formation font l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie du salarié.

Le cumul des points acquis au titre du présent article ne peut excéder 20 % du total des points du coefficient de base, défini à l'alinéa 4 de l'article 15.1, dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient de base est égal ou supérieur au nombre de ces points de formation ajouté à l'ancien coefficient de base. À défaut, le solde de ces 5 points cumulés reste acquis au salarié tant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un nouveau changement de niveau ou de catégorie.

29.1.2.3. Fiche individuelle de suivi des formations proposées par l'employeur et de l'attribution des points de formation

Chaque employeur est tenu d'établir une fiche individuelle de suivi qu'il propose à chaque salarié, à partir du modèle ci-après.

Cette fiche est tenue à jour et conservée par l'employeur qui en remet une copie au salarié.

Fiche individuelle de suivi des formations proposées par l'employeur et de l'attribution des points de formation

Office :

Nom et prénom du salarié :

Date d'embauche dans l'office^[1] :

Date de fin du contrat de travail :

Période quadrennale	Date de la proposition	Formation proposée	Signature du salarié	Signature de l'employeur	Date de présenta- tion à l'employeur par le salarié de l'attestation de pré- sence délivrée par l'organisme de for- mation	Durée de la formation	Signature de l'employeur	Signature du salarié	Date d'attribu- tion des points de formation ^[2]
Du .../.../... Au .../.../...	.../.../...				.../.../...				.../.../...
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
Du .../.../... Au .../.../...	.../.../...				.../.../...				.../.../...
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				

Fiche individuelle de suivi des formations proposées par l'employeur et de l'attribution des points de formation

Office :

Nom et prénom du salarié :

Date d'embauche dans l'office^[1] :

Date de fin du contrat de travail :

Période quadriennale	Date de la proposition	Formation proposée	Signature du salarié	Signature de l'employeur	Date de présentation par le salarié de l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation	Durée de la formation	Signature de l'employeur	Signature du salarié	Date d'attribution des points de formation ^[2]
Du .../.../... Au .../.../...	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				.../.../...
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				

[1] Pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013 : début de la 1^{re} période quadriennale fixé au 1^{er} janvier 2013.

[2] Le nombre cumulé des points attribués au titre de la formation en application de l'article 29.12.2 de la convention collective du notariat ne peut excéder 20 % du total des points du coefficient de base défini à l'alinéa 4 de l'article 15.1 dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient de base est égal ou supérieur au nombre de points de formation ajouté à l'ancien coefficient de base.

29.2. Compte personnel de formation-CPF

Tout salarié dispose d'un compte personnel de formation, géré par la Caisse des dépôts et consignations, ouvert, alimenté et fermé dans les conditions légales. Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par le salarié afin de suivre, à son initiative, une des formations éligibles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail.

En application des articles L. 6323-17-1 et suivants du code du travail, tout salarié peut également mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

La formation financée dans le cadre du compte personnel de formation n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail. Mais, lorsque la formation est suivie, en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Le compte personnel de formation peut recevoir des abondements en droits complémentaires lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits qui y sont inscrits, ou selon les modalités prévues par un accord d'entreprise ou de branche.

29.3. Professionnalisation

29.3.1. Contrats de professionnalisation

Les contrats sont régis par les dispositions en vigueur de l'accord de branche relatif à la professionnalisation dans le notariat.

29.3.2. La reconversion ou la promotion par alternance

En application des dispositions légales en vigueur, la reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Elle concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au grade de licence.

Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou la promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié. Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

29.3.3. Tutorat

La formation de tuteur et l'accompagnement tutorial ne constituent pas une priorité de financement par l'organisme paritaire collecteur agréé.

29.4. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le conseil supérieur du notariat a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des collaborateurs du notariat. Il assure le financement de tous les frais liés à son fonctionnement.

Sur demande écrite et motivée de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ledit observatoire effectue tous travaux ou études possibles d'observation inhérents aux métiers et qualifications au sein du notariat et restitue à la commission les résultats et conclusions par écrit.

29.5. Participation financière des employeurs à la formation professionnelle

La participation financière des employeurs à la formation professionnelle est fixée aux taux globaux suivants :

- Offices de 1 à 6 salariés : 0,60 % de la masse salariale annuelle.
- Offices de 7 à 19 salariés : 1,40 % de la masse salariale annuelle.
- Offices de 20 salariés et plus : 1,60 % de la masse salariale annuelle.

Elle est répartie de la façon suivante :

- Une contribution légale dont le taux est, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, de :
 - pour les employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (art. L. 6331-2 du code du travail) ;
 - pour les employeurs d'au moins 10 salariés : 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (art. L. 6331-9 du code du travail).

Ces sommes sont collectées, ventilées et mutualisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

- Une contribution supplémentaire, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, instituée conformément aux dispositions de l'article L 6332-1-2 du code du travail et dont le taux est, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord et compte tenu du taux de la contribution légale actuelle, de :

- pour les employeurs de 1 à 6 salariés : 0,05 % de la masse salariale annuelle ;
- pour les employeurs de 7 à 9 salariés : 0,85 % de la masse salariale annuelle ;
- pour les employeurs de 10 à 19 salariés : 0,40 % de la masse salariale annuelle ;
- pour les employeurs de 20 salariés et plus : 0,60 % de la masse salariale annuelle.

Ces taux peuvent être amenés à fluctuer à la hausse ou à la baisse, en fonction des variations des taux de la contribution légale et dans la limite des taux globaux ci-dessus déterminés.

29.6. Opérateur de compétences (OPCO)

L'opérateur de compétences du notariat est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

30.1. Objet

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle instituée par accord paritaire du 17 décembre 1973 a pour objet de promouvoir une politique active de l'emploi et de la formation dans la profession. Les conclusions et les accords contractuels qui résultent des travaux de cette commission sont proposés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui décide s'il y a lieu de leur intégration à la présente convention.

Cette commission a les pouvoirs définis par l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 et plus particulièrement pour but :

- de définir les grandes orientations en matière de formation professionnelle continue et de formation en alternance et de transmettre ces orientations à la section notariale de l'organisme visé à l'article 29 chargée de mettre en œuvre et d'assurer le suivi de cette politique ;
- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- d'étudier l'organisation et l'amélioration des conditions de l'emploi dans la profession ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés existants pour les différents niveaux de qualification, des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de promouvoir la politique de formation et de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- d'examiner en cas de licenciement pour motif économique, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
- d'établir un rapport, au moins une fois l'an, sur la situation de l'emploi et son évolution et sur la formation professionnelle dans le notariat.

30.2. Composition. Réunions

La commission se réunit une fois par trimestre s'il y a lieu, à la diligence du président ou du secrétaire ou de trois de ses membres.

Elle est composée de :

- 5 membres notaires désignés par le conseil supérieur du notariat ;
- 5 membres salariés ou retraités du notariat, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations.

Il est également procédé, dans les mêmes conditions que ci-dessus, à la désignation d'autant de membres suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le conseil supérieur du notariat assume la charge matérielle du secrétariat administratif et du fonctionnement de la commission.

La présidence et le secrétariat sont assurés alternativement par un membre notaire et par un membre salarié, chaque collège désignant à la majorité son représentant pour une durée d'un an.

Article 31 | *Égalité professionnelle*

Les dispositions du code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord de branche du 18 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes dans le notariat doivent être respectées par les offices en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi.

Article 32 | *Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers*

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires spécifiques au notariat, les dispositions du code du travail relatives à l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers doivent être respectées par les offices en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi.

Article 33 | *Emplois temporaires*

Dans les cas prévus à l'article L. 1251-2 du code du travail, les offices peuvent faire appel à des entreprises de travail temporaire constituées conformément aux dispositions du code du travail.

Les dispositions de droit commun s'appliquent aux conditions d'emploi de leurs salariés.

Article 34 | *Droit syndical*

34.1. Principes généraux

Les parties contractantes reconnaissent aux salariés, sans exception, l'entière liberté d'opinion en toute matière.

Aucun employeur n'a à prendre en considération le fait qu'un salarié soit affilié à un syndicat ou exerce une activité syndicale.

Tout salarié qui accepte une mission au sein d'une organisation syndicale ou d'un organisme paritaire et/ou mixte de la branche, quelles que soient les conditions de son engagement (élections, désignations, mandatements), ne doit faire l'objet d'aucune discrimination de ce fait.

Aucun salarié ne peut être licencié en raison de ses absences liées à la mission qu'il exerce dans les conditions exposées ci-après.

34.2. Champ d'application

Disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions dans les conditions définies ci-après et bénéficient de la protection conventionnelle de l'article 34.7 :

- les salariés exerçant des fonctions au sein des organismes syndicaux représentatifs des salariés au plan national ;
- les salariés élus des instances de la profession siégeant en comité mixte ;
- les salariés désignés en qualité de membre :
 - du conseil d'administration de l'INFN ;
 - du conseil d'administration de l'OPCO choisi par la branche, ainsi que du comité de la section paritaire professionnelle OPM ;
 - du conseil d'administration de l'INAFON,
- les salariés désignés en qualité de membre des commissions paritaires instaurées par la présente convention collective (commissions de l'emploi, régionale de conciliation, de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif et conseil de conciliation) ;
- les salariés mandatés par les organisations syndicales pour participer à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En outre, disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions dans les conditions déterminées par des textes spécifiques, en vigueur au moment de leur mise en œuvre :

- les salariés membres du conseil d'administration de la CRPCEN (textes réglementaires régissant la caisse) ;
- les salariés membres du conseil d'administration d'une mutuelle (art. L. 2411-19 du code du travail et article L. 114-24 du code de la mutualité) ;
- les salariés membres d'un jury d'examen (art. L. 3142-3 et suivants du code du travail).

34.3. Conditions d'exercice des fonctions au sein d'un organisme syndical

Les salariés exerçant des fonctions au sein d'une fédération ou d'un syndicat de salariés représentatif au plan national accomplissent leur activité syndicale ainsi qu'il suit :

- membre du conseil d'administration d'une fédération et d'un syndicat national ou européen de salariés représentatif :
 - 4 jours par an (sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires), pour assister aux réunions du conseil d'administration dont il est membre ;
 - 4 jours par an pour prendre part au congrès annuel de sa fédération ou de son syndicat ;
- membre délégué par un syndicat national, ou par une section départementale ou régionale de syndicat national, pour prendre part au congrès annuel de sa fédération ou de son syndicat :
 - 2 jours par an ;
- président ou secrétaire général, vice-président ou secrétaire général adjoint, secrétaire et trésorier d'un syndicat, ou d'une section départementale ou régionale, pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales :
 - 2 jours par mois ;
- membre du bureau d'une fédération nationale ou d'un syndicat national :
 - 18 jours par an pour l'accomplissement de ses obligations syndicales ;
 - 3 jours complémentaires par mois, pour le président ou le secrétaire général, le vice-président ou le secrétaire général adjoint, le secrétaire et le trésorier de ces organismes nationaux pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec les jours prévus à l'alinéa précédent en cas de cumul des fonctions.

Ces salariés reçoivent durant leurs absences leur salaire et bénéficient de plein droit des garanties de stabilité d'emploi légales et conventionnelles.

En outre, ils ont la possibilité d'assister à toutes les assemblées nationales ou internationales des organisations syndicales, dans les conditions suivantes :

- congé rémunéré, dans la limite de 2 jours consécutifs ;
- durée du transport rémunérée, dans la limite de 2 jours ;
- participation du personnel d'un même office ne pouvant dépasser 25 % de l'effectif, avec minimum d'un salarié.

34.4. Conditions d'exercice des fonctions au sein d'un organisme ou d'une commission paritaire et/ou mixte du notariat

Les salariés concernés participent aux réunions plénières des organismes dans lesquels ils siègent, ainsi qu'aux réunions des commissions dont ils sont membres et auxquelles ils assistent, tels que mentionnés à l'article 34.2.

Ces salariés reçoivent durant leurs absences leur salaire et bénéficient de plein droit des garanties de stabilité d'emploi légales et conventionnelles.

34.5. Modalités d'information de l'employeur

L'organisme où siège le salarié ou la commission à laquelle il participe, doit informer l'employeur dans le mois de son élection, de sa désignation ou de son mandatement pour qu'aucune entrave ne lui soit faite dans l'accomplissement de sa mission et pour qu'il ne subisse ni remarque désobligeante ni mesure discriminatoire de ce fait.

Les salariés visés par les dispositions ci-dessus sont tenus d'aviser leur employeur chaque fois qu'ils s'absentent, en respectant un délai de prévenance minimum d'une semaine, sans avoir toutefois à solliciter son autorisation.

34.6. Détachement syndical

Dans le cas où un salarié élu, désigné ou mandaté par un syndicat, dans la limite d'une personne à la fois par office, est appelé à remplir une fonction dans laquelle la profession est intéressée et imposant sa mise en disponibilité pour une durée n'excédant pas trois ans, sa réintégration dans son ancien emploi, ou dans un emploi similaire, est obligatoire de plein droit à l'expiration de la durée pour laquelle cette mise en disponibilité a été demandée et ce, aux conditions en vigueur à l'époque de la réintégration.

À la demande d'une organisation syndicale de salariés, signataire des présentes, un congé sans limitation de durée, peut être obtenu par toute personne salariée, dans la limite d'une personne par office, titulaire d'un mandat donné par l'organisation syndicale et comportant l'obligation, pour elle, d'assurer une permanence nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions dans les conditions ci-après.

Cette personne reste salariée de l'office. Le statut social de cette personne est le même que celui des autres salariés de la profession et ses droits sont maintenus pendant toute la durée de son congé.

Sa rémunération, qui ne peut être moindre que celle de l'emploi qu'elle occupait lors de sa mise en congé, est décidée par l'organisation syndicale concernée et est assurée par l'office auquel l'organisation syndicale de salariés en remet, avant paiement, le montant ainsi que les charges y afférentes.

Durant son détachement, le salarié ne peut, en aucune manière, s'immiscer dans la marche de l'office ou prétendre à une activité quelconque en son sein.

Pendant l'exercice de son mandat, le salarié détaché ne peut pas être licencié par l'office.

À la fin de l'exercice de son mandat, ou de la tenue de la permanence syndicale, la personne est réintégrée dans son emploi et dans le même établissement, ou à défaut, dans la profession, dans toute la mesure du possible, par les soins conjugués du Conseil supérieur du notariat, de l'organisation syndicale et de l'office ; des mesures nécessaires sont prises pour faciliter éventuellement, sa réintégration professionnelle et sa mise à niveau.

34.7 Procédure conventionnelle d'avis préalable au licenciement

L'employeur qui engage une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié visé à l'article 34.2, alinéa 1, doit saisir le conseil paritaire national de conciliation dans les conditions déterminées ci-après.

Cette procédure ne s'applique pas :

- au salarié membre du conseil d'administration de la CRPCEN ou membre du conseil d'administration d'une mutuelle ou membre d'un jury d'examen, tel que visé à l'article 34.2, alinéa 2, au salarié qui, au titre d'un autre mandat, bénéficie de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail ;
- au notaire salarié dont le licenciement est régi par l'article 19 du décret du 15 janvier 1993.

L'employeur dont le salarié a justifié auprès de lui d'une des qualités visées par l'article 34.2, alinéa 1, au plus tard le jour de l'entretien préalable, adresse par lettre recommandée avec AR au conseil paritaire national de conciliation (60, boulevard de La Tour-Maubourg, 75007 Paris), un mémoire motivé justifiant de la cause réelle et sérieuse du licenciement envisagé, auquel il joint le justificatif du mandat du salarié concerné.

À la réception du mémoire de l'employeur, le conseil national paritaire de conciliation informe le salarié, par lettre recommandée avec AR, qu'il dispose d'un délai de 14 jours calendaires pour lui adresser un mémoire dans lequel il fait valoir ses observations concernant la procédure de licenciement dont il fait l'objet.

Le conseil paritaire national de conciliation, siégeant en formation restreinte (président et secrétaire ou, en cas d'indisponibilité, un membre représentant les employeurs et un membre représentant les salariés), rend un avis sur mémoires, actant une position commune ou divergente, dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de réception du mémoire de l'employeur.

Qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire) ou d'un licenciement pour motif économique, le conseil paritaire national de conciliation, siégeant en formation restreinte, doit s'assurer :

- que le licenciement est sans lien avec le mandat du salarié ;
- et que la cause du licenciement alléguée par l'employeur est justifiée au vu des mémoires transmis par l'employeur et le salarié.

L'avis ainsi émis fait l'objet d'un procès-verbal signé en trois exemplaires dont un exemplaire est adressé, par lettre recommandée avec AR, à chacune des parties.

L'avis du conseil paritaire national de conciliation n'exclut pas le recours devant les juridictions compétentes.

Si le licenciement est reconnu sans motif réel et sérieux par la juridiction ensuite saisie et que le conseil paritaire national de conciliation a lui-même émis un avis défavorable ou acté une position divergente, l'indemnité prévue à l'article 12.4 de la présente convention collective est augmentée d'une somme égale à 3 mois de salaire.

Article 35 | Comité social et économique

Dans les offices occupant au moins 11 salariés, au sens de la loi, l'employeur doit organiser tous les 4 ans des élections des membres du comité social et économique, dans les conditions fixées par la loi.

L'exercice de leur mandat et les attributions des membres du comité social et économique sont déterminés par la loi.

Dans les offices d'au moins 50 salariés, le comité social et économique dispose, pour l'exercice de ses attributions, d'un budget de fonctionnement et d'un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles financé par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. Cette contribution est versée dans le mois de sa fixation. Son montant ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales ou réglementaires.

Article 36 | Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les offices de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique disposent d'une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Dans les offices d'au moins 50 salariés, au moins 4 réunions annuelles du CSE portent en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité, conditions de travail.

37.1. Les mesures de prévoyance complémentaires comprennent :

1. Deux contrats d'assurance régis par les dispositions en vigueur des deux accords collectifs de branche relatifs à la prévoyance complémentaire dans le notariat et concernant, l'un, la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente, et, l'autre, la couverture du risque dépendance totale.

Les salariés n'ont à supporter aucune cotisation pour le financement de ces deux contrats, en dehors de toute souscription facultative à la couverture du risque dépendance ;

2. Un régime collectif et obligatoire de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, mis en place au sein de chaque office en application des dispositions de l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat.

37.2. Les employeurs s'obligent à maintenir, dans leur intégralité, les mesures de prévoyance ci-dessus rappelées.

37.3. Tous les offices assujettis à la participation à l'effort de construction prévue par les textes en vigueur doivent obligatoirement verser à l'organisme collecteur Action Logement, au minimum la moitié du montant de la contribution, sauf décision contraire du comité social et économique.

Titre VIII Négociations collectives et conflits

Article 38 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants – CPPNI – est instituée.

38.1. Objet

Les négociations collectives de travail, au niveau national, se déroulent en CPPNI.

La CPPNI exerce également les missions d'intérêt général prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Réunie en formation d'interprétation comme il est précisé ci-après, elle donne un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention collective nationale, de ses avenants et de tous les accords collectifs de la branche.

38.2. Sièg

La CPPNI a son sièg dans les locaux du conseil supérieur du notariat qui en assure le secrétariat.

38.3. Composition

38.3.1. Formation plénière

La CPPNI est composée :

- de représentants du conseil supérieur du notariat et des syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national, d'une part,
- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, d'autre part.

Les désignations effectuées par chacune des organisations syndicales de salariés font l'objet d'une information auprès du secrétariat de la CPPNI précisant, le cas échéant, le nom et l'adresse de l'employeur du notariat, pour qu'il soit procédé à l'information de ce dernier conformément aux dispositions de l'article 34.5 de la présente convention.

Les salariés désignés par chaque organisation syndicale de salariés sont autorisés à s'absenter de l'office pour participer aux réunions de la CPPNI. Ils sont tenus d'aviser leur employeur huit jours à l'avance, chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir à solliciter son autorisation, et reçoivent leur salaire pendant leur absence.

En aucun cas, le temps passé en CPPNI ne peut s'imputer sur les jours et crédits d'heures dont peuvent bénéficier, par ailleurs, les représentants du personnel.

Tous les frais de déplacement (voyages, hébergement et repas) des membres composant les délégations syndicales de salariés en CPPNI, sont pris en charge par le conseil supérieur du notariat dans la limite de trois personnes par organisation syndicale.

38.3.2. Formation d'interprétation

Lorsqu'elle se réunit en formation d'interprétation, la CPPNI est composée :

- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations, d'une part ;
- et de représentants du conseil supérieur du notariat et des syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national, d'autre part.

La présidence et le secrétariat de séance sont assurés alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des salariés.

38.4. Réunions

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an.

En formation d'interprétation, la CPPNI se réunit dans les deux mois de sa saisine :

- par une juridiction dans les conditions de l'article I 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- par la mise à l'ordre du jour d'une question relevant de sa compétence en matière d'interprétation émanant du conseil supérieur du notariat, d'une organisation professionnelle représentative des employeurs au niveau national ou d'une organisation syndicale représentative des salariés au niveau national.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres, faire appel à un ou deux experts ou juristes pour éclairer ses travaux et décide à la majorité absolue de l'interprétation à donner aux textes.

Chacune des réunions en formation d'interprétation donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal, signé par l'ensemble des membres présents et adressé aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, au Conseil supérieur du notariat et aux syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national.

38.5 Transmission des conventions et accords d'entreprise, et bilan annuel

En application des articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail, doivent être transmis à la CPPNI les accords et conventions conclus dans les offices notariaux et les organismes assimilés au sens de l'article 1^{er} de la présente convention collective nationale, comportant des stipulations relatives à :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- le repos quotidien ;

- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne temps.

Cette transmission est assurée par la partie la plus diligente qui en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l'adresse suivante : cppni.notariat.csn@notaires.fr.

Un accusé de réception est retourné par mail, à l'adresse de l'expéditeur, par le secrétariat de la CPPNI.

La CPPNI 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 transmis en application des présentes dispositions, 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.

Article 39 | Distinction entre les conflits collectifs et les conflits individuels

39.1. Le conflit collectif est celui relatif à l'exécution de la présente convention et des lois et décrets d'ordre général sur le travail, dans la mesure où cette exécution présente un caractère d'intérêt général.

Tout conflit collectif, ou d'ordre collectif, est soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage ci-après créées sous le présent titre, sans préjudice des dispositions prévues par la législation en vigueur.

39.2. Les conflits individuels sont soumis aux procédures de conciliation ci-après créées.

Néanmoins, les parties conservent la faculté de saisir directement la juridiction compétente.

39.3. En cas de difficulté sur la qualification collective ou individuelle du conflit, la partie la plus diligente en réfère à une commission d'arbitrage créée par la présente convention, qui se compose de :

- de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, dans sa formation d'interprétation ;
- du conseil paritaire national créé par l'article 41.6 de la présente convention.

Le fonctionnement et le financement de cette commission s'effectuent de la même manière que ceux du conseil paritaire national.

Cette commission statue souverainement.

En cas de désaccord, les membres de cette commission peuvent choisir un tiers arbitre.

De toute façon, l'action intentée sur le conflit collectif à la suite d'un fait individuel ne peut jamais nuire au droit pour l'intéressé de poursuivre, par la procédure prévue en matière de conflit individuel, la réparation du préjudice causé.

Article 40 | Conflits collectifs

40.1. Procédure de conciliation

Tout conflit collectif de travail est soumis à la procédure de conciliation.

Cette procédure peut être engagée à l'occasion d'un conflit collectif ou d'ordre collectif, soit par l'un des organismes représentatifs du notariat, soit par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

40.2. Commission régionale

La commission paritaire régionale, pour le règlement des conflits collectifs, est composée de 2 membres au moins et de 10 membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la commission représentant les employeurs sont désignés par le conseil régional des notaires.

Les membres de la commission représentant les salariés sont désignés parmi les salariés en activité ou retraités des offices situés en priorité dans le ressort du conseil régional, par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Lorsqu'il n'a pu être constitué de commission régionale, le litige est porté directement auprès de la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif créée à l'article 40.8, ci-après.

La commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les représentants des salariés.

Notification de la composition de la commission paritaire régionale est faite dans la huitaine, à la diligence du secrétaire :

- aux chambres départementales du ressort du conseil régional ;
- aux organisations syndicales nationales ;
- aux préfets des divers départements du conseil régional et aux inspecteurs départementaux du travail.

Lorsqu'un conflit intéresse l'étude d'un des membres titulaires, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants.

Si l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion, il fait appel à un membre suppléant choisi par lui, afin qu'il y ait toujours 2 membres présents au minimum.

En cas d'absence du président ou du secrétaire, la commission désigne l'un de ses membres pour le remplacer.

40.3. La commission régionale de conciliation siège dans les locaux du conseil régional des notaires.

40.4. La commission paritaire régionale de conciliation est saisie du litige par les organismes d'employeurs ou de salariés.

En ce qui concerne les organismes d'employeurs ou de salariés, ils doivent adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la commission accompagnée d'un mémoire qui est transmis, par le secrétaire, à chacun des membres appelés à siéger à la commission et à la partie défenderesse.

Toute la procédure devant la commission paritaire régionale de conciliation est confiée au secrétaire.

Cette procédure comprend :

- l'introduction de la demande dont il est parlé ci-dessus ;
- la notification qui en est faite dans les 5 jours à la partie défenderesse, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette commission est convoquée à la diligence du secrétaire, dans les 10 jours de la réception de la demande ; sa réunion doit avoir lieu obligatoirement dans le mois de la convocation.

La commission convoque devant elle les parties demanderesse et défenderesse et toutes les personnes dont l'audition serait demandée par l'une ou l'autre des parties et ce, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les représentants dûment mandatés des parties peuvent se faire assister de tous défenseurs de leur choix, dont les noms et qualités doivent être obligatoirement communiqués au secrétaire de la commission 24 heures avant la réunion de celle-ci.

40.5. L'exception d'incompétence qui pourrait être invoquée par l'une des parties, doit être soulevée dès l'ouverture de l'audience. Le mémoire des parties est alors transmis dans les 48 heures, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la commission d'arbitrage, créée à l'article 39.3 ci-dessus, qui rend et communique sa décision dans le délai de 15 jours.

Le secrétaire de la Commission paritaire régionale de conciliation est avisé de la décision prise dans les 48 heures de celle-ci, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Au cas où la commission, ou le tiers arbitre prévu, déciderait qu'il s'agit d'un conflit collectif, ou d'ordre collectif, l'audience de la commission paritaire régionale de conciliation est reprise dans les 15 jours de la réception de l'avis d'arbitrage.

Dans le cas contraire, le secrétaire de cette commission transmet, dans les 48 heures de la réception de l'avis de qualification, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le dossier au secrétaire de la commission régionale des conflits individuels ci-après créée.

40.6. La commission paritaire régionale de conciliation se saisit des mémoires des parties, entend celles-ci et s'efforce de les concilier.

En cas de conciliation, il est dressé séance tenante un procès-verbal de l'accord. Ce procès-verbal est établi en deux originaux, signés par les représentants des parties conciliées et par tous les membres de la commission.

À chaque original de ce procès-verbal est annexé un exemplaire de chacun des mémoires des parties conciliées.

Un original est conservé aux archives de la commission paritaire considérée qui doit en délivrer, sans frais, toutes copies aux parties et aux organismes patronaux et syndicaux qui en font la demande.

L'autre original est déposé, dans les 48 heures, auprès des services du ministre chargé du travail et une copie est remise au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du siège de la commission.

La sentence de conciliation est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

40.7. En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, signé par le président et le secrétaire de la commission, est aussitôt dressé et notifié dans les 48 heures par le secrétaire, aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ce procès-verbal, qui doit énoncer succinctement tant le ou les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord que les points sur lesquels le différend subsiste, est également adressé dans le même délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par le secrétaire de la commission régionale, aux fins de conciliation (et éventuellement d'arbitrage si les parties sont d'accord pour le solliciter, ainsi qu'on le prévoit plus loin), à la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif, ci-après créée. Une copie de tous les autres documents intéressant le litige est jointe au procès-verbal adressé à cette Commission qui se trouve valablement et automatiquement saisie du litige dès la réception du dossier.

En cas de non-conciliation et si les parties sont d'accord pour cela, la commission régionale arbitre le différend. Si elle ne peut y parvenir, il est dressé procès-verbal de cette impossibilité et les parties en cause sont obligatoirement renvoyées devant la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif. Les sentences arbitrales doivent être motivées.

La sentence d'arbitrage est notifiée aux parties dans les 48 heures de sa date, par les soins du secrétaire, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle est établie en deux originaux dont l'un reste aux archives de la commission régionale et l'autre est déposé dans les 48 heures auprès des services du ministre chargé du travail ; une copie est remise au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du siège de la commission. La sentence est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

40.8. Commission nationale

Les différends collectifs qui n'auraient pas trouvé une solution devant la commission régionale de conciliation sont obligatoirement portés devant la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif.

Cette commission a pour mission de tenter de résoudre, par voie de conciliation, les conflits dont elle est saisie, soit par une Commission régionale de conciliation, soit directement en l'absence de commission régionale.

En outre, elle peut agir comme commission d'arbitrage, dans le cas où les parties sont d'accord pour soumettre à son arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue de la procédure de conciliation.

Son siège est celui du conseil supérieur du notariat.

Elle est composée de 2 membres au moins et de 10 membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la commission représentant les employeurs sont désignés par le conseil supérieur du notariat.

Les membres représentant les salariés sont désignés parmi les salariés ou les retraités des offices par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le fonctionnement de la commission paritaire nationale est le même que celui des commissions paritaires régionales.

40.9. La commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les membres représentant les salariés.

La commission nationale siège dans les locaux du conseil supérieur du notariat.

40.10. La commission nationale est saisie du litige dans les conditions prévues à l'article 40.4 de la présente convention.

Dans le cas où la commission paritaire régionale de conciliation ne saisisait pas la commission nationale, la partie la plus diligente peut le faire directement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat.

Il appartient aux parties de déposer éventuellement tous mémoires complémentaires.

La commission nationale est réunie à la diligence de son président, dans les 30 jours de la réception du dossier émanant de la commission paritaire régionale de conciliation ou de la demande d'une des parties.

Elle convoque devant elle ces parties et éventuellement tous témoins qu'elle déciderait de citer.

Elle convoque également toutes les personnes dont l'audition serait demandée par les parties.

Toutes ces convocations doivent être adressées, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

Les représentants régulièrement mandatés des parties peuvent se faire assister de tous défenseurs de leur choix, dont les noms et qualités doivent être communiqués au secrétaire de ladite commission, 24 heures avant la date prévue pour la réunion.

Elle s'efforce de concilier les parties.

Lorsqu'un accord intervient, procès-verbal en est dressé sur-le-champ.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation est dressé et leur est signifié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 40.7 ci-dessus.

Si les parties sont d'accord, la commission nationale arbitre le différend, son arbitrage ne pouvant porter sur d'autres points que celui ou ceux visés par le procès-verbal de non-conciliation.

Dans ce cas, la commission nationale est chargée de trancher en dernier ressort ou, si elle ne peut y parvenir, de faire arbitrer le litige.

Les sentences arbitrales doivent être motivées.

40.11. La sentence d'arbitrage est notifiée aux parties, dans les 48 heures de sa date, par les soins du secrétaire.

Cette notification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La sentence est établie en deux originaux. Un original reste aux archives de la commission nationale, l'autre original est déposé dans le délai de 48 heures auprès des services du ministre chargé du travail ; une copie est remise au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du siège de la commission.

La sentence est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

40.12. Recours à la Cour supérieure d'arbitrage

Tout arbitrage d'un conflit collectif ou d'ordre collectif peut faire l'objet, devant la Cour supérieure d'arbitrage instituée à l'article L. 2524-7 du code du travail, d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi, à la requête de l'une ou l'autre des parties ayant été arbitrées en vertu des dispositions qui précèdent.

La procédure à suivre est celle fixée par la loi.

Article 41 | Conflits individuels

41.1. Commission paritaire régionale de conciliation

Il est constitué, dans le ressort de chaque conseil régional, une commission paritaire de conciliation, en vue du règlement des conflits individuels.

Tous différends de caractère individuel ayant pour origine le contrat de travail, qu'ils reposent sur l'application de la présente convention ou de toutes conventions régionales, départementales ou locales, de tous textes ayant le caractère d'une convention de travail, de la législation du travail, de tous contrats individuels de travail, doivent être portés soit devant la commission paritaire régionale chargée de concilier les parties intéressées, soit devant la juridiction de droit commun.

41.2. La commission paritaire régionale, pour le règlement des conflits individuels, est composée de 2 membres au moins et de 10 membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la Commission représentant les employeurs sont désignés par le conseil régional des notaires.

Les membres de la commission représentant les salariés sont désignés parmi les salariés en activité ou les retraités des offices situés en priorité dans le ressort du conseil régional, par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

Il est désigné de la même façon un nombre égal de suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Lorsqu'il n'a pu être constitué de commission régionale, le litige est porté directement auprès du conseil paritaire national de conciliation créé à l'article 41.6, ci-après.

La commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les représentants du personnel.

Notification de la composition de la commission paritaire régionale est faite dans la huitaine, à la diligence du secrétaire :

- aux chambres départementales du ressort du conseil régional ;
- aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ;
- aux préfets des divers départements du conseil régional et aux inspecteurs départementaux du travail.

Lorsqu'un conflit intéresse l'étude d'un des membres titulaires, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants.

Si l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion il fait appel à un membre suppléant choisi par lui, afin qu'il y ait toujours 2 membres présents au minimum.

En cas d'absence du président ou du secrétaire, la commission désigne l'un de ses membres pour le remplacer.

41.3. La commission paritaire régionale siège dans les locaux du conseil régional des notaires. Elle se réunit aussi souvent qu'il y a lieu, à la diligence du président ou du secrétaire.

Elle doit en toute hypothèse tenter d'assurer, dans un délai maximum de 2 mois du jour où elle est saisie, la conciliation des parties pour les conflits portés devant elle.

Elle est saisie au moyen d'une requête de la partie intéressée, signée de celle-ci, contenant les motifs de la plainte et les conclusions y faisant suite ainsi que toutes pièces justificatives, s'il y a lieu, adressée à la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, laquelle est transmise par le secrétaire aux membres de la commission et à la partie défenderesse.

Toute la procédure devant la commission paritaire régionale est confiée au secrétaire.

Cette procédure comprend :

- l'introduction de la demande dont il est parlé ci-dessus ;
- la notification qui en est faite dans les 5 jours au défendeur ;
- la remise du mémoire et des conclusions signées du défendeur, laquelle doit être effectuée dans le mois, faute de quoi il est passé outre et procédé en l'absence du mémoire ;
- la notification de ce dernier mémoire au demandeur dans les 5 jours également.

41.4. La commission convoque devant elle les notaires et les salariés qui doivent obligatoirement déférer à cette convocation, soit en personne, soit par mandataire muni d'un pouvoir régulier ; ils peuvent se faire assister du défenseur de leur choix, dont les noms et qualités sont communiqués au secrétaire de la commission paritaire régionale, 24 heures avant la réunion.

La convocation est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 8 jours francs avant la date fixée pour la réunion.

Après avoir entendu les parties ou leurs mandataires ainsi que, s'il y a lieu, leurs défenseurs et les témoins, elle doit chercher à les concilier.

En cas de conciliation, il est dressé séance tenante procès-verbal de cette conciliation qui est signé par tous les membres de la commission et par les 2 parties ou leur mandataire régulier.

À défaut de conciliation, ou en cas de non-comparution de l'une des parties, la commission, à la majorité des voix, émet un avis motivé ; en cas de partage des voix, le procès-verbal doit faire état des différents avis motivés.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont un caractère de transaction définitive et obligatoire pour les deux parties. Ces engagements doivent être exécutés conformément au procès-verbal, faute de quoi, même en l'absence de précision à ce sujet, les intérêts au taux légal courent sur le montant des sommes exigibles dès leur exigibilité.

41.5. À défaut de conciliation par la commission, le litige est soumis au conseil paritaire national de conciliation ci-après créé.

41.6. Conseil paritaire national de conciliation

Le conseil paritaire national de conciliation a pour mission de tenter de résoudre, par voie de conciliation, les conflits individuels de travail dont il est saisi, soit par une commission régionale de conciliation, soit directement en l'absence de commission régionale.

Son siège est celui du conseil supérieur du notariat.

Il est composé de 2 membres au moins et de 10 membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés.

Les membres du conseil représentant les employeurs sont désignés par le conseil supérieur du notariat.

Les membres du conseil représentant les salariés sont désignés parmi les salariés ou les retraités des offices par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

Il est pourvu, dans les mêmes conditions, à la désignation d'autant de membres suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le fonctionnement du conseil paritaire national est le même que celui des commissions paritaires régionales.

41.7. Le conseil paritaire national est saisi valablement par la transmission au secrétariat du dossier de l'affaire et ce, dans les 5 jours du procès-verbal de la commission régionale.

Si le président le juge utile, après avis du secrétaire, il peut être procédé à un complément d'enquête. De même, le conseil paritaire national peut recueillir tous témoignages écrits ou oraux complémentaires, que bon lui semble.

La procédure est réglée comme devant les commissions paritaires régionales.

Le conseil paritaire national, qui est réuni, doit tenter de concilier les parties dans les 2 mois de la réception du dossier.

Chaque partie peut se faire représenter par tout mandataire porteur d'un pouvoir régulier et se faire assister par tous défenseurs de son choix, dont les noms et qualités sont communiqués au secrétaire du conseil paritaire national, 24 heures avant la réunion.

41.8. Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont le caractère de transaction définitive et obligatoire pour les 2 parties.

Ils doivent être exécutés conformément au procès-verbal, faute de quoi même en l'absence de précision à ce sujet, les intérêts au taux légal courent sur le montant total des sommes exigibles dès leur exigibilité.

Article 42 | *Frais de fonctionnement des organismes de conciliation et d'interprétation*

Les frais de fonctionnement des différentes commissions paritaires instituées par la présente convention, sont à la charge des conseils régionaux des notaires ou du conseil supérieur du notariat, ces organismes devant – de façon permanente – assumer les frais de fonctionnement desdites commissions ainsi que les frais de déplacement et de séjour de leurs membres et des témoins qu'elles auraient décidé de citer, à l'exclusion de tous autres.

Avenant n° 155 du 15 décembre 2021

relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250172M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À l'article 9.2.1 de la CCNS, la phrase suivante : « Le SMC est fixé à 1 469,24 € à compter du 1^{er} janvier 2020 » est remplacée par la phrase suivante : « Le SMC est fixé à 1 491,28 € à compter du 1^{er} janvier 2022 ».

Les deux tableaux contenus dans l'article 9.2.1 de la CCNS sont modifiés de la manière suivante :

Groupes	Majorations	Montants au 1 ^{er} janvier 2022
Groupe 1	SMC majoré de 7,75 %	1 606,85 € brut mensuel
Groupe 2	SMC majoré de 10,75 %	1 651,59 € brut mensuel
Groupe 3	SMC majoré de 18,25 %	1 763,44 € brut mensuel
Groupe 4	SMC majoré de 24,75 %	1 860,37 € brut mensuel
Groupe 5	SMC majoré de 39,72 %	2 083,62 € brut mensuel
Groupe 6	SMC majoré de 74,31 %	2 599,45 € brut mensuel
Groupe 7	24,88 SMC	37 103,05 € brut annuel
Groupe 8	28,86 SMC	43 038,34 € brut annuel

Article 2

L'article 12.6.2.1 de la CCNS est modifié de la manière suivante :

« Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 13 SMC brut par an hors avantage en nature.

Le SMC est fixé conformément aux dispositions de l'article 9.2.1 de la présente convention. »

Le tableau suivant est ajouté dans l'article 12.6.2.1 :

Majoration	Montants au 1 ^{er} janvier 2022
13 SMC	19 386,64 € brut annuel

Article 3

Les deux tableaux contenus dans l'article 12.6.2.2 de la CCNS sont modifiés de la manière suivante :

Classe	Salaire mensuel	Montants au 1 ^{er} janvier 2022
Classe A Technicien	SMC majoré de 18,23 %	1 763,14 € brut mensuel
Classe B Technicien	SMC majoré de 33,01 %	1 983,55 € brut mensuel
Classe C Agent de Maîtrise	SMC majoré de 37,94 %	2 057,07 € brut mensuel
Classe D Cadre	26,61 SMC	39 682,96 € brut annuel

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir des négociations relatives aux salaires dans la branche sport à l'automne 2022. Ce point sera en conséquence porté à l'ordre du jour de la CPPNI du 29 septembre 2022.

Article 5

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. 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 salariés.

Article 6

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet au 1^{er} janvier 2022. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'ex-

tension. Une fois étendu, toutes les structures de la branche devront veiller à son application rétroactive depuis le 1^{er} janvier 2022.

Fait à Paris, le 15 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 13 décembre 2021

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2022
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2250169M

IDCC : 2609

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CFE-CGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;

UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Article 1^{er}

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment 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 :

À compter du 1^{er} janvier 2022, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

Niveau A	1 606,00 €
Niveau B	1 687,00 €
Niveau C	1 810,00 €
Niveau D	1 939,00 €
Niveau E	2 166,00 €
Niveau F	2 483,00 €
Niveau G	2 733,00 €
Niveau H	3 053,00 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Villeurbanne, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 22 novembre 2021

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2022
(Alsace)

NOR : ASET2250182M

IDCC : 2614

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

FRTTP Alsace ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est ;

CFE-CGC BTP GE,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Alsace, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2022 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques (année 2022, base 35 heures)
A	20 667 €
B	21 270 €

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques (année 2022, base 35 heures)
C	23 067 €
D	25 649 €
E	27 376 €
F	30 442 €
G	34 183 €
H	35 837 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2022 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques (année 2022)
F	35 009 €
G	39 311 €
H	41 213 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 22 novembre 2021

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2022
(Champagne-Ardenne)

NOR : ASET2250184M

IDCC : 2614

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

F RTP Champagne-Ardenne ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est ;

CFE-CGC BTP GE,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Champagne Ardenne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2022 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques (année 2022, base 35 heures)
A	20 667 €
B	21 270 €

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques (année 2022, base 35 heures)
C	23 067 €
D	25 649 €
E	27 864 €
F	31 015 €
G	34 828 €
H	36 478 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2022 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques (année 2022)
F	35 668 €
G	40 053 €
H	41 950 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 22 novembre 2021

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2022
(Lorraine)

NOR : ASET2250187M

IDCC : 2614

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

F RTP Lorraine ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est ;

CFE-CGC BTP GE,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Lorraine, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2022 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques (année 2022, base 35 heures)
A	20 667 €
B	21 270 €

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques (année 2022, base 35 heures)
C	23 067 €
D	25 649 €
E	27 864 €
F	31 015 €
G	34 828 €
H	36 478 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2022 sont les suivants :

Niveaux	Salaires minima hiérarchiques (année 2022)
F	35 668 €
G	40 053 €
H	41 950 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220060-000222

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
