



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

2022-13

9 avril 2022

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-13 du 9 avril 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° 2022-13.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-13 du 9 avril 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 74 du 28 février 2022 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe 1 de la convention collective).....	6
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 52 du 18 janvier 2022 à l'annexe I de la convention collective relatif aux salaires minima mensuels conventionnels au 1 ^{er} février 2022...	9
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 40 du 18 janvier 2022 à l'annexe I <i>bis</i> de la convention collective relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM) au 1 ^{er} janvier 2022.....	11
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 25 du 18 janvier 2022 à l'annexe I <i>ter</i> de la convention collective relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM) au 1 ^{er} janvier 2022.....	13
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 7 du 18 janvier 2022 à l'annexe I <i>quater</i> de la convention collective relatif à la prime d'ancienneté au 1 ^{er} janvier 2022.....	15
IDCC 489 Cartonnage : avenant n° 161 du 2 mars 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022.....	17
IDCC 829 Métallurgie (Vaucluse) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2022-02 du 22 janvier 2022 à l'avenant n° 72 du 8 décembre 2021 relatif à la valeur du point et aux taux garantis annuels	20
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 128 du 31 janvier 2022 relatif au salaire horaire minimum	22
IDCC 979 Métallurgie (Le Havre) : accord du 15 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier pour l'année 2022	25
IDCC 1059 Métallurgie (Midi-Pyrénées) : avenant du 16 février 2022 relatif à la fixation des barèmes des taux effectifs garantis, des rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances.....	32
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : avenant du 18 janvier 2022 à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres	38
IDCC 1261 Acteurs. Lien-social : avenant n° 01-22 du 13 mars 2022 relatif au dialogue social.....	46

IDCC 1505 Fruits-légumes-produits laitiers : adhésion par lettre du 11 mars 2022 de la FCS UNSA à la convention collective nationale.....	49
IDCC 1596 Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ouvriers]) : avenant n° 5 du 2 février 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2022	50
IDCC 1596 Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ouvriers]) : avenant n° 5 du 2 février 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2022.....	52
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Occitanie [ouvriers]) : accord du 4 février 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2022	54
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Occitanie [ouvriers]) : accord du 4 février 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2022	57
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Occitanie [ouvriers]) : accord du 4 février 2022 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé.....	59
IDCC 1597 Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ouvriers]) : avenant n° 5 du 2 février 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2022	62
IDCC 1597 Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ouvriers]) : avenant n° 5 du 2 février 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2022.....	64
IDCC 1659 Lin-rouissage-teillage : avenant n° 34 du 7 mars 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	66
IDCC 1790 Espaces-loisirs : avenant n° 69 du 19 février 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1 ^{er} avril 2022	69
IDCC 1978 Fleuristes : accord du 8 février 2022 à l'accord du 25 septembre 1997 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).....	72
IDCC 1978 Fleuristes : avenant n° 4 du 8 février 2022 à l'accord du 19 janvier 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	78
IDCC 1987-2728 Pâtes et couscous. Sucreries-distilleries : dénonciation par lettre du 10 décembre 2021 de la SIFPAF de l'accord du 29 novembre 2018 relatif au rapprochement des champs conventionnels.....	82
IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : accord du 7 décembre 2021 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle.....	84
IDCC 2609 Bâtiment (Occitanie [ETAM]) : accord du 4 février 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2022.....	92
IDCC 2609 Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ETAM]) : avenant n° 14 du 2 février 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2022	94
IDCC 2691 Enseignement-privé-indépendant : avenant n° 56 du 15 décembre 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire (NAO)	96
IDCC 2691 Enseignement-privé-indépendant : avenant n° 6 du 15 décembre 2021 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre	103

IDCC 3220 Offices-publics-habitat : accord du 25 janvier 2022 relatif à la mise en place des instances paritaires nationales	105
IDCC 3229 Navigation intérieure : avenant n° 1 du 8 mars 2022 au protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au barème de rémunérations annuelles minimales garanties...	113
IDCC 3237 Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé : adhésion par lettre du 11 mars 2022 de la FCS UNSA à la convention collective nationale	114
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 1 du 18 février 2022 à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021 relatif aux fiches et documents pédagogiques.....	115
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 1 du 18 février 2022 à l'accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance.....	218
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 1 du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 5 de la convention collective)	222
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 1 du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 6 de la convention collective)	224
IDCC 3244 Professions réglementées auprès des juridictions : convention collective nationale du 26 janvier 2022.....	226

Accord(s) professionnel(s)

Transformation laitière : accord du 18 janvier 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles.....	280
Travail temporaire-Personnel intérimaire : accord du 11 mars 2022 relatif au contrat de travail à durée indéterminée intérimaire	286
Métallurgie emploi-apprentissage-formation professionnelle : avenant du 8 mars 2022 à l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle	298
RNCP CQP-Formation professionnelle apprentissage : avenant du 13 janvier 2022 à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux.....	302
CPNEFPI-SA secteur alimentaire : accord professionnel du 13 janvier 2022 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA)	310

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 74 du 28 février 2022
relatif aux frais de déplacements des ouvriers
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2250419M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 73, ce dernier en date du 31 janvier 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er} | Taux des indemnités forfaitaires

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

Article 2 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

Article 3 | Dispositions spécifiques

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

Article 4 | Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 28 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1^{er} mars 2022.

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	14,34	Article 3 – alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,82	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,59	Article 12
Indemnité spéciale	3,88	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,77	Article 5
Indemnité de grand déplacement : – 1 repas + 1 découcher ; – 2 repas + 1 découcher.	45,84 60,17	Article 6

Avenant n° 52 du 18 janvier 2022
à l'annexe I de la convention collective
relatif aux salaires minima mensuels conventionnels
au 1^{er} février 2022

NOR : ASET2250424M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1^{er} février 2022, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/Employés	1	1	1 615,28
		2	1 620,42
	2	1	1 625,52
		2	1 633,75
		3	1 639,98
	3	1	1 639,98
		2	1 648,25
		3	1 655,51

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/Employés	4	1	1 655,51
		2	1 664,80
		3	1 676,22
	5	1	1 676,22
		2	1 688,65
		3	1 700,06
TAM	6	1	1 700,06
		2	1 785,04
		3	1 870,99
	7	1	1 870,99
		2	1 968,57
		3	2 066,15
	8	1	2 066,15
		2	2 176,35
		3	2 332,23
Cadres	9	1	2 332,23
		2	2 605,73
	10	-	3 209,83
	11	-	3 865,04
	12	-	4 414,06

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 40 du 18 janvier 2022
à l'annexe I *bis* de la convention collective
relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM)
au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250425M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Rémunérations annuelles minimales (RAM) prévue par l'article 6.3 des dispositions communes, au 1^{er} janvier 2022.

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/Employés	1	1	21 145,08
		2	21 210,44
	2	1	21 270,80
		2	21 346,22
		3	21 421,64
	3	1	21 421,64
		2	21 522,12
		3	21 603,24

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/Employés	4	1	21 603,24
		2	21 816,86
		3	22 020,47
	5	1	22 020,47
		2	22 442,70
		3	22 863,37
TAM	6	1	22 863,37
		2	24 235,92
		3	25 322,27
	7	1	25 322,27
		2	26 418,63
		3	27 509,98
	8	1	27 509,98
		2	29 672,70
		3	31 855,41
Cadres	9	1	31 855,41
		2	34 005,10
	10	-	43 811,05
	11	-	52 576,90
	12	-	61 797,68

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 25 du 18 janvier 2022
à l'annexe I *ter* de la convention collective
relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM)
au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250426M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel.

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2022
TAM	6	1	25 310,00
		2	26 771,00
		3	27 955,55
	7	1	27 955,55
		2	29 175,16
		3	30 359,70
	8	1	30 359,70
		2	32 740,94
		3	35 131,57

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2022
Cadres	9	1	35 131,57
		2	37 380,07
	10	-	48 819,54
	11	-	58 502,38
	12	-	68 180,64

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 7 du 18 janvier 2022

à l'annexe I *quater* de la convention collective
relatif à la prime d'ancienneté
au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250427M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles
applicable au 1^{er} février 2022**

Pour un travail à temps complet.

(En euros.)

Ouvriers employés, AM et techniciens					
Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	37,21	74,41	111,62	148,83	186,03
2	38,30	76,60	113,81	152,11	189,32
3	39,40	77,70	117,09	155,39	194,79
4	40,49	80,98	121,47	161,96	202,45
5	42,68	85,36	128,03	170,71	213,39
6	45,96	91,92	137,88	183,84	229,81
7	51,43	102,87	153,20	205,73	256,07
8	59,09	117,09	175,09	233,09	291,09

Cadres									
Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
9	64,56	96,30	129,13	161,96	194,79	227,62	260,45	293,28	326,10
10	90,83	135,69	181,66	226,52	272,48	317,35	363,31	408,18	454,14
11	108,34	163,05	217,77	272,48	327,20	380,82	435,54	490,25	544,97
12	126,94	190,41	253,88	317,35	380,82	444,29	507,76	571,23	635,80

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135 | Convention collective nationale

IDCC : 489 | INDUSTRIES DU CARTONNAGE

Avenant n° 161 du 2 mars 2022
relatif aux salaires minima pour l'année 2022

NOR : ASET2250318M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Préambule

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

La branche professionnelle étant composée en grande partie de PME, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord paritaire.

II. – Salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

	À compter du 1 ^{er} mars 2022 les salaires minima professionnels sont		À compter du 1 ^{er} octobre 2022 les salaires minima professionnels sont	
Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	16,97 €	2 574 €	17,19 €	2 608 €
315	15,47 €	2 345 €	15,67 €	2 375 €
290	14,42 €	2 188 €	14,61 €	2 217 €
275	13,79 €	2 091 €	13,97 €	2 118 €
260	13,14 €	1 994 €	13,31 €	2 020 €
240	12,30 €	1 866 €	12,46 €	1 890 €
220	11,52 €	1 748 €	11,67 €	1 770 €
210	11,13 €	1 688 €	11,30 €	1 715 €
200	10,95 €	1 660 €	11,10 €	1 684 €
195	10,86 €	1 647 €	11,03 €	1 674 €
190	10,77 €	1 635 €	10,96 €	1 664 €
185	10,69 €	1 623 €	10,89 €	1 653 €
180	10,62 €	1 611 €	10,80 €	1 640 €

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

III. – Salaires minima professionnels des cadres

Coefficient	Garantie annuelle de rémunération 1 ^{er} mars 2022	Garantie annuelle de rémunération 1 ^{er} octobre 2022	Rémunération mensuelle minimale
700	60 199 €	60 981 €	80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12 ^[1]
600	51 930 €	52 606 €	
510	44 471 €	45 049 €	
470	41 141 €	41 676 €	
410	36 189 €	36 659 €	

Coefficient	Garantie annuelle de rémunération 1 ^{er} mars 2022	Garantie annuelle de rémunération 1 ^{er} octobre 2022	Rémunération mensuelle minimale
355	31 621 €	32 032 €	
[1] Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).			

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

Si l'évolution économique donne lieu à une modification substantielle de l'indice des prix à la consommation hors tabac, les parties conviennent d'ores et déjà de se réunir dans les meilleurs délais.

IV. – Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 2 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 829 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Vaucluse)

(20 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 13 juin 1981)

Rectificatif au Bulletin officiel n° 2022-02 du 22 janvier 2022

à l'avenant n° 72 du 8 décembre 2021
relatif à la valeur du point et aux taux garantis annuels

NOR : ASET2151258Z

IDCC : 829

Page 25 :

Au lieu de :

(En euros.)

2021					
Nouvelle classification	TEG 35 heures		Ouvrier	Maîtrise d'atelier	Adm. & technicien
1	N1	140	18 874		18 855
2		145	18 874		18 855
3		155	18 874		18 855
4	N2	170	19 092		18 981
5		180			19 046
6		190	19 093		19 130
7	N3	215	19 154	19 142	19 152
8		225			19 399
9		240	19 929	19 921	19 929
10	N4	255	20 377	20 388	20 347
11		270	21 570		21 527
12		285	22 761	22 784	22 724
13	N5	305		23 931	23 867
14		335		26 272	26 211
15		365		28 610	26 551

2021					
Nouvelle classification	TEG 35 heures		Ouvrier	Maîtrise d'atelier	Adm. & technicien
16		395		30 944	30 879

Lire :

(En euros.)

2021					
Nouvelle classification	TEG 35 heures		Ouvrier	Maîtrise d'atelier	Adm. & technicien
1	N1	140	18 874		18 855
2		145	18 874		18 855
3		155	18 874		18 855
4	N2	170	19 092		18 981
5		180			19 046
6		190	19 093		19 130
7	N3	215	19 154	19 142	19 152
8		225			19 399
9		240	19 929	19 921	19 929
10	N4	255	20 377	20 388	20 347
11		270	21 570		21 527
12		285	22 761	22 784	22 724
13	N5	305		23 931	23 867
14		335		26 272	26 211
15		365		28 610	28 551
16		395		30 944	30 879

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 128 du 31 janvier 2022
relatif au salaire horaire minimum

NOR : ASET2250437M

IDCC : 843

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

CNBPF ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 128 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,0216 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,492 €.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,020545 €
- la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,809200 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire.)

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 10,84 €.

Coefficient 160 : 10,95 €.

Coefficient 170 : 11,16 €.

Coefficient 175 : 11,27 €.

Coefficient 185 : 11,61 €.

Coefficient 190 : 11,71 €.

Coefficient 195 : 11,82 €.

Coefficient 240 : 12,74 €.

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 10,84 €.

Coefficient 160 : 10,95 €.

Coefficient 165 : 11,06 €.

Coefficient 170 : 11,16 €.

Coefficient 175 : 11,27 €.

Coefficient 180 : 11,38 €.

Coefficient 185 : 11,61 €.

Coefficient 190 : 11,71 €.

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 10,84 €.

Coefficient 160 : 10,95 €.

Coefficient 170 : 11,16 €.

Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 35 659 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 51 164 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4 | Date d'effet et durée

Le présent avenant n° 128 deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | Dépôt et extension

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 31 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **979** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Le Havre)

(26 juin 1978)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,

Journal officiel du 6 juillet 1980)

Accord du 15 mars 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties,
aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier
pour l'année 2022

NOR : ASET2250452M

IDCC : 979

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

UIMM Havre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT Métallurgie Havre ;

CGC Haute-Normandie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 16 décembre 2021, 13 janvier et 22 février 2022, en vue de négocier l'évolution des rémunérations minimales territoriales en tenant compte de l'impact de la crise sanitaire sur la situation économique des entreprises de la métallurgie havraise.

Il est constaté la grande disparité des situations entre les entreprises de la métallurgie tant dans leurs activités que dans leurs perspectives de marché.

Lors des différentes réunions de négociation, les parties ont réaffirmé leur volonté de faire évoluer les minimums conventionnels en 2022.

Il en est résulté un consensus s'inscrivant dans le contexte spécifique de la région havraise, avec pour objectif de garantir la compétitivité des entreprises, soutenir et développer l'attractivité des métiers, favoriser le développement des compétences, à travers un cadre de référence conventionnel adapté.

Le présent accord témoigne de la continuité d'un dialogue social ouvert et constructif, établi de longue date, respectueux des demandes et visions portées par chaque partie à la négociation, dans un esprit de progrès.

Au terme de leur négociation, les partenaires sociaux ont fixé de nouvelles valeurs des rémunérations annuelles garanties, des primes d'ancienneté et les indemnités de panier.

En conséquence, il a été arrêté et convenu entre les signataires ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties

À partir de l'année 2022, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant :

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Montant
I	1	140	19 700
	2	145	19 756
	3	155	19 778
II	1	170	19 802
	2	180	19 858
	3	190	20 231
III	1	215	21 471
	2	225	22 145
	3	240	23 446
IV	1	255	24 698
	2	270	25 909
	3	285	27 439
V	1	305	28 964
	2	335	31 779
	3	365	34 411
		395	37 276

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 3 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

À compter du 1^{er} mars 2022 la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,65 euros, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au second alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

Article 4 | Indemnité de panier de nuit et de panier de jour

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 7,37 euros à compter du 1^{er} mars 2022.

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 2,79 euros à compter du 1^{er} mars 2022.

Les dispositions relatives au panier de nuit et au panier de jour figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe à la convention collective « Tarif des primes et indemnités », modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et les accords du 20 septembre 2007, 4 juillet 2008, 17 juin 2010, 25 janvier 2011, 26 janvier 2012, 30 janvier 2013, 30 décembre 2013, 30 janvier 2015, 12 février 2016, 17 février 2017, 2 février 2018, 11 février 2019, 14 février 2020, 2 juin 2021, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnité de panier applicable à compter du 1^{er} mars 2022

En cas de travail continu ou en équipes alternées

– de jour : 2,79 € ;

– de nuit : 7,37 €. »

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

La majorité des entreprises de la métallurgie de l'arrondissement du Havre a un effectif inférieur à cinquante salariés.

En conséquence, et 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 pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Suivi. Clause de revoyure

Les parties conviennent de se rencontrer pour envisager l'opportunité d'une nouvelle négociation, d'ici la fin de l'année 2022, compte tenu du niveau de l'inflation et de l'appréciation des conséquences de la pandémie de « Covid-19 » sur la situation économique des entreprises, en vue d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Dans ces circonstances, les partenaires sociaux se réuniront dès que possible.

Article 7 | Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 9 | Dépôt et extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait au Havre, le 15 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} mars 2022
établi sur la base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.**

Valeur du point : 5,65 €.

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Administratifs, techniciens et agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)																
I	1	140	791,00	23,73	31,64	39,55	47,46	55,37	63,28	71,19	79,10	87,01	94,92	102,83	110,74	118,65
	2	145	819,25	24,58	32,77	40,96	49,16	57,35	65,54	73,73	81,93	90,12	98,31	106,50	114,70	122,89
	3	155	875,75	26,27	35,03	43,79	52,55	61,30	70,06	78,82	87,58	96,33	105,09	113,85	122,61	131,36
II	1	170	960,50	28,82	38,42	48,03	57,63	67,24	76,84	86,45	96,05	105,66	115,26	124,87	134,47	144,08
	2	180	1 017,00	30,51	40,68	50,85	61,02	71,19	81,36	91,53	101,70	111,87	122,04	132,21	142,38	152,55
	3	190	1 073,50	32,21	42,94	53,68	64,41	75,15	85,88	96,62	107,35	118,09	128,82	139,56	150,29	161,03
III	1	215	1 214,75	36,44	48,59	60,74	72,89	85,03	97,18	109,33	121,48	133,62	145,77	157,92	170,07	182,21
	2	225	1 271,25	38,14	50,85	63,56	76,28	88,99	101,70	114,41	127,13	139,84	152,55	165,26	177,98	190,69
	3	240	1 356,00	40,68	54,24	67,80	81,36	94,92	108,48	122,04	135,60	149,16	182,72	176,28	189,84	203,40
IV	1	255	1 440,75	43,22	57,63	72,04	86,45	100,85	115,26	129,67	144,08	158,48	172,89	187,30	201,71	216,11
	2	270	1 525,50	45,77	61,02	76,28	91,53	106,79	122,04	137,30	152,55	167,81	183,06	198,32	213,57	228,83
	3	285	1 610,25	48,31	64,41	80,51	96,62	112,72	128,82	144,92	161,03	177,13	193,23	209,33	225,44	241,54

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
V	1	305	1 723,25	51,70	68,93	86,16	103,40	120,63	137,86	155,09	172,33	189,56	206,79	224,02	241,26	258,49
	2	335	1 892,75	56,78	75,71	94,64	113,57	132,49	151,42	170,35	189,28	208,20	227,13	246,06	264,99	283,91
	3	365	2 062,25	61,87	82,49	103,11	123,74	144,36	164,98	185,60	206,23	226,85	247,47	268,09	288,72	309,34
	3	395	2 231,75	66,95	89,27	111,59	133,91	156,22	178,54	200,86	223,18	245,49	267,81	290,13	312,45	334,76

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Ouvriers (y compris majoration de 5 %)																
I	1	140	830,55	24,92	33,22	41,53	49,83	58,14	66,44	74,75	83,06	91,36	99,67	107,97	116,28	124,58
	2	145	860,21	25,81	34,41	43,01	51,61	60,21	68,82	77,42	86,02	94,62	103,23	111,83	120,43	129,03
	3	155	919,54	27,59	36,78	45,98	55,17	64,37	73,56	82,76	91,95	101,15	110,34	119,54	128,74	137,93
II	1	170	1 008,53	30,26	40,34	50,43	60,51	70,60	80,68	90,77	100,85	110,94	121,02	131,11	141,19	151,28
	3	190	1 127,18	33,82	45,09	56,36	67,63	78,90	90,17	101,45	112,72	123,99	135,26	146,53	157,80	169,08
III	1	215	1 275,49	38,26	51,02	63,77	76,53	89,28	102,04	114,79	127,55	140,30	153,06	165,81	178,57	191,32
	3	240	1 423,80	42,71	56,95	71,19	85,43	99,67	113,90	128,14	142,38	156,62	170,86	185,09	199,33	213,57
IV	1	255	1 512,79	45,38	60,51	75,64	90,77	105,90	121,02	136,15	151,28	166,41	181,53	196,66	211,79	226,92
	2	270	1 601,78	48,05	64,07	80,09	96,11	112,12	128,14	144,16	160,18	176,20	192,21	208,23	224,25	240,27
	3	285	1 690,76	50,72	67,63	84,54	101,45	118,35	135,26	152,17	169,08	185,98	202,89	219,80	236,71	253,61

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)																
III	1	215	1 299,78	38,99	51,99	64,99	77,99	90,98	103,98	116,98	129,98	142,98	155,97	168,97	181,97	194,97
	3	240	1 450,92	43,53	58,04	72,55	87,06	101,56	116,07	130,58	145,09	159,60	174,11	188,62	203,13	217,64
IV	1	255	1 541,60	46,25	61,66	77,08	92,50	107,91	123,33	138,74	154,16	169,58	184,99	200,41	215,82	231,24
	3	285	1 722,97	51,69	68,92	86,15	103,38	120,61	137,84	155,07	172,30	189,53	206,76	223,99	241,22	258,45
V	1	305	1 843,88	55,32	73,76	92,19	110,63	129,07	147,51	165,95	184,39	202,83	221,27	239,70	258,14	276,58
	2	335	2 025,24	60,76	81,01	101,26	121,51	141,77	162,02	182,27	202,52	222,78	243,03	263,28	283,53	303,79
	3	365	2 206,61	66,20	88,26	110,33	132,40	154,46	176,53	198,59	220,66	242,73	264,79	286,86	308,93	330,99
	3	395	2 387,97	71,64	95,52	119,40	143,28	167,16	191,04	214,92	238,80	262,68	286,56	310,44	334,32	358,20

Convention collective régionale

IDCC : 1059 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Midi-Pyrénées)

(21 février 1980)

(Étendue par arrêté du 8 juillet 1987,

Journal officiel du 22 juillet 1987)

Avenant du 16 février 2022

relatif à la fixation des barèmes des taux effectifs garantis,
des rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier
et de la prime de vacances

NOR : ASET2250446M

IDCC : 1059

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

UIMM Midi-Pyrénées,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO métaux ;

CFE-CGC SIPEM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 janvier 2022 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2022, la réévaluation du barème des taux effectifs garantis, des rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances.

Une nouvelle réunion de négociation s'est déroulée le 8 février 2022. À l'issue de la réunion de négociation du 16 février 2022, les parties signataires ont convenu de ce qui suit.

Article 1^{er} | Taux effectifs garantis

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 B de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes joints en annexe fixent les taux effectifs garantis.

Ces taux sont établis à partir de l'année 2022.

Les présents barèmes figurant en annexe seront adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2022.

Les taux effectifs garantis englobent l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes versées en contrepartie du travail effectif et/ou directement ou indirectement à l'occasion du travail et figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Si les données économiques le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2022.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 A de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes des Rémunérations minimales hiérarchiques résultant des avenants des 16 mars et 25 novembre 2021 sont remplacés par les barèmes figurant en annexe.

À compter du 1^{er} avril 2022, il est appliqué une valeur de point commune à tous les départements couverts par la convention collective du 1^{er} avril 1980.

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée comme suit :

Pour la Haute-Garonne et Midi-Pyrénées 4,875 €.

La valeur du point ci-dessus est appliquée aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte les majorations pour heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980.

Les présents barèmes devront être adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 3 | Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 6.5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est fixée au taux forfaitaire de 6,80 € à compter du 1^{er} avril 2022.

Article 4 | Prime de vacances

À compter de la signature du présent avenant, la prime de vacances prévue à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est fixée à 58 €.

Conformément à l'article L. 3123-5, alinéa 3 du code du travail, cette prime est due au *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Article 5 | Égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Article 7

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 9

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Beuzelle, le 16 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Champ d'application : Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

Effet au 1^{er} avril 2022.

Valeur du point : soit 4,875 €.

(En euros.)

Coeff.	Administratifs et techniciens	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier		
		Majoration 5 % ⁽¹⁾		Majoration 7 % ⁽¹⁾	Majoration 8 % ⁽²⁾	Majoration 10 % ⁽²⁾
Niveau I	1° échelon	140	683	O 1	717	
	2° échelon	145	707	O 2	742	
	3° échelon	155	756	O 3	793	
Niveau II	1° échelon	170	829	P 1	870	
	2° échelon	180	878			
	3° échelon	190	926	P 2	973	
Niveau III	1° échelon	215	1 048			
	2° échelon	225	1 097	AM1	1 101	1 122
	3° échelon	240	1 170	AM2	1 229	1 252
						1 132
						1 264
						1 153
						1 287

Niveau IV	1° échelon	255	1 243	T A	1 305	AM3	1 330	1 343	1 368
	2° échelon	270	1 316	T A	1 382				
	3° échelon	285	1 390	T A	1 460	AM4	1 487	1 501	1 529
Niveau V	1° échelon	305	1 487			AM5	1 591	1 606	1 636
	2° échelon	335	1 633			AM6	1 748	1 764	1 797
	3° échelon	365	1 780			AM7	1 905	1 922	1 958
		395	1 926			AM7	2 061	2 080	2 118

(1) Suivant accord national du 30 janvier 1980.

(2) Suivant avenant relatif à certaines catégories de mensuels ID 6.

Barème des taux effectifs garantis

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

À partir de l'année 2022.

(En euros.)

		Coefficient	TEG annuel
Niveau I	1° échelon	140	19 238
	2° échelon	145	19 290
	3° échelon	155	19 340
Niveau II	1° échelon	170	19 806
	2° échelon	180	20 115
	3° échelon	190	20 457
Niveau III	1° échelon	215	21 129
	2° échelon	225	21 528
	3° échelon	240	22 206
Niveau IV	1° échelon	255	22 900
	2° échelon	270	23 695
	3° échelon	285	24 715
Niveau V	1° échelon	305	26 105
	2° échelon	335	28 612
	3° échelon	365	31 338
		395	34 440

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : **1077 | ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

Avenant du 18 janvier 2022

à l'accord du 11 juillet 2017
relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres

NOR : ASET2250436M

IDCC : 1077

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

FEDEPOM ;

FNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ont mis en place au 1^{er} janvier 2012 un régime de prévoyance minimum conventionnel au profit des salariés non-cadres.

Soucieux de continuer à développer la protection sociale des salariés, mais également de valoriser l'attractivité de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, par le présent avenant, d'améliorer le régime de prévoyance applicable en le complétant par une garantie incapacité temporaire et une garantie invalidité permanente.

Article 1^{er} | Modification de l'article 3 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif aux garanties du personnel non-cadre

L'article 3 de l'accord, consacré aux garanties du personnel non-cadre est modifié comme suit :

1.1. L'article 3.1.1 intitulé « Tableau garanties décès – IPA – obsèques » est remplacé par l'intitulé « Tableau garanties décès IPA Obsèques – incapacité – invalidité ».

Le tableau ci-dessous annule et remplace le précédent tableau de garanties à compter de la prise d'effet du présent avenant.

(Voir page suivante.)

Tableau des garanties prévoyance • Salariés «Non-Cadres»

Les prestations ci-dessous sont exprimées en pourcentage du salaire de référence.

	PRESTATIONS	
	Tranche 1*	Tranche 2*
CAPITAL DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD) (1)		
Capital décès (ou IAD**) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé (CVD)	150 %	150 %
Capital décès (ou IAD**) toutes causes Assuré marié, pacsé, en concubinage	200 %	200 %
Capital décès (ou IAD**) toutes causes Majoration par personne à charge	25 %	25 %
Capital supplémentaire : décès (ou IAD**) accidentel Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : allocation d'obsèques (3) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge	100% PMSS (4)	100 % PMSS (4)
RENTE D'EDUCATION (1)		
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de moins de 18 ans	8 % PASS (5)	8 % PASS (5)
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de 18 à 26 ans	10 % PASS	10 % PASS
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de 26 à 28 ans sous conditions ou en cas d'inscription à Pôle Emploi La rente est viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 26^e anniversaire La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère	10 % PASS	10 % PASS
INCAPACITE TEMPORAIRE (2) Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française		
Franchise		
Si maintien de salaire de l'employeur ou garanti au titre du contrat	En relais du maintien de salaire	En relais du maintien de salaire
Dans les autres cas (en nombre de jours continus)	75 Jours	75 Jours
Indemnité journalière complémentaire	70 %	70 %
INVALIDITE PERMANENTE (2) Sous déduction de la rente d'invalidité nette versée par la Sécurité sociale française		
Rente d'invalidité 1^{re} catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33% et inférieur à 66%	48 %	48 %
Rente d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	70 %	70 %

(*) Tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / Tranche 2 ou T2 : tranche de salaire comprise entre un 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale française. (1) Prestations exprimées en % du salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, ayant donné lieu à cotisation, limité à la tranche 2. (2) Prestations exprimées en % du salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité pris en compte dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 PASS. (3) En cas de décès d'une personne sous tutelle ou curatelle ou d'un enfant de moins de 12 ans, ce capital ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés. (4) PMSS = plafond mensuel de la Sécurité sociale française (5) PASS = Plafond annuel de la Sécurité sociale française. (**) IAD = Invalidité Absolue et Définitive.

1.2. L'article 3.1.7 consacré à l'invalidité permanente totale est complété par un article 3.1.8 intitulé « Incapacité – Invalidité » :

« a) Définition de la garantie Incapacité de travail

■ Définitions et conditions de la garantie incapacité de travail

Le régime prévoit, en cas d'incapacité temporaire de travail de l'assuré, une prestation dénommée indemnité journalière complémentaire.

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail donnant lieu au service de prestations par l'organisme assureur, l'assuré qui, à la suite d'une maladie ou un accident :

- se trouve temporairement inapte à l'exercice de son activité professionnelle ;
- perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale :
 - soit au titre de l'assurance maladie ;
 - soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

En cas de réduction de la prestation de la sécurité sociale dans le cadre de sa politique de contrôle des arrêts de travail ou de lutte contre les déclarations tardives, l'organisme assureur ne compensera pas la baisse des prestations.

La période de versement des prestations par l'organisme assureur prend effet en relais des garanties de maintien de salaires prévues dans la convention collective applicable au souscripteur, c'est-à-dire dès qu'il n'y a plus aucun maintien de salaires total ni même partiel au titre de ses obligations conventionnelles.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la garantie mensualisation, il sera appliqué une franchise de 75 jours continue.

La période de franchise est continue, les prestations ne sont versées par l'organisme assureur que si la durée totale de l'incapacité de travail, sans interruption, dépasse la période de franchise.

■ Cessation du paiement des prestations incapacité de travail

Les prestations cessent d'être servies au titre de l'incapacité temporaire de travail :

- dès que la sécurité sociale cesse de verser ses indemnités journalières ;
- ou dès que l'assuré reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique ;
- au plus tard, au terme de la période de 3 ans qui suit l'arrêt de travail pour les assurés reconnus en état de maladie de longue durée par la sécurité sociale ;
- et en tout état de cause : à la veille de la date à laquelle l'assuré est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'incapacité au travail (hormis le cas des assurés en situation de cumul emploi-retraite).

■ Montant de la garantie

Le montant des indemnités journalières s'obtient par application du taux figurant dans le tableau de garantie, à la base des prestations sous déduction des prestations servies par le régime de base.

Ce montant s'entend brut de toutes charges sociales salariales et patronales susceptibles de grever les prestations.

■ Rechute

En cas de survenance, après une reprise de travail de moins de deux mois, d'une incapacité temporaire de travail ayant pour origine une cause identique à l'incapacité temporaire indemnisée par l'organisme assureur, il n'est pas fait application de la fran-

chise et les indemnités sont calculées sur les mêmes bases qu'à la date du premier arrêt de travail.

b) Définition de la garantie Invalidité permanente

■ Définitions et conditions de la rente

Il peut être attribué une rente d'invalidité à tout assuré, considéré en invalidité permanente partielle ou totale lorsque, par suite d'accident ou de maladie, il est atteint d'une invalidité, constatée médicalement, réduisant partiellement ou totalement sa capacité à exercer une activité professionnelle, et qui est reconnue par la sécurité sociale, dans l'une des trois catégories d'invalidité suivantes :

- invalidité de 1^{re} catégorie : Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- invalidité de 2^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- invalidité de 3^e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ;
- soit, est reconnu invalide à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, sous réserve que le taux d'incapacité fonctionnelle reconnu par la sécurité sociale soit au moins égal à 33 %.

L'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % est assimilée à une invalidité permanente de 1^{re} catégorie de la sécurité sociale.

Lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %, l'assimilation est faite à une invalidité permanente de 2^e catégorie de la sécurité sociale. La perception d'une allocation de tierce personne de la sécurité sociale entraîne l'assimilation à une invalidité permanente de 3^e catégorie de la sécurité sociale.

Aucune prestation n'est due si le taux d'incapacité est, ou devient inférieur à 33 %.

■ Montant de la rente

Le montant de la rente est défini par application des taux, figurant dans le tableau de garanties, à la base des prestations, sous déduction des prestations brutes versées par le régime de base hors majoration tierce personne.

Ce montant s'entend brut de toutes charges sociales salariales et patronales susceptibles de grever les prestations.

■ Cessation des prestations

Les rentes d'invalidité cessent :

- à la date à laquelle l'assuré cesse de percevoir des prestations de la sécurité sociale ;
- à compter de la date d'effet d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire ;
- à la fin du trimestre suivant le trimestre au cours duquel l'assuré atteint l'âge pour obtenir sa retraite à taux plein du régime de base obligatoire (sauf en cas de poursuite d'une activité partielle salariée dès lors que la condition de versement des rentes d'invalidité du régime général continue d'être remplie) ;
- en tout état de cause au décès de l'assuré.

c) Règles communes aux garanties incapacité – invalidité

■ Définition du salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut, soumis à charge sociale perçus au cours des 12 mois civils précédant celui au cours duquel a eu lieu le début de l'arrêt de travail.

Si l'invalidité permanente ne survient pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base des revalorisations annuelles de la valeur du point du régime unique de retraite Agirc-Arrco.

Pour le salarié n'ayant pas douze mois de présence effective dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires reconstitués.

Par exception, les primes, commissions, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnités de licenciement, indemnité de non-concurrence, de départ à la retraite...) sont exclus du salaire de référence.

■ Revalorisation des prestations

La première revalorisation des prestations intervient le 1^{er} janvier suivant la date anniversaire du sinistre générateur des prestations. La revalorisation est effectuée, sur la base du pourcentage d'augmentation du point Agirc-Arrco constaté entre le 31 décembre de l'exercice au cours duquel s'est produit le sinistre et le 1^{er} janvier, date de la revalorisation.

■ Règle de cumul

Les indemnités journalières ou la rente versées par l'organisme assureur viennent en complément :

- des prestations en espèces brutes servies par la sécurité sociale ;
- du salaire versé au titre d'une activité à temps partiel ;
- de la fraction de salaire versée à l'assuré dans le cas d'un maintien de salaire total ou partiel versée par l'employeur au titre d'une convention ou d'un accord collectif ;
- des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire ;
- du montant des allocations d'assurance chômage dans le cas d'une invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée.

Le cumul de ces éléments ne peut en aucun cas dépasser 100 % de la rémunération nette à la date de l'arrêt de travail, éventuellement revalorisée en application des dispositions du présent avenant.

Le montant des indemnités journalières ou de la rente versées par l'organisme assureur pourra être réduit en conséquence si cette limite est dépassée. »

1.3. Il est ajouté un article 3.1.9, intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail »

« Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle, ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire total ou partiel versé par l'employeur ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires, rente d'invalidité d'incapacité permanente professionnelle, financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (mutuelle, institution de prévoyance).

L'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs et le salarié continue également à acquitter sa propre part de cotisation.

Pour les salariés bénéficiant d'un revenu de remplacement, qu'ils soient en activité partielle, en activité partielle de longue durée (APLD) ou en congé rémunéré (reclassement, mobilité...), les garanties sont maintenues moyennant le paiement de la cotisation.

Lorsque celle-ci est calculée en fonction de la rémunération, il est précisé que la base de calcul inclut le montant de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle. »

1.4. Exonération de cotisations

Les dispositions de l'article 5.4 de l'accord du 11 juillet 2017 sont remplacées comme suit :

« L'employeur est exonéré du paiement des cotisations (tant patronale que salariale) afférentes aux garanties Décès et arrêt de travail, dès lors que l'assuré est en incapacité temporaire de travail, en invalidité ou en incapacité permanente professionnelle et perçoit à ce titre des prestations versées par l'organisme assureur.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire (congé sans solde pour convenance personnelle, congé sabbatique etc.), les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance.

Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier du régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). »

1.5. Reprise des risques en cours

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, met en place un régime de prévoyance, la reprise de ses risques en cours s'organisera conformément à la loi Évin.

Concernant les entreprises qui n'avaient pas souscrit des garanties incapacité et invalidité avant la mise en place du présent avenant, les risques en cours seront pris en charge dès leur aggravation (en incapacité passant en invalidité – changement de degré d'invalidité etc.) par l'organisme assureur.

La tarification des garanties incapacité, invalidité comprend une cotisation mutualisée destinée à couvrir cette prise en charge.

Concernant les entreprises qui avaient déjà mis en place pour leurs salariés un régime incapacité/invalidité, le nouveau régime prendra en charge les revalorisations des prestations incapacité et des rentes invalidité dont le fait générateur est antérieur à l'adhésion du nouveau régime créé par le présent avenant, conformément à la loi Évin.

Article 2 | **Modification de l'article 5 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif au financement du régime**

L'article 5.1 intitulé « Taux de cotisation » est modifié comme suit :

2.1. Taux de cotisation

Sont ajoutées à l'article 5.1, les cotisations suivantes, correspondant aux nouvelles garanties incapacité/invalidité mises en place par le présent avenant :

Garanties	Pourcentage du salaire
Incapacité	0,41 %
Invalidité	0,55 %
Reprise de passif	0,05 %
Total	1,01 %

2.2. L'article 5.2 intitulé « Répartition de la cotisation » est modifié comme suit :

- « La cotisation mentionnée ci-dessus est répartie dans les proportions suivantes :
- part salarié : 50 %,
 - part employeur : 50 %. »

2.3. Assiette de calcul de la cotisation

L'assiette des cotisations est fixée par référence au salaire brut déclaré par l'employeur à l'URSSAF dans la limite des tranches 1 et tranche 2 :

- tranche 1 : fraction inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : fraction supérieure à une fois et inférieure ou égale à quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

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

Au regard de l'objet du présent avenant, 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 | Effet et durée

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2022.

■ Pour les entreprises ne disposant pas de contrat antérieur couvrant les garanties incapacité et invalidité à la date de signature de l'avenant

Les entreprises devront se mettre en conformité avec les dispositions du présent avenant au 1^{er} juillet 2022.

■ Pour les entreprises disposant d'un contrat antérieur couvrant les garanties incapacité et invalidité à la date de signature de l'avenant

Considérant la nécessité de se mettre en conformité avec les nouvelles garanties conventionnelles incapacité et invalidité et les délais de préavis réglementaires qui s'appliquent en matière de résiliation des contrats d'assurance collective en prévoyance, les partenaires sociaux ont souhaité leur laisser un délai de régularisation de 6 mois.

Les entreprises concernées devront avoir mis leur régime en conformité ou à un niveau au moins équivalent au plus tard au 1^{er} janvier 2023 avec les dispositions du présent avenant.

Article 5 | Formalités et publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**

**(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)**

Avenant n° 01-22 du 13 mars 2022

relatif au dialogue social

NOR : ASET2250356M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

USPAOC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objectif d'harmoniser la convention collective conformément aux nouvelles dispositions de l'avenant n° 05-21 intitulé « Dialogue social » signé le 15 novembre 2021 par l'ensemble des partenaires sociaux.

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 2.2.1.1, 2.2.2.1 et 2.2.2.2 de l'article 2 du préambule de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial quel que soit leur effectif.

En effet, les règles relatives au dialogue social au sein de la branche professionnelle s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant qui ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Les articles 2.2.1.1, 2.2.2.1 et 2.2.2.2 de l'article 2 du préambule de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial sont modifiés comme suit :

« 2.2.1.1. Mises en place des bons valant autorisation d'absence »

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la préparation des commissions paritaires nationales prévues par la convention collective, ou celle des commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et d'information ci-dessous précisées sont réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une organisation syndicale de salarié ou par une organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche doit remettre à l'employeur le nombre nécessaire de bon paritaire valant autorisation d'absence d'une demi-journée dans un délai d'au moins deux semaines avant la date prévue pour son absence.

Ces bons d'autorisation d'absence sont établis chaque année par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme (ACGFP) qui en détermine les modalités et conditions d'attribution à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche et à chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle, et conformément à la convention collective, dans son règlement intérieur.

Dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour préparation des réunions de négociations paritaires.

2.2.2.1. Mandat pour représentation dans les commissions paritaires

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche et son employeur dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions prévues au présent article 2.2 et suivantes de la convention collective. Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ainsi que l'organisation ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche informent la présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement accordé, de la révocation ou de la fin du mandat du salarié concerné dans le mois qui suit.

2.2.2.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur dix jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche. »

Article 4 | Révision

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 13 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : 1505 | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

Adhésion par lettre du 11 mars 2022
de la FCS UNSA à la convention collective nationale

NOR : ASET2250450M

IDCC : 1505

Bagnolet, le 11 mars 2022.

La Fédération des commerces et services UNSA (FCS UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Monsieur le directeur,

Par cette lettre, la fédération des commerces et services UNSA, déclarée le 4 février 1999 vous fait part de son adhésion à la convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021 (IDCC 1505), étendue par arrêté du 17 décembre 2021 (JORF du 23 décembre 2021). Ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés (accords, avenants et toutes les annexes), aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Nous adhérons également à l'association pour le développement du paritarisme dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé (APDP 1505) et à l'accord de branche du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs, signataires et représentatives dans le champ de cette convention.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de notre respectueuse considération.

La secrétaire générale.

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant n° 5 du 2 février 2022

relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2022
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2250444M

IDCC : 1596

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

CAPEB Île-de-France ;
FFB Paris ;
FFB Île-de-France ;
SCOP BTP Île-de-France Centre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
URCB CFDT Île-de-France ;
FO BTP bois,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2021 pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1992 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés).

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation des salaires minima aux ouvriers du bâtiment d'Île-de-France (hors Seine-et-Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Catégories professionnelles	Coefficient	Salaire mensuel minimum pour 35 heures hebdomadaires
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
Position 1	150	1 636 €
Position 2	170	1 646 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 710 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
Position 1	210	1 853 €
Position 2	230	1 987 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
Position 1	250	2 112 €
Position 2	270	2 314 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

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

Fait à Paris, le 2 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant n° 5 du 2 février 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2022
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2250445M

IDCC : 1596

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

CAPEB Île-de-France ;
FFB Paris ;
FFB Île-de-France ;
SCOP BTP Île-de-France Centre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
URCB CFDT Île-de-France ;
FO BTP bois,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2021 pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés).

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation de l'indemnité de repas des ouvriers du bâtiment d'Île-de-France (hors Seine-et-Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu ce qui suit.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'entendent pour engager en 2023 une discussion relative à l'indemnité de trajet et à l'indemnité de transport.

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) à :

■ 10, 60 € à compter du 1^{er} janvier 2022

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 2 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 4 février 2022

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2022
(Occitanie)

NOR : ASET2250429M

IDCC : 1596, 1597

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

SCOP BTP Sud Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du Bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales 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) et 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 Occitanie.

Article 2

Pour la région Occitanie, 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 : Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn et Tarn-et-Garonne ; à compter du 1^{er} avril 2022 :

(Voir page suivante.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
Position 1	150	1 612,25	10,63
Position 2	170	1 627,42	10,73
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 726.00	11.38
Niveau III			
Compagnons professionnels			
Position 1	210	1 891.32	12.47
Position 2	230	2 039.96	13.45
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
Position 1	250	2 179.50	14.37
Position 2	270	2 332.69	15.38

Article 3

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 4

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 Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 4 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 4 février 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} avril 2022
(Occitanie)

NOR : ASET2250430M

IDCC : 1596, 1597

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

SCOP BTP Sud Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, 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 le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie.

Article 2

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements : Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn et Tarn-et-Garonne ; à compter du 1^{er} avril 2022 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1A	1,67 €	2,20 €	11 €
Zone 1B	1,95 €	2,96 €	
Zone 2	4,15 €	5,97 €	
Zone 3	5,29 €	8,90 €	
Zone 4	7,02 €	11,80 €	
Zone 5	8,91 €	14,97 €	

Article 3

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 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 4 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 4 février 2022

relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé
(Occitanie)

NOR : ASET2250433M

IDCC : 1596, 1597

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

SCOP BTP Sud Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Occitanie, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier, en tenant compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les montants de l'indemnité spécifique liée à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage confirmé applicables dans la région Occitanie, conformément à l'article 3 de l'accord BTP du 13 juillet 2004 relatif aux maîtres d'apprentissage et à l'article I-3 des Conventions collectives des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 (IDCC 1596 et 1597).

Les parties sont convenues de déterminer les montants de l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé dans le périmètre géographique de la nouvelle région Occitanie.

Article 2

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficient du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Article 3

Le montant de cette indemnité est fixé à 300 €.

Article 4

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} avril 2022, l'indemnité est versée au maître d'apprentissage confirmé chaque année.

Article 5

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au *pro rata temporis* de la durée de la fonction, pour le contrat d'apprentissage considéré.

Article 6

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 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2022.

Article 8

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 Toulouse.

Article 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 4 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant n° 5 du 2 février 2022

relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2022
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2250441M

IDCC : 1597

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

CAPEB Île-de-France ;

FFB Paris ;

FFB Île-de-France ;

SCOP BTP Île-de-France Centre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

URCB CFDT Île-de-France Centre ;

FO BTP BOIS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2022 pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1992 (entreprises occupant plus de dix salariés).

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation des salaires minima aux ouvriers du bâtiment d'Île-de-France (hors Seine-et-Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

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 de salaires minima des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Catégories professionnelles	Coefficient	Salaire mensuel minimum pour 35 heures hebdomadaires
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
Position 1	150	1636 €
Position 2	170	1 646 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1710 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
Position 1	210	1 853 €
Position 2	230	1 987 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
Position 1	250	2 112 €
Position 2	270	2 314 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

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

Fait à Paris, le 2 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Avenant n° 5 du 2 février 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2022
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2250442M

IDCC : 1597

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

CAPEB Île-de-France ;

FFB Paris ;

FFB Île-de-France ;

SCOP BTP Île-de-France Centre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

URCB CFDT Île-de-France ;

FO BTP bois,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2021 pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 08 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de dix salariés).

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation de l'indemnité de repas des ouvriers du bâtiment d'Île-de-France (hors Seine-et-Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu, ce qui suit.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'entendent pour engager, en 2023, une discussion relative à l'indemnité de trajet et à l'indemnité de transport.

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) à :

■ 10, 60 € à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 2 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3264 | Convention collective nationale

IDCC : 1659 | **ROUISSAGE ETTEILLAGE DU LIN**

Avenant n° 34 du 7 mars 2022

relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250330M

IDCC : 1659

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

USRTL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Évolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 33 du 16 février 2021 sont revalorisés comme suit :

– 3,6 % au 1^{er} Mars 2022 pour les coefficients 120 à 190 ;

– 3,4 % au 1^{er} Mars 2022 pour les coefficients 240 à 600.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Article 2 | Égalité hommes femmes

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

Article 3 | Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Fait à Paris, le 7 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Barème des rémunérations minima garanties

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	10,90	1 653,17
125	11,13	1 688,05
130	11,19	1 697,15
140	11,25	1 706,25
150	11,69	1 772,98
160	11,90	1 804,83
170	12,14	1 841,23
190	12,66	1 920,10

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles (151,67 heures)
240	1 997,49
270	2 195,83
300	2 334,24
400	2 911,36
500	3 567,1
600	4 133,37

Brochure n° 3275 | Convention collective nationale

IDCC : 1790 | **ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

Avenant n° 69 du 19 février 2022

relatif aux rémunérations conventionnelles
au 1^{er} avril 2022

NOR : ASET2250447M

IDCC : 1790

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

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA ;

SPACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Malgré la crise sans précédent traversée par l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche, les augmentations de la grille de rémunérations minimales en avril 2020 témoignent de la volonté des partenaires sociaux de maintenir le pouvoir d'achat des salariés. Après une saison 2021 chaotique, la diversité des situations économiques des entreprises de la branche ne permet pas de procéder à des augmentations uniformes au risque d'aggraver le sort des petites entreprises qui n'ont pas pu récupérer de leurs périodes de fermeture administrative. Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité réagir à l'augmentation de l'inflation en proposant une grille dont le premier niveau est supérieur au Smic en vigueur.

Article 1^{er}

Comme suite aux réunions de négociations de la commission paritaire de la CCNELAC en dates des 16 décembre 2021 et 27 janvier 2022, les parties sont convenues de publier la grille 2022 de rémunérations minimales mensuelles qui sera effective au 1^{er} avril.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires, de l'épargne salariale au sens du code du travail, et des remboursements de frais.

Rémunérations conventionnelles mensuelles au 1^{er} avril 2022

Niveaux	Échelons	Coefficient hiérarchique	Minima au 1 ^{er} avril 2022	Cadre autonome	Cachet spectacle
I	1	150	1 619,15 €		
	2	154	1 624,00 €		
	3	158	1 630,00 €		
II	1	175	1 640,00 €		98,40 €
	2	181	1 660,00 €		99,60 €
	3	187	1 680,00 €		100,80 €
III	1	200	1 700,00 €		102,00 €
	2	215	1 777,00 €		106,62 €
IV	1	220	1 822,00 €		109,32 €
	2	250	2 056,50 €		123,39 €
	3	280	2 300,00 €	2 415,00 €	138,00 €
	4	300	2 400,00 €		144,00 €
V		300	2 400,00 €	2 520,00 €	144,00 €
VI		360	2 816,40 €	2 957,22 €	168,98 €
VII		430	3 400,00 €	3 570,00 €	204,00 €
VIII		520	4 100,00 €	4 305,00 €	245,99 €

Article 2

Dans le cadre de cet avenant, il est rappelé que les entreprises doivent appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des politiques salariales et ceci en application des dispositions de l'article L. 2241-8 et L. 2241-17 du code de travail.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} avril 2022. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 19 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010 | Convention collective nationale

IDCC : 1978 | **FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

Accord du 8 février 2022

à l'accord du 25 septembre 1997
relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle (CPNEFP)

NOR : ASET2250458M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Les entreprises de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers sont confrontées à de nouveaux enjeux en termes d'adaptabilité et d'évolution des emplois, de développement de la formation initiale et de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent aussi mener toute action permettant la valorisation des métiers et des perspectives de carrières qu'offrent les 3 secteurs de la branche, ainsi que l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

À cet égard, la formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre l'acquisition et le renforcement des compétences et l'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que pour les alternants, en particulier les apprentis et les contrats de professionnalisation.

Le rôle et les missions de la CPNEFP de la branche sont donc essentiels et ont été par ailleurs renforcés par les dernières réformes de la formation professionnelle. Dans ce contexte, les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEFP revêtent une importance stratégique et déterminante pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés dans la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité, par la signature du présent accord, tenir compte de ces nouvelles données. À cet effet, le présent accord annule et remplace, à compter de sa date d'effet, les dispositions de l'accord portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 25 septembre 1997 étendu, ainsi que celles définies à son avenant n° 1 en date du 30 septembre 2007 étendu.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés, visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 3 | Rôles et missions de la CPNEFP

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, conformément aux missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

La CPNEFP définit et oriente la politique générale :

- de l'emploi ;
- de la formation professionnelle ;
- de l'alternance ;
- des qualifications et certifications professionnelles de la branche.

Dans le domaine de la formation

La CPNEFP établit, pour les différents secteurs de la branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme. Elle a aussi pour rôle de créer les certificats de qualification professionnelle (CQP) et de définir les formations propres aux métiers de la branche (voir article 4 ci-dessous).

S'agissant de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEFP s'appuie notamment sur les études et travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de préparer au mieux les entreprises de la branche à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en termes de développement des compétences, au niveau national et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEFP peut confier notamment à OPCO EP voire un observatoire, la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. Cette étude a pour objectif d'évaluer le nombre d'emplois potentiellement concernés, d'analyser les certifications existantes pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Dans le domaine de l'emploi

La CPNEFP contribue notamment :

- à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises ;
- à l'adaptation et au développement des compétences des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, sanitaire, sociétal et numérique à laquelle les entreprises sont confrontées.

La CPNEFP est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative de la situation de l'emploi dans son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire des métiers, notamment de ses incidences sur la structure des emplois, des qualifications et des besoins en formation.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations retenues par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des acteurs de la formation professionnelle, organisations professionnelles, syndicales et prestataires.

- à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels ;
- aux conversions et aux reclassements, lorsqu'ils s'avèrent nécessaires. Plus précisément, la CPNEFP est informée des licenciements économiques touchant les entreprises employant plus de 11 salariés, pourvues ou non d'un CSE, et peut participer à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi à la demande des entreprises. Elle examine également les conditions de mise en œuvre des reclassements

Article 3 | *Les orientations en matière de formation professionnelle*

À titre non exhaustif, la CPNEFP pourra être amenée à :

- participer à l'étude des moyens de formation, de développement des compétences ou de reconversion, en tenant compte de l'exigence d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du principe d'égalité de traitement envers les personnes handicapées et assimilées, par le biais si nécessaire de mesures appropriées, des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical ;
- rechercher et optimiser avec les institutionnels nationaux et régionaux, des ressources complémentaires ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle, en particulier formuler des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et envers les personnes handicapées et assimilées dans l'accès à la formation professionnelle, ainsi que l'égalité d'accès à la formation professionnelle des représentants du personnel et délégués syndicaux ;

- formuler des propositions et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France compétences ;
- accompagner la branche dans sa mission de développement de l’alternance. À ce titre, la CPNEFP est attentive aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l’accueil du salarié et son accompagnement par un tuteur, garanties d’une intégration réussie dans l’entreprise, notamment dans le cadre d’un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage) ;
- identifier et actualiser les domaines prioritaires pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée ;
- définir et suivre des actions en faveur de l’emploi dans la branche ;
- identifier les plans d’actions à mettre en œuvre pour diffuser aux entreprises, les outils existants permettant d’apprécier le niveau et les compétences des salariés ;
- contribuer au développement de la réactivité de l’offre de formation de manière à ce qu’elle s’adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises, en particulier des TPE ;
- aider les entreprises, notamment les TPE, à évaluer les besoins en formation de leurs salariés et à prévoir des actions de formation adaptées.

Article 4 | *Qualifications et certifications professionnelles*

La CPNEFP définit les CQP afin de répondre aux besoins en compétences identifiés par les entreprises.

Elle définit les emplois pouvant donner lieu à la création ou la rénovation d’un certificat de qualification professionnelle y compris interbranches.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage et le suivi des certifications de qualification professionnelles.

Elle peut se rapprocher de toute initiative d’autres branches professionnelles, plus précisément celles appartenant au même OPCO, en matière de certifications de qualification professionnelles et de compétences transverses.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l’emploi et de la formation, notamment afin d’agir conjointement avec OPCO EP, gestionnaire des fonds de la formation professionnelle et de l’apprentissage pour la branche.

Dès lors qu’une décision de la CPNEFP implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle doit faire l’objet d’un accord collectif négocié par la commission paritaire professionnelle de négociation et d’interprétation (CPPNI ou CMPPNI) et signé par les différentes organisations syndicales représentatives de salariés et d’employeurs.

Article 5 | *L’apprentissage et l’alternance*

L’apprentissage est par tradition un outil privilégié d’insertion professionnelle dans les 3 secteurs de la branche.

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la CPNEFP participe activement à l’élaboration d’une politique qualitative, qualifiante et cohérente de l’alternance au sein de la branche.

Conformément à l’article 1^{er} A de l’avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l’accord du 14 juin 2017 relatif à la formation professionnelle, il est précisé, que seule la CPNEFP est compétente pour habilitier les organismes de formation aptes à dispenser la formation préparatoire au CQP, notamment au regard de leur expérience dans les formations du secteur de la branche concerné.

À cet effet, l'organisme de formation adresse aux organisations syndicales d'employeurs du secteur concerné, un dossier conformément au cahier des charges établi par la CPNEFP. En cas d'accord de cette dernière, une convention d'agrément sera signée avec l'organisme de formation.

Article 6 | Relations de la CPNEFP et de l'OPCO EP

La CPNEFP, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, participe, aux instances de OPCO EP, au travers de la SPP de la branche.

Article 7 | Composition de la CPNEFP et répartition des voix

En application du chapitre 3 de l'accord collectif du 19 janvier 2018 étendu, la composition de la CPNEFP de la branche est la suivante :

- elle comprend 2 collèges dont le nombre total de voix est identique ;
- pour le collège salarié, il est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, selon les conditions fixées par le code du travail ;
- le collège employeur est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche, selon les conditions fixées par le code du travail.

La répartition des voix entre les collèges est prévue selon les règles fixées au chapitre 3 de l'accord collectif du 19 janvier 2018 étendu.

Article 8 | Organisation et fonctionnement

■ Réunions

Les conditions de désignation du président et du vice-président sont prévues selon les règles fixées au chapitre 3 de l'accord collectif du 19 janvier 2018 étendu.

Pour les autres dispositions, en application du Chapitre 3 de l'Accord collectif du 19 janvier 2018 étendu, il est ici rappelé que :

- le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission, ainsi que le rythme des réunions conformément aux dispositions de l'accord collectif ;
- la CPNEFP se réunit *a minima* 2 fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par la présidence paritaire ou sur demande de 2 au moins de ses membres ;
- le président et le vice-président préparent les ordres du jour des séances et l'envoi des convocations qui sont adressées aux membres titulaires et suppléants dans un délai minimum de 10 jours calendaires avant la date prévue de la réunion. En vue de maîtriser les dépenses liées aux frais de déplacements, le calendrier des réunions tiendra compte, autant que faire se peut, des dates d'autres réunions, en particulier celles de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

■ Secrétariat, tâches administratives

Le secrétariat et les tâches administratives de la CPNEFP sont assurés par l'association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA), notamment l'expédition des convocations et courriers, la rédaction des comptes rendu, la gestion des dossiers etc.

■ Conditions de délibération

Il est instauré un quorum. En conséquence, pour se réunir et délibérer valablement, la CPNEFP doit comprendre au minimum :

- d’une part, trois représentants des organisations syndicales de salariés présents ou représentés. De manière cumulative, il est requis la présence obligatoire d’au moins deux représentants titulaires ou suppléants de fédérations différentes et dûment mandatés par des fédérations différentes représentatives dans la branche ;
- et d’autre part, la présence obligatoire au sein du collège des employeurs d’un représentant titulaire (ou d’un suppléant) dûment mandaté, par les organisations patronales représentatives de la branche de chaque secteur du champ d’application de la CCN, présent ou représenté. Les organisations syndicales d’employeurs doivent avoir autant de représentants dûment mandatés que les organisations syndicales de salariés.

■ Fonctionnement

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d’employeurs représentatives habilités à siéger au sein de la CPNEFP font part de leurs observations et commentaires sur les points de l’ordre du jour.

Toute décision doit être validée par un vote à main levée par collège. Le quorum par collège tel que défini ci-dessus est nécessaire pour le vote.

Le résultat du vote s’apprécie à la majorité simple des suffrages exprimés par les membres titulaires présents ou représentés au sein de chaque collège.

Dans l’hypothèse où le vote exprimé par chacun des collèges est en opposition, quel que soit le nombre de représentants habilités à voter et le nombre de suffrages exprimés par collège, et après échanges et argumentations des parties, il est procédé à un second vote dans les mêmes conditions que ci-dessus. Sans décision, les débats seront réouverts éventuellement après complément d’études.

Article 9 | *Dispositions finales*

■ Entrée en vigueur et durée de l’accord. Révision et dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de sa signature. Il sera révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

■ Extension et publicité de l’accord

Le présent accord fera l’objet des mesures de publicité et dépôt aux dispositions du code du travail en vigueur. Il fera l’objet d’une demande d’extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 8 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010 | Convention collective nationale

IDCC : 1978 | **FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

Avenant n° 4 du 8 février 2022

à l'accord du 19 janvier 2018
relatif à la mise en place de la CPPNI

NOR : ASET2250457M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Comme prévu à l'article 6.2 de l'accord collectif du 19 janvier 2018 étendu, les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et Services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 8 décembre 2021, ont procédé à l'examen de l'application dudit accord afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche.

À l'issue de cet examen, il a été décidé de compléter et modifier certaines dispositions de l'accord collectif du 19 janvier 2018 étendu, afin de les adapter aux nécessités pratiques et/ou juridiques. Tel est l'objet du présent avenant.

Article 1^{er} | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément rappelé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison d'une part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en

compte dans la négociation du présent avenant, et d'autre part, de l'objet d'intérêt général qu'il recouvre pour les salariés et entreprises de la Branche.

Article 2 | *Modification du paragraphe A de l'article 2.2 du chapitre 2 de l'accord du 19 janvier 2018 intitulé « Autres missions de la CPPNI de la branche »*

Le paragraphe A de l'article 2.2 du chapitre 2 de l'accord du 19 janvier 2018 est modifié et remplacé par le paragraphe suivant :

« A. La commission représente la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNI de la branche désignent, tous les deux ans, une présidence paritaire composée d'un président et d'un vice-président, appartenant par roulement au collège patronal et au collège salarial. À chaque renouvellement, tous les deux ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants titulaires du collège des employeurs et ceux du collège des salariés. Il a été convenu, pour la première désignation, que le président relève du collège patronal et le vice-président relève du collège des salariés. »

Article 3 | *Modification de l'article 3.2 du chapitre 3 de l'accord du 19 janvier 2018 intitulé « Composition des commissions techniques paritaires »*

Le rappel indiqué au dernier paragraphe de l'article 3-2 du chapitre 3 de l'accord du 19 janvier 2018 est supprimé.

Article 4 | *Modification de l'article 3.3 du chapitre 3 de l'accord du 19 janvier 2018 intitulé « Répartition des voix entre les collèges »*

L'article 3.3 du chapitre 3 de l'accord du 19 janvier 2018 est modifié et remplacé par l'article suivant :

« En fonction de la représentativité au sein de la CPPNI, le nombre de voix de chaque collège devra être identique et ajusté en conséquence lors de la réunion de CPPNI suivant la publication au JO des arrêtés ministériels fixant la liste des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la CCN des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers. »

Article 5 | *Modification de l'article 3.4 du chapitre 3 de l'accord du 19 janvier 2018 intitulé « Modalités de fonctionnement »*

Le paragraphe de l'article 3.4 du chapitre 3 de l'accord du 19 janvier 2018 relatif aux « Réunions » est modifié et remplacé par le paragraphe suivant :

« Réunions

Un président et un vice-président sont désignés par leur collège. À chaque renouvellement, tous les 2 ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants titulaires du collège des employeurs et ceux du collège des salariés.

La commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant à un collège distinct.

Le président et le vice-président assurent le rythme et la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission, conformément aux dispositions de l'accord collectif.

Ils préparent l'ordre du jour des séances et l'envoi des convocations qui sont adressées aux membres titulaires et suppléants dans un délai minimum de quinze (15) jours calendaires avant la date prévue de la réunion. En vue de maîtriser les dépenses liées aux frais de déplacements, le calendrier des réunions tiendra compte, autant que faire se peut, des dates d'autres réunions, en particulier celles de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. »

En outre, le paragraphe de l'article 3.4 du chapitre 3 de l'accord du 19 janvier 2018 relatif aux « Conditions de délibération » est modifié et remplacé par le paragraphe suivant :

« Conditions de délibération

Il est instauré un quorum. En conséquence, pour se réunir et délibérer valablement, la commission technique paritaire doit comprendre au minimum :

- d'une part, trois (3) représentants des organisations syndicales représentatives de salariés présents ou représentés. De manière cumulative, il est requis la présence obligatoire d'au moins deux (2) représentants titulaires ou suppléants de fédérations différentes et dûment mandatés par des fédérations différentes représentatives dans la Branche ;
- d'autre part, la présence obligatoire, au sein du collège employeurs, d'un représentant titulaire (ou d'un suppléant) dûment mandaté, par les organisations patronales de chaque secteur de la branche représentatives dans le champ d'application de la CCN, présent ou représenté. Les organisations professionnelles d'employeurs doivent avoir autant de représentants dûment mandatés que les organisations syndicales de salariés. »

Article 6 | *Modification de l'article 3.5 du chapitre 3 de l'accord du 19 janvier 2018 intitulé « Modalités et délai de prise de décision de la commission technique paritaire »*

L'article 3.5 du chapitre 3 de l'accord du 19 janvier 2018 est modifié et remplacé par l'article suivant :

« Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives habilités à siéger au sein de la commission technique paritaire font part de leurs observations et commentaires sur les points de l'ordre du jour.

Toute décision doit être validée par un vote à main levée par collège. Le quorum par collège tel que défini à l'article 3.4 est nécessaire pour le vote.

Le résultat du vote s'apprécie à la majorité simple des suffrages exprimés par les membres titulaires présents ou représentés au sein de chaque collège.

Dans l'hypothèse où le vote exprimé par chacun des collèges est en opposition, quel que soit le nombre de représentants habilités à voter et le nombre de suffrages exprimés par collège, et après échanges et argumentations des parties, il est procédé à un second vote dans les mêmes conditions que ci-dessus. Sans décision, les débats seront réouverts éventuellement après complément d'études.

En cas de nouvelle opposition, l'arbitrage reviendra aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. »

Article 7 | *Dispositions finales du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet, comme l'accord collectif du 19 janvier 2018 et ses divers avenants étendus, d'un suivi annuel par la CPPNI ou CMPPNI de la branche.

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

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et remplacera à cette date, pour les dispositions concernées, celles précédemment négociées dans le cadre de l'accord collectif du 19 janvier 2018 étendu.

Fait à Paris, le 8 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

IDCC : **1987** | **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

Brochure n° 3026 | Convention collective nationale

IDCC : **2728** | **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE**

Dénunciation par lettre du 10 décembre 2021

de la SIFPAF de l'accord du 29 novembre 2018 relatif au rapprochement des
champs conventionnels

NOR : ASET2250448M

IDCC : 1987, 2728

Syndicat des industriels fabricants de pâtes ali-
mentaires de France (SIFPAF)
Tour de l'Horloge,
4, place Louis-Armand,
75603 Paris Cedex 12

Paris, le 10 décembre 2021.

Madame, Monsieur,

En application de l'article 4 de l'accord professionnel du 29 novembre 2018 relatif au rapprochement des champs conventionnels de la branche des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC 1987) avec la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728), le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) dénonce ledit accord en totalité en tant qu'organisation patronale signataire. Les raisons en ont été données préalablement aux signataires et aux non-signataires, elles sont résumées ci-dessous.

Depuis trois ans, la dégradation économique du secteur est importante et durable : cela rend fragile la situation du SIFPAF lui-même, notamment du fait du rôle de négociateur que lui ouvre l'accord de champ signé avec le syndicat national des fabricants de sucre (SNFS) et qu'il ne pourra assumer dans le futur.

Au moment de la négociation en 2018, le SIFPAF pouvait légitimement penser que le regroupement de ces deux secteurs SNFS et SIFPAF serait suffisant pour être durable. Il s'avère, au vu des objectifs du ministère du Travail, à savoir parvenir à un chiffre entre 100 et 80 branches nationales à l'avenir, qu'un ensemble d'un peu plus de 5 000 salariés devra nécessairement intégrer d'autres regroupements. Le SIFPAF ne peut s'engager sur un regroupement qui risque de ne pas aboutir dans les 5 ans, dans la mesure où il se verrait imposer un second regroupement qui créerait de grandes difficultés dans l'organisation successive des engagements conventionnels.

Le SIFPAF opère le choix d'aller, après procédure de dénonciation, vers un ensemble de secteurs dont la dimension est plus vaste, secteur initialement désigné au SIFPAF comme prioritaire par le ministère lui-même (à savoir la convention collective des 5 branches « Industries alimentaires diverses »).

En conséquence, par la présente lettre recommandée avec AR, le SIFPAF fait courir le délai de préavis, d'une durée de trois mois, indiquant et précédant la dénonciation de l'accord du 29 novembre 2018. Cela comporte dans les mêmes conditions la mise en cause ipso facto de l'accord de méthode du 23 mai 2019 qui n'aura plus d'objet dès lors que la dénonciation de l'accord du 29 novembre 2018 sera effective, à l'issue du préavis. Le seul objectif de l'accord du 29 novembre 2018 étant le regroupement de deux secteurs – le SIFPAF et le SNFS – cet accord n'a plus d'objet, du fait de la notification de la dénonciation par le SIFPAF.

La liberté de dénoncer est confirmée par l'absence de condition mise dans l'accord à la dénonciation par une seule organisation patronale (ou salariale), sachant que côté patronal, deux organisations sont signataires de l'accord du 29 novembre 2018.

Cette lettre recommandée avec AR de dénonciation est adressée au SNFS, à la FGTA FO et à la FNAF CGT, signataires. Elle est également adressée pour informer la FNA CFE-CGC Agro et la FGA CFDT signataires de l'accord de méthode du 23 mai 2019 relatif au rapprochement des branches identifiées IDCC 2728 et 1987.

La présente dénonciation fait l'objet du dépôt au ministère du travail prévu par l'article L. 2261-9 CT et conformément à l'article D. 2231-2 CT (support papier et version électronique) et à la DREETS.

Copies des deux accords concernés sont jointes à chaque lettre recommandée avec AR de dénonciation.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de notre haute considération.

Président du SIFPAF

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

Accord du 7 décembre 2021
relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle

NOR : ASET2250431M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFTD ;

FEC FO assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au-delà de cette contribution, les entreprises de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont redevables d'une contribution conventionnelle dont le niveau varie en fonction de leur effectif.

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés conclu pour une durée déterminée d'un an arrive à terme le 31 décembre 2021.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis afin de négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2022.

À l'heure où les dotations de France compétences visant à financer la formation professionnelle des salariés diminuent d'année en année, et où la recherche de l'équilibre financier devient au même titre que la formation elle-même un enjeu de la branche professionnelle, les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs au suivi annuel des engagements financiers pris en faveur de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances.

Aussi, les parties signataires du présent accord tiennent à poursuivre sur la voie de la prudence en vue d'assurer au mieux, pour les années à venir, l'accès à la formation des salariés de la branche et décident donc de maintenir pour l'année 2022 les niveaux de contribution conventionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tel que fixés précédemment.

Les parties signataires du présent accord réaffirment par ailleurs la non-obligation pour les entreprises de la branche professionnelle employant 300 salariés et plus de verser une contribution conventionnelle. Toutefois, elles tiennent à rappeler que ces entreprises ont la possibilité de procéder à des versements volontaires auprès de l'opérateur de compétences « Atlas, soutenir les compétences ».

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

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

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

que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter pour l'année 2022.

Article 3 | Dispositions préliminaires

Article 3.1 | Entreprises concernées par la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'alternance

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises soumises à :

- l'impôt sur les sociétés ;
- l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC). Les sociétés de personnes dont les activités relèvent des bénéfices non commerciaux (BNC) sont exonérées de taxe d'apprentissage.

Sont exonérés de la taxe d'apprentissage les employeurs occupant un ou plusieurs apprentis avec lesquels ils ont conclu un contrat d'apprentissage dans les conditions prévues aux articles L. 6221-1 à L. 6225-8 du code du travail, et lorsque les rémunérations mensuellement dues par ces employeurs, telles qu'elles sont prises en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, n'excèdent pas six fois le montant du salaire minimum de croissance mensuel en vigueur au cours de la période d'emploi au titre de laquelle les rémunérations sont dues.

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

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

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

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

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

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

Article 3.2 | Collecte (cf. annexe)

À partir du 1^{er} janvier 2022, la collecte de la contribution à la formation professionnelle (CFP) des salariés du courtage d'assurances sera opérée par l'Urssaf via la déclaration sociale nominative (DSN) selon les mêmes modalités que l'ensemble des cotisations sociales. Pour l'année 2022, elle est à distinguer du solde de la CFP qui reste à verser en une fois avant le 1^{er} mars 2022 auprès de l'OPCO « Atlas, soutenir les compétences ».

À partir de cette même date, l'Urssaf collectera également la taxe d'apprentissage (part principale) et la contribution au titre du CPF-CDD. Le solde de la taxe d'apprentissage sera quant à lui recouvré annuellement, en exercice décalé. La première collecte de l'Urssaf concernera la masse salariale 2022, lors de la déclaration en DSN d'avril 2023.

Par ailleurs, la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) sera recouvrée par l'Urssaf en exercice décalé. Dès lors, la première collecte par l'Urssaf concernera l'exercice 2022, lors de la déclaration en DSN de mars 2023.

Article 4 | Contributions des entreprises de moins de 11 salariés

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

(Voir page suivante.)

Entreprises employant moins de 11 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
CUFPA (contribution légale) :	1,15 %
– dont contribution à la formation professionnelle (CFP) ;	0,55 %
– dont taxe d'apprentissage.	0,60 % ^[1]
Contribution conventionnelle	0,45 %
Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ^[2]
Total	1,68 %
CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
[1] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.	
[2] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.	

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

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

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
CUFPA (contribution légale) :	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle (CFP) ;	1 %
– dont taxe d'apprentissage.	0,60 % ^[1]
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ^[2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
[1] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.	
[2] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.	

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

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

(Voir page suivante.)

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
CUFPA (contribution légale) :	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle (CFP) ;	1 %
– dont taxe d'apprentissage.	0,60 % ^[1]
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ^[2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
[1] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.	
[2] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.	

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

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

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
CUFPA (contribution légale) :	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle (CFP) ;	1 %
– dont taxe d'apprentissage.	0,60 % ^[1]
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ^[2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants (cf. article 3)
[1] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.	
[2] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.	

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

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

(Voir tableau page suivante.)

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
CUFPA (contribution légale) :	1,60 %
– dont contribution à la formation professionnelle (CFP) ;	1 %
– dont taxe d'apprentissage.	0,60 % ^[1]
Contribution conventionnelle	-
Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ^[2]
Total	1,68 %
CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants (cf. article 3)
[1] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.	
[2] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.	

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

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

Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'opérateur de compétences « Atlas, soutenir les compétences » auquel a adhéré la branche professionnelle.

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

- dans le cadre du plan de développement des compétences : le taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile N-1 en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile N-1 ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan au cours de l'année civile N-1 ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation d'une durée inférieure à 2 heures et les actions de formation d'une durée supérieure à 2 heures ;
- dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile N-1 : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation obligatoires, les actions de formation non obligatoires et les actions de formation relevant de l'obligation réglementaire de formation continue issue de la DDA (minimum 15 heures par an) ;

- dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile N-1 : la part du budget du plan de développement des compétences consacrée à la réalisation d'actions de formation certifiantes, qualifiantes et diplômantes ;
- la réalisation, ou non, de versement volontaire auprès de l'OPCO en année N-1.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). La restitution portera *a minima* sur les deux dernières années (N-2 et N-1).

Consciente des enjeux pour ces entreprises, la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, à 70 %.

Article 10 | Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 11 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 12 | Suivi de l'accord

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mise en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir au bout d'un an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2022 par l'opérateur de compétences « Atlas, soutenir les compétences ».

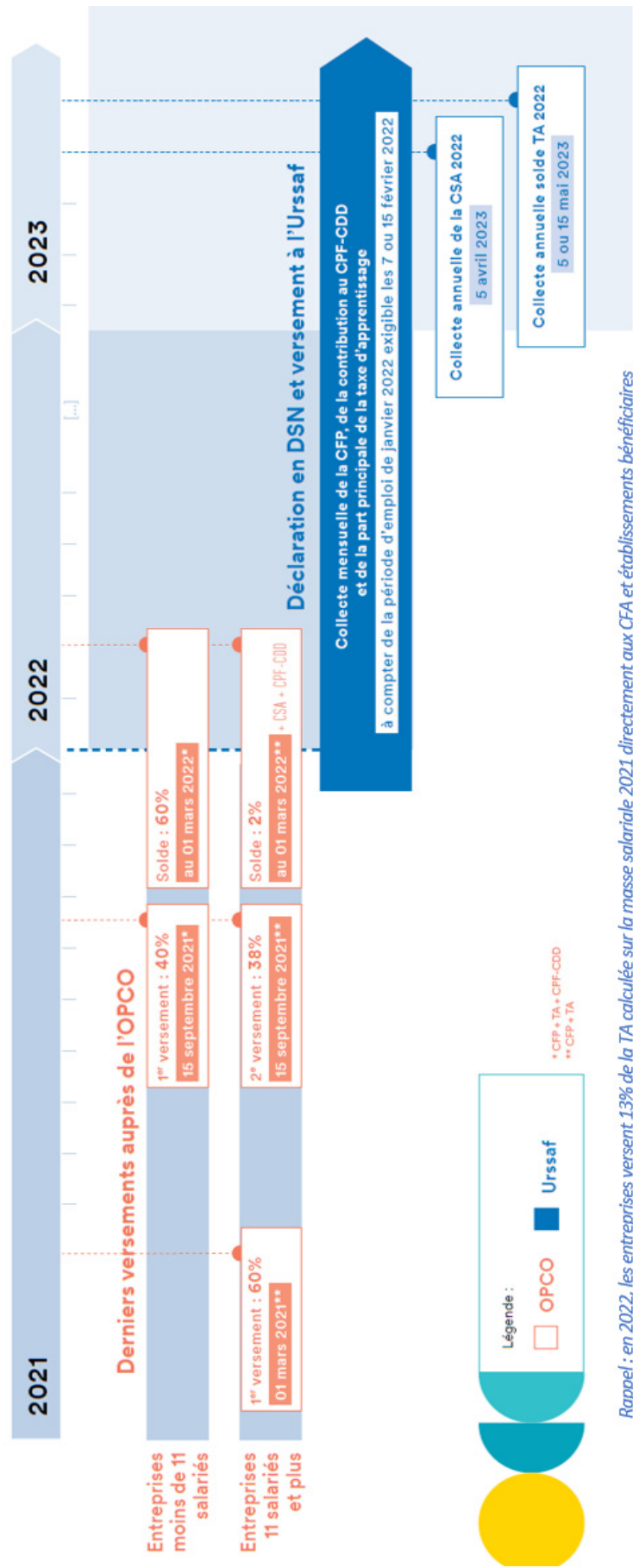
Article 13 | Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 7 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe. Schéma de collecte concernant les années 2021/2022/2023



Rappel : en 2022, les entreprises versent 13% de la TA calculée sur la masse salariale 2021 directement aux CFA et établissements bénéficiaires

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 4 février 2022

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2022
(Occitanie)

NOR : ASET2250432M

IDCC : 2609

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

SCOP BTP Sud Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP,

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 Occitanie.

Article 1^{er}

Pour la région Occitanie, 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 mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Dans les départements Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires

mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2022.

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel minimal	Taux horaire minimal
Niveau A	1 657.75 €	10,93
Niveau B	1 747.24 €	11,52
Niveau C	1 868.57 €	12,32
Niveau D	2 046.03 €	13.49
Niveau E	2 243.20 €	14,79
Niveau F	2 643.61 €	17,43
Niveau G	2 893.86 €	19,08
Niveau H	3 186.59 €	21,01

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 Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 4 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant n° 14 du 2 février 2022
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2022
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2250439M

IDCC : 2609

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

CAPEB Île-de-France ;

FFB Paris ;

FFB Île-de-France ;

SCOP BTP Île-de-France Centre

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT Île-de-France ;

FO BTP bois,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de l'article 3.2.2 du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2022 pour négocier le montant des salaires minima des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne).

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation des salaires minima aux ETAM du bâtiment d'Île-de-France (hors Seine-et-Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Pour la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé,

à compter du 1^{er} janvier 2022, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) comme suit :

Niveau A	1 636 €
Niveau B	1 715 €
Niveau C	1 828 €
Niveau D	2 021 €
Niveau E	2 204 €
Niveau F	2 617 €
Niveau G	2 881 €
Niveau H	3 105 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 2 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 56 du 15 décembre 2021

relatif à la négociation annuelle obligatoire (NAO)

NOR : ASET2250364M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT,

d'autre part,

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé les négociations annuelles obligatoires sur les salaires, l'égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Ainsi, les minima sont revalorisés à hauteur de 3 % à effet du 1^{er} jour du mois suivant l'extension du présent avenant (excepté la catégorie 10 de l'annexe I-C).

Pour prendre en compte l'évolution du Smic, les bas de grilles (E1 A des annexes I-A et I-B ainsi que les premières grilles de l'annexe I-C relative aux enseignants) sont revalorisés à effet du 1^{er} octobre 2021 sans attendre l'extension du présent avenant.

Les partenaires sociaux prennent deux mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Une formation des membres de la CPPNIC et de la CPNEFP est organisée afin de permettre la mise en œuvre opérationnelle de la formation des partenaires sociaux des entreprises décidée par l'avenant à la convention collective n° 53 du 1^{er} juin 2021. D'autre part, au retour du congé parental à temps plein, chaque salarié(e) se verra appliquer les revalorisations salariales collectives perçues dans l'entreprise pendant la durée de ce congé. De même, les dispositions relatives au rattrapage salarial prévu au retour d'un congé maternité par l'article L. 1225-26 du code du travail sont intégrées dans la convention collective.

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de cinquante salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP.

Il est à noter que la convention collective dans ses annexes II-B et II-C prévoit que les seuils et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les entreprises qui emploient 20 salariés ou moins.

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Mesures salariales

1.1. Revalorisation des minima

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant avec une augmentation de 3 %, à l'exception de la catégorie 10 de l'annexe I-C. Pour la présente négociation des minima, le pourcentage de la revalorisation s'applique sur le salaire annuel. La détermination du minima mensuel brut s'obtient en divisant le minima annuel brut par 12 mois. La décimale, arrondie conformément à la règle légale, peut entraîner un écart.

1.2. Respect du Smic

Pour tenir compte de l'évolution du smic, les minima des grilles de rémunération E1, échelon A des annexes I-A et I-B entrent en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

1.3. Minima des personnels enseignants

Par le présent accord, il est décidé que les rémunérations annuelles correspondant à l'échelon A des catégories 1, 2, 3 et 4 de la grille des minima du personnel enseignant de l'annexe I-C, correspondant aux catégories du primaire, du secondaire, et du Bac + 1, ne pourront être inférieures à 110 % du minima du coefficient E1, échelon A de la grille de salaire du personnel administratif et de service de l'annexe I-A. Cette mesure ainsi que les minima correspondants prévus par le présent avenant entrent en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

Article 2 | Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2.1. Objectif d'égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et rappellent aux entreprises de la branche l'enjeu majeur que constitue l'égalité professionnelle ainsi que l'importance du respect des obligations légales qui en découle. Les entreprises de plus de 50 salariés doivent, tous les ans, établir un index sur l'égalité professionnelle femmes-hommes qui comprend notamment comme indicateur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart d'augmentation individuelle ou encore la parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la branche préconise le suivi de l'index égalité femmes hommes comme norme de référence à l'objectif d'égalité professionnelle.

2.2. Formation à l'égalité professionnelle femmes hommes

Afin de déployer la formation à l'égalité professionnelle femmes hommes des partenaires sociaux d'entreprise actée par l'avenant à la convention collective n° 53 du 1^{er} juin 2021, et de recenser les outils pouvant prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes une formation *ad hoc* est mise en œuvre à destination des représentants des organisations syndicales et patronale siégeant en commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation ainsi qu'en commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

2.3. Rattrapage salarial en cas d'absence pour congé maternité et pour congé parental à temps plein

De retour d'un congé parental à temps plein, le ou la salarié(e) bénéficie d'un rattrapage salarial en se voyant appliquer les augmentations générales versées aux autres salariés pendant son absence.

De retour d'un congé maternité, la salarié(e) bénéficie du rattrapage salarial visé à l'article L. 1225-26 du code du travail applicable sur les augmentations générales ainsi que sur la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 3 | *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les articles 1.2 et 1.3 du présent avenant prennent quant à eux effet à partir du 1^{er} octobre 2021 indépendamment de la date de leur extension.

Article 4 | *Dépôt*

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 5 | *Extension*

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

Fait à Paris, le 15 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 655,2	19 862,52	1 718,5	20 621,79	1 802,7	21 632,79
E2	1 676,4	20 116,29	1 759,5	21 114,33	1 848,1	22 177,18
E3	1 721,7	20 660,68	1 800,9	21 611,18	1 898,9	22 786,36
T1	1 813,5	21 762,41	1 905,3	22 864,14	2 000,4	24 004,75
T2	1 910,7	22 928,94	2 005,8	24 069,56	2 106,2	25 274,97
T3	2 040,4	24 484,33	2 143,0	25 715,67	2 249,9	26 998,86
C1	2 575,0	30 900,28	2 703,6	32 442,70	2 838,6	34 062,89
C2	3 184,2	38 210,58	3 345,2	40 141,85	3 511,5	42 137,93
C3	3 752,4	45 028,35	3 943,5	47 322,54	4 135,8	49 629,68

Annexe 1-B

Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique^[2]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 655,2	19 862,52	1 718,5	20 621,79	1 802,7	21 632,79
E2	1 676,4	20 116,29	1 759,5	21 114,33	1 848,1	22 177,18
E3	1 721,7	20 660,68	1 800,9	21 611,18	1 898,9	22 786,36
T1	1 813,5	21 762,41	1 905,3	22 864,14	2 000,4	24 004,75

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

[2] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
T2	1 910,7	22 928,94	2 005,8	24 069,56	2 106,2	25 274,97
T3	2 040,4	24 484,33	2 143,0	25 715,67	2 249,9	26 998,86
C1	2 575,0	30 900,28	2 703,6	32 442,70	2 838,6	34 062,89
C2	3 184,2	38 210,58	3 345,2	40 141,85	3 511,5	42 137,93
C3	3 752,4	45 028,35	3 943,5	47 322,54	4 135,8	49 629,68

Annexe 1-C

Grille de salaires du personnel enseignant^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 820,73	21 848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 820,73	21 848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 820,73	21 848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
4. Bac + 1	1 820,73	21 848,77	1 877,3	22 527,13	1 971,2	23 654,78
5. Bac + 2 non diplômé	1 861,1	22 332,71	1 955	23 460,36	2 052,2	24 626,90
6. Bac + 2 diplômé	1 966,9	23 602,94	2 065,2	24 782,44	2 168,9	26 026,75
7. Bac + 3 diplômé Bac + 4 non diplômé	2 111,6	25 339,78	2 217,5	26 610,02	2 327,7	27 932,10
8. Bac + 4 diplômé	2 241,3	26 895,16	2 353,6	28 243,17	2 472,4	29 668,93
9. Bac + 5 non diplômé	2 241,3	26 895,16	2 353,6	28 243,17	2 472,4	29 668,93
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-D

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche^[1]

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	22 524,98	23 649,39[1]	
2	28 293,94	29 709,98	32 084,10
3	33 140,47	35 677,69	38 532,46
4	35 505,94	37 281,67	40 262,82
5	37 725,61	39 708,72	42 779,53
6	41 830,09	43 922,30	47 435,95

[1] Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	1 877,1	1970,8[1]	
2	2 357,8	2 475,8	2 673,7
3	2 761,7	2 973,1	3 211,0
4	2 958,8	3 106,8	3 355,2
5	3 143,8	3 309,1	3 565,0
6	3 485,8	3 660,2	3 953,0

[1] Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-E

Grille de salaires du personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 901,1	22 813,69	1 996,2	23 954,37	2 096,0	25 152,06
EAD 2	2 036,9	24 443,24	2 138,8	25 665,41	2 245,7	26 948,67
EAD 3	2 104,8	25 258,01	2 210,1	26 520,91	2 320,5	27 845,91
EAD 4	2 172,7	26 072,78	2 281,4	27 376,43	2 395,4	28 745,24

Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon		Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon		Euros
	A		11,49		A		0,96
	B		11,99		B		1,00
	C		12,61		C		1,05

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Brochure n° 3351 | Convention collective nationale

IDCC : 2691 | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

Avenant n° 6 du 15 décembre 2021
relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

NOR : ASET2250367M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant est pris en application de l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre. Les dispositions ci-dessous concernent la catégorie C0 niveau 2 dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025 comme initialement prévu. Pour la catégorie C0 niveau 2, la revalorisation du minima décidée en 2022 est obtenue en appliquant successivement l'augmentation des minima de la branche (3 % en 2022) et une augmentation spécifique de 0,6 % pour les années 2022 à 2025.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Le minima de la catégorie temporaire C0 niveau 2 est de 32 066,32

Cette catégorie temporaire de cadres avec son minima concerne :

- les personnels administratifs et de service ;
- les personnels d'encadrement pédagogique, personnel ayant des responsabilités managériales.

Ce minimum sera revalorisé chaque année comme les minima de l'ensemble des salariés de la branche de l'enseignement privé indépendant. »

Article 2

Le présent accord prend effet à la date du 1^{er} janvier 2022.

Article 3

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail. Cet avenant ne fait pas l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 janvier 2022
relatif à la mise en place des instances paritaires nationales

NOR : ASET2250428M

IDCC : 3220

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

FNSCHLM ;

FNOPH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT SP ;

FSPSS FO ;

INTERCO CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, la branche des sociétés coopératives d'HLM a été rattachée à celles des Offices Publics de l'Habitat en vertu d'un arrêté de fusion en date du 16 novembre 2018.

Ainsi, conscientes des conséquences inhérentes à un tel rattachement, et désireuses d'en planifier ses effets, les parties sont convenues dans l'accord du 8 avril 2021 d'une méthode permettant de faire aboutir le processus de convergence dans les meilleures conditions et de manière maîtrisée. Dans ce cadre une instance paritaire nationale de négociation a été chargée de négocier et de préparer des accords en vue de la convergence des conventions collectives préexistantes à la fusion de la branche des offices publics de l'habitat et de celle des sociétés coopératives d'HLM et d'assurer le suivi de l'avancée des négociations de convergence.

Selon les conditions énumérées à l'article L. 2261-19 du code du travail, les partenaires sociaux décident de la mise en place des instances paritaires nationales dans le champ d'application de la branche susvisée en vue de négocier et de conclure une convention collective de branche, ses avenants, annexes ou accords collectifs susceptibles d'être étendus conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Dans ce cadre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (dite CPPNI) se substitue à l'instance paritaire de négociation mise en place par l'accord de méthode du 8 avril 2021 selon le délai prévu à l'article 8 du présent accord.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de définir la composition, les rôles et le fonctionnement des instances paritaires nationales de la branche fusionnée des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives d'HLM, au sein desquelles se dérouleront toutes les négociations nationales et notamment celle en vue de conclure une convention collective nationale commune, par un accord de convergence.

Le présent accord a également pour but de définir les modalités de mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et d'une commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) pour les sociétés coopératives d'HLM et les offices publics de l'habitat.

Article 2 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

2.1. Mise en place d'une CPPNI au sein de la branche des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives HLM

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) unique couvrant les conventions collectives des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives HLM.

Cette CPPNI a vocation à engager et organiser les négociations nationales portant sur l'élaboration de stipulations communes aux branches professionnelles susmentionnées et notamment sur des thèmes soumis à la négociation nationale de branche par le législateur.

La CPPNI a aussi, dans les conditions fixées par l'article L. 2261-33 du code du travail, la responsabilité d'engager et d'organiser la négociation dans les cinq années suivant la publication de l'arrêté ministériel de rattachement de la branche des sociétés coopératives d'HLM à celle des offices publics de l'habitat, en vue de faire converger les conventions collectives nationales et d'aboutir ou non à la signature d'une convention collective nationale unique.

Jusqu'au terme de cette période transitoire, c'est-à-dire au 28 novembre 2023 et en l'absence de la signature d'un accord de convergence des conventions collectives nationales, des négociations pourront être menées au sein de la CPPNI, sur les anciens périmètres de la convention collective des offices publics de l'habitat et de la convention collective des sociétés coopératives d'HLM pour des accords ou avenants portant en particulier sur les garanties telles que définies selon les dispositions citées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Par ailleurs, la CPPNI des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives d'HLM exerce les missions prévues à l'article L. 2232-9, II, du code du travail.

2.2. Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et ses modalités de décision

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée d'autant de représentants employeurs que de représentants salariés, désignés par les organisations patronales représentatives et de représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la branche considérée.

La représentation des salariés est constituée à raison de quatre membres titulaires et deux membres suppléants par organisation syndicale. La représentation des employeurs comporte autant de membres titulaires et suppléants que l'ensemble de la représentation des salariés. Ces représentations sont nommées sous le terme collège des employeurs et collège des salariés.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des suffrages exprimés, chaque organisation syndicale au sein du collège des salariés dispose d'une voix et la représentation patronale au sein du collège des employeurs d'autant de voix en nombre. Les membres suppléants peuvent assister aux séances de la commission à titre consultatif. Ils participent aux votes en l'absence des membres titulaires.

Lors de la première réunion chaque année, un vote est organisé pour désigner un président et un vice-président de séance. Les postes de président et de vice-président sont alternativement occupés, pour une durée d'un an, par un membre de l'un des deux collèges susvisés.

Pour le 1^{er} mandat, la présidence sera assurée par un représentant des employeurs, compte tenu du fait que dans chacune des instances paritaires, les présidences étaient assurées par une organisation syndicale.

Dans la mesure du possible, la parité entre les femmes et les hommes sera respectée au sein des collèges et entre les fonctions de président et de vice-président.

Les personnes physiques composant les collèges employeurs et salariés sont désignées par leurs fédérations respectives selon les modalités prévues par leurs statuts et les coordonnées des personnes désignées sont communiquées au secrétariat des instances paritaires nationales de la branche sur papier à entête.

Le président de l'instance arrête l'ordre du jour sur proposition du secrétariat. Il convoque la commission et veille au bon déroulement des débats. Le président en exercice est chargé d'organiser la consultation des membres du collège dont il est issu.

La convocation avec l'ordre du jour et le PV de l'instance précédente sont adressés quinze jours avant la date fixée pour chaque réunion.

À l'issue de chaque séance de la CPPNI et de la CPNEF, le secrétariat établit un procès-verbal intégral faisant état des positions exprimées en séance et des propositions de chacune des parties.

Le secrétariat est assuré et partagé par les organisations patronales représentatives de la branche.

2.3. Rôles de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est l'instance de négociation des conventions collectives et des accords collectifs nationaux pour la branche des offices publics de l'habitat et des coopératives d'HLM. Elle est de plus chargée de suivre l'application des conventions existantes, des accords collectifs nationaux et des annexes dans la branche selon les conditions définies par le code du travail.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a notamment pour rôle d'exercer les compétences de la commission d'interprétation des conventions collectives et des accords collectifs nationaux (art. L. 2232-9 du code du travail), notamment sur saisine des organisations syndicales représentatives et des organisations patronales représentatives ainsi que de l'observatoire paritaire de la négociation collective (art. L. 2232-10 du code du travail).

Elle a également pour rôle de recevoir les accords d'entreprise donnant lieu à l'établissement d'un rapport annuel d'activité comportant un bilan sur ces accords (art.s L. 2232-9 et L.2232-22

du code du travail). Pour l'exercice de ces missions, elle peut constituer des sous-commissions paritaires spécialisées.

Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'assure également de la conformité de la présente convention collective nationale, de ses avenants et annexes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et examine l'opportunité d'intégrer en son sein les mesures qui ont été négociées dans les différents accords de branche, conformément au chapitre XI de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

Elle peut plus largement se saisir de toutes les questions auxquelles les parties signataires des conventions collectives s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt commun pour le personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives HLM.

2.4. Interprétation de la convention

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation examine les difficultés d'interprétation nées à l'occasion de l'application et de l'interprétation des conventions collectives, de leurs avenants et annexes ainsi que des accords collectifs nationaux applicables dans les entreprises relevant de son champ d'application. Ainsi, elle peut être saisie par toute organisation syndicale ou patronale représentative siégeant au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Elle examine toute difficulté d'ordre individuel ou collectif résultant de l'application de ses stipulations une fois épuisés tous les moyens légaux et réglementaires pour concilier les parties.

En outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut être saisie par une juridiction judiciaire d'une demande d'avis sur l'interprétation d'une convention collective ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

À l'issue de sa réunion en commission d'interprétation, elle rend un avis interprétatif sur le problème posé. L'avis rendu n'est pas de nature à lier le juge.

2.5. Règlement intérieur

Un règlement intérieur sera établi pour toutes les instances paritaires nationales et déterminera leur fonctionnement, leur organisation des travaux et leur diffusion.

Article 3 | Observatoires nationaux au niveau de la branche

3.1. Observatoire de la négociation collective de la branche

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les attributions de l'observatoire paritaire de la négociation, visé à l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre, elle est destinataire des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative. Ils lui sont transmis, dans la mesure du possible par voie électronique, dans le mois qui suit l'accomplissement des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

Elle se réunit au moins une fois par an pour exercer sa compétence sous la forme d'observatoire paritaire de la négociation collective au titre du code du travail. Dans le rôle d'observatoire de la négociation collective, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est informée des difficultés pouvant survenir dans l'application d'une convention collec-

tive et des accords collectifs nationaux. Elle s'assure de la transmission à son secrétariat des accords d'entreprise par les entreprises.

Cette mission permet de recenser les accords collectifs d'entreprises signés et de capitaliser les pratiques de dialogue social dans les entreprises en vue d'évaluer leur efficacité et de faire connaître les bonnes pratiques. En cas de besoin, elle peut diligenter des enquêtes ou études sur différents thèmes en lien avec les sujets relatifs à la négociation collective.

3.2. Observatoire des métiers et des qualifications de la branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce également les missions d'observatoire des métiers et qualifications de la branche, qui est un outil de veille ayant pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, de l'emploi et des métiers de la branche. Elle peut, à ce titre, mettre en œuvre toute étude y compris à visée prospective qu'elle juge nécessaire et déléguer à sa formation en observatoire des métiers et des qualifications la mission de comité de pilotage de l'étude. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation valide le lancement des études et le rendu final de celles-ci.

Article 4 | *La sous-commission paritaire de la CPPNI chargée des travaux préparatoires à la négociation de convergence*

Au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est constituée une sous-commission chargée des travaux préparatoires à la négociation de convergence en vue de la conclusion d'une convention collective nouvelle et harmonisée sur le nouveau périmètre de la branche. Cette sous-commission se réunit en formation restreinte par rapport à la CPPNI.

La présente sous-commission paritaire de la CPPNI reprend les travaux sur les thèmes pour lesquels l'instance paritaire de négociation, telle que constituée par l'accord de méthode du 8 avril 2021 pour la convergence des conventions collectives nationales des branches du personnel des sociétés coopératives d'HLM et du personnel des offices publics de l'habitat, avait été mise en place.

Article 5 | *Commission paritaire nationale emploi formation de branche (CPNEF)*

Les parties s'accordent pour créer une commission paritaire nationale emploi et formation commune aux sociétés coopératives d'HLM et aux offices publics de l'habitat. Conscientes que les deux conventions collectives à rapprocher ont mis en place pour chacune des entreprises de la branche des dispositifs conventionnels qui ont besoin de fonctionner jusqu'à la signature éventuelle d'un accord de convergence, les parties s'entendent pour que cette commission reprenne l'intégralité des compétences, prérogatives et missions en matière d'étude, de promotion et de suivi de l'emploi et de la formation professionnelle pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle jusqu'à la signature éventuelle de l'accord de convergence.

La commission paritaire nationale emploi et formation joue également le rôle primordial d'évaluation et de gestion des fonds conventionnels relatifs au financement de la formation professionnelle, en lien avec l'OPCO de la cohésion sociale.

Toutes ses modalités de fonctionnement, de délibérations et de vote sont décrites dans le règlement intérieur des instances partitaires, lequel organise également son fonctionnement en lien avec l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 6 | Autorisations d'absence. Maintien de la rémunération et remboursement des frais des membres des délégations syndicales participant aux instances paritaires de branche OPH – Coop HLM

6.1. Autorisations d'absence

Les membres des délégations bénéficient, pour se rendre aux réunions des instances paritaires nationales et à la sous-commission de l'article 4 du présent accord, d'une autorisation d'absence sur présentation de la convocation y afférente. Cette convocation vaut autorisation d'absence vis-à-vis de leur employeur.

Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions des instances paritaires nationales du présent accord, ils sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces instances dès qu'ils ont eu connaissance des dates de réunions afin de permettre à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles. Le délai de prévenance minimal est de 3 jours pour permettre à l'employeur d'organiser le travail dans l'intérêt du service et de l'entreprise.

Il appartient à l'organisation syndicale d'aviser l'employeur de sa désignation pour participer aux présentes instances paritaires nationales de la branche ainsi que le secrétariat des instances paritaires nationales de branche par courrier officiel ou sur papier à en-tête de l'organisation. Cette information doit se faire par courrier simple ou par voie électronique permettant de conférer date certaine à cette désignation.

L'information de l'employeur et du secrétariat des instances paritaires nationales doit être effectuée en cas de renouvellement de la désignation du salarié par son organisation syndicale.

6.2. Maintien de rémunération

Le temps consacré à la participation aux réunions des instances susmentionnées ne doit entraîner pour les salariés ni gain ni perte de rémunération. Il est indemnisé comme du temps de travail effectif.

Le temps consacré aux réunions des instances paritaires nationales n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son entreprise.

Pour préparer les réunions, chaque représentant de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche, bénéficiera de quatre heures de temps de préparation par réunion.

6.3. Remboursement des frais

Les frais inhérents aux réunions des instances susmentionnées seront remboursés par les fédérations patronales au regard de la feuille de présence à la réunion, et de la feuille de remboursement de frais prévue à cet effet accompagné des justificatifs et dûment signée par l'intéressé.

L'organisation de réunions préparatoires ne pourra donner lieu à une indemnisation différente ou complémentaire de celle effectuée pour les réunions instances paritaires nationales ou groupes de travail paritaires correspondants.

Les frais seront remboursés sur la base des frais réels effectivement engagés, plafonnés aux limites respectivement indiquées par chacune des fédérations patronales conformément aux dispositions prises et définies par elles, de manière à respecter une égalité de traitement entre les participants aux réunions. La liste des frais sera détaillée dans le règlement intérieur.

Article 7 | Protection des représentants des organisations syndicales participant à la CPPNI et à la CPNEF

Les salariés désignés par une organisation syndicale représentative pour participer à la CPPNI et à la CPNEF bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail pour la durée de la désignation.

Il appartient à l'organisation syndicale d'aviser l'employeur de sa désignation pour participer à la CPPNI et à la CPNEF ainsi que le secrétariat des instances paritaires nationales par courrier officiel ou sur papier à en-tête de l'organisation. Cette information doit se faire par courrier simple permettant de conférer date certaine à cette désignation.

L'information de l'employeur et du secrétariat des instances paritaires nationales doit être effectuée en cas de renouvellement de la désignation du salarié par son organisation syndicale.

Pour bénéficier de la protection spécifique en cas de licenciement, le salarié doit en avoir informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable de licenciement.

Article 8 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature et cessera de plein droit dans les conditions prévues par la loi.

Article 9 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chaque signataire pourra demander la révision de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de trois mois suivant la présentation du courrier de révision.

Article 10 | Clauses de suivi et de rendez-vous

Un suivi de l'application du présent accord sera réalisé si nécessaire par les parties signataires au 31 décembre 2022.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer tous les ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord en vue éventuellement d'entamer des négociations relatives à son adaptation ou à la révision de la convention collective nationale.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de trois mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 11 | Dispositions finales et révisions des conventions collectives existantes

Le présent accord annule et remplace les instances paritaires nationales préexistantes de la convention collective des offices publics de l'habitat (IDCC 3220) et de la convention collective des sociétés coopératives HLM (IDCC 1588).

Article 12 | Dépôt de l'accord

Conformément au code du travail, le présent document sera déposé en 2 exemplaires, une version papier, l'autre sur support électronique à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes du siège de chaque fédération. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation syndicale et patronale.

Article 13 | Extension

Les parties signataires demandent au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord national par la prise d'un arrêté d'extension.

Après avoir lu et paraphé les pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après approuvent et signent l'accord au nom de leur organisation

Fait à Paris, le 25 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

Avenant n° 1 du 8 mars 2022

au protocole d'accord du 13 décembre 2021
relatif au barème de rémunérations annuelles minimales garanties

NOR : ASET2250453M

IDCC : 3229

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

EFF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPDP CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En complément du protocole d'accord sur l'évolution des grilles salariales au 1^{er} janvier 2022 signé le 13 décembre 2021 et concernant son application aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : **3237** | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE SPÉCIALISÉ**
(12 JANVIER 2021)

Adhésion par lettre du 11 mars 2022
de la FCS UNSA à la convention collective nationale

NOR : ASET2250451M

IDCC : 3237

Bagnolet, le 11 mars 2022.

La Fédération des commerces et services UNSA (FCS UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Monsieur le directeur,

Par cette lettre, la fédération des commerces et services UNSA, déclarée le 4 février 1999 vous fait part de son adhésion à la convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé du 12 janvier 2021 (IDCC 3237), étendue par arrêté du 17 septembre 2021 (JORF du 23 décembre 2021). Ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés (accords, avenants et toutes les annexes), aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Nous adhérons également à :

- l'association de développement du dialogue social (ADDS) ;
- l'association paritaire de suivi et de gestion pour la complémentaire santé dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (APSANTE) ;
- l'association paritaire pour la gestion du fonds d'action professionnelles et sociales de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (FAPS) ;
- l'accord de branche du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs, signataires et représentatives dans le champ de cette convention.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de notre respectueuse considération.

La secrétaire générale.

Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS
ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 1 du 18 février 2022
à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021
relatif aux fiches et documents pédagogiques

NOR : ASET2250418M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographies

L'avenant correctif à l'avenant n° 1 couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 2 | Objet

Le présent avenant a pour objet de corriger des erreurs matérielles et omissions mineures relevées dans le texte de l'« Avenant n° 1 à la convention collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

L'ensemble des dispositions de l'avenant n° 1, signé le 16 décembre 2021, sont annulées et remplacées par les dispositions du présent avenant.

Les dispositions de l'avenant n° 1 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent avenant couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 2 | Objet

L'avenant n° 1 a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile des fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 3 | Contenu de l'«Annexe fiche et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle»

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les fiches et documents pédagogiques contenus dans l'«Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle» sont :

- des modèles sur lesquels les parties à la relation de travail pourront s'appuyer. Il est précisé que les commentaires en italique, bleu, ont pour objet d'aider les utilisateurs dans la rédaction des actes juridiques. Ils sont à supprimer de la version définitive de ces derniers ;
- des notes explicatives destinées, sur une thématique donnée, à expliciter les dispositions de la convention collective ;
- un glossaire.

Il est précisé, en en-tête de chaque fiche et document pédagogique, si sont concernés :

- l'ensemble des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) ;
- ou les salariés relevant du socle spécifique «assistant maternel» ;
- ou les salariés relevant du socle spécifique «salarié du particulier employeur».

L'«Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle» comprend des :

- fiches et documents pédagogiques à destination de l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) :
 - fiche pédagogique relative aux formalités d'embauche ;
 - Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés ;
 - fiche pédagogique sur l'ancienneté et les périodes prises en compte et exclues du calcul ;
 - modèle de courrier d'information relatif au décès de l'enfant ;
 - modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouver libre de tout engagement ;
 - modèle de reçu pour solde de tout compte ;
 - modèle de certificat de travail ;
 - glossaire ;

- fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique “assistant maternel” de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile :
 - modèle d’engagement réciproque ;
 - modèle de contrat de travail à durée indéterminée ;
 - modèle de fiche mensuelle de suivi ;
 - fiche pédagogique relative au retrait de l’enfant ;
- fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique “salarié du particulier employeur” de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile :
 - modèle de lettre d’engagement ;
 - modèle de contrat de travail à durée indéterminée (hors garde partagée) ;
 - modèle de contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée ;
 - modèle de carnet de transmission ;
 - modèle de fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière ;
 - modèle de courrier d’information en cas de décès du particulier employeur ;
 - fiche pédagogique relative à la distinction entre la présence responsable et la présence de nuit ;
 - fiche pédagogique relative à la déduction des périodes d’absence du particulier employeur ;
 - fiche pédagogique relative au licenciement.

L’“Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle” contenant l’ensemble des fiches et documents sus mentionnés est annexée au présent avenant.

(Voir page suivante.)

PREAMBULE

L'architecture de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile telle que définie dans la convention collective se compose d'un texte de base ainsi que d'avenants et annexes.

Le texte de base de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'articule autour :

- d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective ;
- de deux socles spécifiques :
 - o le socle spécifique « assistant maternel » a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
 - o le socle spécifique « salarié du particulier employeur » a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L.7221-1 du code du travail.

Les annexes revêtent deux natures différentes :

- des annexes ayant valeur conventionnelle ;
- des fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle (modèles, notes explicatives et un glossaire).

En effet, compte tenu de la singularité de la relation de travail entre les salariés et les particuliers employeurs, les partenaires sociaux souhaitent apporter une dimension pédagogique aux dispositions conventionnelles et ainsi permettre aux salariés et aux employeurs de s'approprier les dispositions conventionnelles.

C'est dans ce cadre qu'à la suite de la signature de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le 15 mars 2021, les partenaires sociaux se sont attachés à poursuivre leurs travaux afin de prévoir les fiches et documents à visée pédagogique constituant une annexe ayant une valeur indicative et non conventionnelle.

ANNEXE FICHES ET DOCUMENTS PEDAGOGIQUES AYANT UNE VALEUR INDICATIVE ET NON CONVENTIONNELLE

SOCLE COMMUN

DOCUMENT PEDAGOGIQUE RELATIF AUX FORMALITES D'EMBAUCHE

A l'attention des utilisateurs du présent document pédagogique

Ce document est destiné à aider le particulier employeur à identifier les différentes démarches à réaliser en amont, et lors de l'embauche de son salarié. Il comprend un premier tableau relatif à l'embauche d'un salarié, et un second tableau relatif à l'embauche d'un assistant maternel. Il est rappelé que le recours au contrat de travail écrit est obligatoire pour les assistants maternels et les autres salariés du particulier employeur. Le recours au contrat travail oral doit être limité aux cas visés à l'article L1271-5 du code du travail.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

I. L'embauche d'un salarié (hors assistant maternel)

Formalités		Contrat écrit	Contrat oral dans les cas prévus par la loi ¹
Identifier les besoins	Besoin ponctuel ou régulier	x	x
	Rythme(s), jour(s), horaire(s) de travail sur la semaine et l'année	x	x
	Jours fériés travaillés	x	x
	Dimanches travaillés	x	x
	Absences du particulier employeur	x	x
	Modalités spécifiques d'organisation du travail (besoins spécifiques, mise à disposition d'un logement etc.)	x	x
Contactar les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur	x	x

¹ A la date de rédaction du document, l'article L. 1271-5 du code du travail autorise, pour l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel, le recours au contrat oral pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année.

S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer le salarié en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	CESU / PAJEMPLOI / URSSAF MSA	x	x
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ou à la déclaration du salarié auprès de l'URSSAF	Demander au salarié ses coordonnées, et son numéro de sécurité sociale	x	x
Vérifier l'identité du salarié	Demander au futur salarié de présenter sa pièce d'identité	x	x
	Si le futur salarié est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la Préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour	x	x
	Vérifier que le futur salarié est en âge de travailler, et le cas échéant, recueillir l'autorisation du représentant légal (sauf pour les mineurs émancipés)	x	x
En cas d'usage d'un véhicule du salarié	Vérifier le permis de conduire du salarié, l'attestation d'assurance du véhicule en cours de validité et la carte grise.	x	x
En cas d'usage du véhicule du particulier employeur	Vérifier le permis de conduire du salarié. Informé au préalable sa compagnie d'assurance et mettre à la disposition du salarié le permis de conduire et la carte grise du véhicule.	x	x
Remettre au futur salarié une lettre d'engagement	Néant	Facultatif	
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit	Au plus tard le jour de l'embauche ou au terme de la période d'essai prévue dans la lettre d'engagement	x	

II. L'embauche d'un assistant maternel

Formalités	
Identifier les besoins de l'enfant accueilli	Besoin ponctuel ou régulier
	Rythme(s), jour(s), horaire(s) de travail sur la semaine et l'année
	Identification des semaines non travaillées
	Jours fériés travaillés
	Dimanches travaillés
Contactar les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur
S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer l'assistant maternel en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	PAJEMPLOI
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ou à la déclaration du salarié auprès de l'URSSAF	Demander à l'assistant maternel ses coordonnées et son numéro de sécurité sociale
Vérifier l'identité de l'assistant maternel	Demander à l'assistant maternel de présenter sa pièce d'identité
	Si l'assistant maternel est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la Préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour
Vérifier que l'assistant maternel remplit les conditions pour exercer ses fonctions	S'assurer que l'assistant maternel est titulaire d'un agrément en cours de validité, et recueillir les références de celui-ci
	Vérifier que l'assurance responsabilité civile professionnelle de l'assistant maternel est en cours de validité
En cas d'usage d'un véhicule	Vérifier les documents originaux suivants : <ul style="list-style-type: none"> - le permis de conduire de l'assistant maternel et/ou de la personne visée par le contrat de travail et autorisée par le particulier employeur à transporter l'enfant, - l'attestation d'assurance automobile en cours de validité, - et la carte grise.

Avenant n°1 à la Convention collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et
de l'emploi à domicile
| SOCLE COMMUN

Remettre au futur salarié l'engagement réciproque s'il y a lieu	Néant
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit, en annexant les consignes et informations relatives à l'enfant	Au plus tard le premier jour d'accueil de l'enfant

FICHE PEDAGOGIQUE RELATIVE AU DECOMPTE DES CONGES PAYES

A l'attention des utilisateurs du présent document

L'objet du présent document est d'illustrer le décompte des jours de congés pris par le salarié.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Les salariés bénéficient de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé ou par période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire prévu par le contrat de travail ;
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés par le salarié.

Lors de la prise des congés payés, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié.

Illustration

Exemple 1

Madame X est assistante maternelle. Elle travaille les lundi, mardi, jeudi et vendredi. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au dimanche.

Elle indique à ses employeurs vouloir partir en congé le mardi 5 août au soir, après son travail.

Elle souhaite donc poser des jours de congés payés du jeudi 7 août au samedi 16 août inclus.

- *Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le jeudi 7 août ;*
- *Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le samedi 16 août, avant la reprise du travail le lundi 18 août ;*
- *Les dimanches 10 et 17 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés ;*
- *Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.*

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

Jour férié

Jour de repos hebdomadaire

Jour de congé payé à décompter

→ 8 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.

Exemple 2

Madame X travaille chez Madame Y comme assistante de vie du mercredi au dimanche. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au lundi.

Elle souhaite poser des jours de congés payés du mercredi 6 août au mardi 19 août inclus.

- Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le mercredi 6 août,
- Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le mardi 19 août avant la reprise du travail le mercredi 20 août.
- Les lundis 11 et 18 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés ;
- Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

Jour férié

Jour de repos hebdomadaire

Jour de congé payé à décompter

→ 11 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.

FICHE PEDAGOGIQUE RELATIVE AU CALCUL DE L'ANCIENNETE

A l'attention des utilisateurs du présent document

En application de l'article 60 du « socle commun » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salarié auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail.

L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche et s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié.

Ces périodes sont rappelées dans le présent document.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Sauf dispositions spécifiques, notamment pour les fratries à l'article 90-1 du « socle assistant maternel » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée par contrat de travail.

Son décompte débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail.

Certaines périodes non travaillées sont assimilées à du temps de travail effectif et doivent donc être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

I. Les périodes prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

Sont notamment pris en compte pour la détermination d'ancienneté :

- Les jours fériés à l'exception des jours fériés tombant sur une semaine non travaillée prévue au contrat de travail ;
- Les périodes de prise des congés acquis par le salarié ;
- La période de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- Le congé parental uniquement pour la moitié de sa durée ;
- Les congés pour événements familiaux ;
- Le congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté ;
- Le congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ;
- Le congé de présence parentale ;
- La période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie professionnelle, d'accident de travail et d'accident de trajet ;

- Les absences des salariés de la branche pour la participation aux commissions paritaires de la branche ;
- Les absences des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

Illustration

Madame X est assistante de vie. Elle a été embauchée le 2 septembre 2019 et son contrat de travail a pris fin le 10 septembre 2021.

Ses seules absences concernent les congés payés qu'elle a régulièrement posés entre le 2 septembre 2019 et le 10 septembre 2021.

Ses congés payés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Au titre de son contrat de travail, Madame X a donc acquis 2 ans d'ancienneté et 9 jours.

II. Les périodes non prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

Ne sont notamment pas pris en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- L'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel du salarié ;
- Les congés pour convenance personnelle ;
- Les absences injustifiées du salarié ;
- Le congé pour enfant malade.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

Illustration

Madame Y est assistante maternelle. Le 31 août 2020, elle a été embauchée par un particulier employeur, Monsieur Z, pour l'accueil de son enfant unique.

Madame Y a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle du 14 décembre 2020 au 4 janvier 2021 inclus.

Monsieur Z a procédé au retrait de l'enfant par lettre remise en main propre contre décharge le 16 avril 2021.

En raison de la durée du préavis fixée dans la convention collective, la date de fin du contrat de travail de Madame Y est fixée donc au 30 avril 2021.

L'ancienneté de Madame Y comprend :

- *la période du 31 août 2020 au 13 décembre 2020 (3 mois et 14 jours),*
- *et celle du 5 janvier 2021 au 30 avril 2021 (3 mois et 26 jours)*

La période de l'arrêt de travail n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Au titre de son contrat de travail, Madame Y a donc acquis 7 mois et 10 jours d'ancienneté.

MODELE DE COURRIER INFORMANT DU DECES DE L'ENFANT

A l'attention des utilisateurs du présent document

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Les articles 119-4-2 (socle spécifique « assistant maternel ») et 161-4-2 (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») de la convention collective nationale applicable prévoient que le salarié doit être informé par le particulier employeur, ou par défaut par un tiers, du décès de l'enfant gardé.

Ce document écrit est à adresser au salarié par courrier recommandé avec accusé réception, dans les 30 jours calendaires à compter du décès de l'enfant.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Particulier employeur :

[Choisir entre] Mme/M.....

[Adresse]

N°CESU/ PAJEMPLOI [Rayer la mention inutile et préciser le numéro]

[OPTION : si le particulier employeur est représenté par un tiers]

Représenté par :

[Choisir entre] Mme / M.

[Adresse]

.....

Salarié(e) :

[Choisir entre] Mme/M..

[Adresse]

.....

A Le

Lettre recommandée avec accusé de réception n° [Numéro figurant sur l'accusé réception]

Objet : Décès de l'enfant

[Choisir entre] Madame / Monsieur,

Je suis au regret de vous annoncer le décès de mon/l'enfant, [Nom, prénom de l'enfant décédé]
..... intervenu le [Date du décès]

Avenant n°1 à la Convention collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et de
l'emploi à domicile
| SOCLE COMMUN

....., rendant impossible le maintien du contrat de travail qui me lie / qui vous lie à Monsieur/Madame [Nom, prénom du particulier employeur] en tant que [Choisir entre] garde d'enfant/ou assistant maternel.

En application de l'article [Choisir entre « 119-4-2 » (si le salarié est assistant maternel) et « 161-4-2 » (si le salarié est garde d'enfant à domicile embauché exclusivement pour garder l'enfant décédé)] de la convention collective nationale applicable, votre contrat de travail conclu le [Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant]...../...../..... a donc été automatiquement rompu à la date du décès de [Choisir entre] mon enfant/de l'enfant [Nom, prénom de l'enfant décédé]

Dans cette situation, vous ne pouvez pas effectuer votre préavis d'une durée de [Durée du préavis fixée par la convention collective applicable], au titre duquel vous percevrez une indemnité compensatrice.

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, reçu pour solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du/...../..... .

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.]

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.].

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du reçu pour solde de tout compte.

Je vous prie d'agréer, [Choisir entre] Madame / Monsieur [Nom, prénom du salarié], nos sincères salutations.

Signature du particulier employeur

OU

Signature du tiers agissant pour le compte du particulier employeur

[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

MODELE D'ATTESTATION PRECISANT LA DATE A LAQUELLE LE SALARIE SE TROUVE LIBRE DE TOUT ENGAGEMENT

A l'attention des utilisateurs du présent document

En application des dispositions de l'article 64 du « socle commun » de la convention collective, la date de fin du contrat de travail correspond :

- à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

En cas de rupture du contrat de travail, lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut lui être remise par le particulier employeur.

Une telle attestation peut également être établie dès lors que le préavis n'est pas effectué, à la demande du particulier employeur, et que le salarié souhaite reprendre une activité professionnelle auprès d'un autre employeur, avant la date de la fin de son contrat de travail. Attention, la remise d'une telle attestation n'a pas pour effet d'avancer le terme du contrat fixé à la date de fin du préavis non exécuté. Elle ne dispense pas le particulier employeur de verser l'indemnité compensatrice de préavis due.

Cette attestation s'ajoute aux autres documents que le particulier employeur remet au salarié à la fin du contrat de travail, à savoir le certificat de travail, l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi et le reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à l'occasion de la date de la rupture du contrat de travail.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en bleu) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné(e) [Nom, prénom du particulier employeur]
demeurant au [Adresse]
N°CESU/ PAJEMPLOI [rayer la mention inutile et préciser le numéro]

Atteste sur l'honneur que :

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]
Demeurant au [Adresse]

Embauché(e) en qualité de [Préciser assistant maternel ou tout autre fonction du salarié]
Depuis le [Préciser la date d'embauche]

Au titre d'un contrat à durée indéterminée/ déterminée [Rayer la mention inutile]

Est libre de tout engagement à mon égard à compter du / / [Préciser la date]

Avenant n°1 à la Convention collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et de
l'emploi à domicile
| SOCLE COMMUN

Pour faire valoir ce que de droit.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

MODELE DE RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

A l'attention des utilisateurs du présent document

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le reçu pour solde de tout compte est un document écrit dans lequel le particulier employeur énumère les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Ce document est remis au salarié quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il est établi en double exemplaire.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné(e) [Nom, prénom du salarié]
demeurant au [Adresse]
embauché(e) en tant que [Emploi du salarié] [Ajouter pour l'assistant maternel, le nom
et le prénom de l'enfant concerné par la fin de l'accueil]

Reconnais avoir reçu de [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur]
..... ,
mon ex-employeur, mon certificat de travail, mon attestation pôle emploi et pour solde de tout
compte, la somme de [A compléter] €,
ainsi répartie [Le reçu pour solde de tout compte doit préciser la nature des sommes versées à l'occasion
de la rupture et leurs montants. Il convient ainsi de bien indiquer le dernier salaire versé et éventuelles
indemnités prévues, l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis, l'éventuelle indemnité de
rupture, l'éventuelle indemnité compensatrice de congés payés et les éventuels éléments relatifs à la
régularisation des salaires] :

-
-

Je reconnais que, du fait de ce versement, tout compte entre [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom,
prénom du particulier employeur] et moi-même, pour les sommes et
indemnités qui y sont indiquées, se trouve définitivement apuré et réglé, sous réserve de leur paiement
par le particulier employeur.

J'ai été informé(e) que je dispose de six mois, à compter de la date de signature du présent reçu, pour
le dénoncer, par lettre recommandée adressée au particulier employeur.

Je suis conscient(e) qu'au-delà de ce délai je ne pourrai plus, faute d'avoir dénoncé le présent reçu,
contester le décompte des sommes et indemnités qui y sont indiquées.

Le présent reçu a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

Avenant n°1 à la Convention collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et de
l'emploi à domicile
| SOCLE COMMUN

Fait à, le[Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (de la) salarié(e)

(Précédée de la mention « bon pour solde de tout compte »)

[Le salarié est libre de refuser de signer le reçu pour solde de tout compte. Le versement des sommes précisées dans le présent document ne peut être refusé en raison de l'absence de signature]

MODELE DE CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'attention des utilisateurs du présent document

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le certificat de travail est un document écrit qui sert de preuve de l'existence et de la durée de la relation de travail.

Ce document est remis au salarié sur son lieu de travail quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il doit être signé par le particulier employeur.

Il ne remplace pas la lettre de recommandation qui peut être établie par le particulier employeur au bénéfice du salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné(e), [Nom, prénom du particulier employeur]
demeurant au [Adresse]
et immatriculé(e) sous le numéro d'employeur.....[Il s'agit du numéro Cesu, Pajemploi, MSA],

Certifie avoir employé [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]
demeurant au [Adresse du salarié]....., en qualité de [Nature de ou des emplois occupé(s) par le salarié et, le cas échéant, périodes au cours desquels ils ont été occupés], du..... / / [Date du premier jour travaillé] au / /[Date de fin du contrat de travail], [le cas échéant si le salarié a travaillé en tant qu'assistant maternel] pour accueillir l'enfant [à compléter avec le nom et le prénom de l'enfant].

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié] me quitte libre de tout engagement.

Sous réserve de percevoir une indemnisation au titre du chômage, [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]..... bénéficiera, à compter de la date de cessation de son contrat de travail, soit à compter du [Le lendemain du dernier jour du contrat], du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance assurées par l'Ircem Prévoyance (domiciliée 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex), dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Je soussigné(e), [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur] délivre le présent certificat pour faire valoir et servir ce que de droit.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[Le certificat de travail est remis au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

GLOSSAIRE

A l'attention des utilisateurs du glossaire

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

A

Accident de trajet : fait accidentel qui survient au salarié lors de son trajet habituel aller/retour de sa résidence principale (ou autre lieu de résidence où il se rend de façon habituelle pour des raisons familiales) à son lieu de travail.

Accident de travail (ou dit d'origine professionnelle) : fait accidentel, quelle qu'en soit la cause, qui survient pendant le temps de travail du salarié et du fait ou à l'occasion de ce dernier.

Agrément : document obligatoire pour exercer le métier d'assistant maternel, délivré par le Conseil départemental et accordé pour une durée fixe, renouvelable. Il mentionne notamment le nombre d'enfants que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément.

Ancienneté : durée dans le temps de la **période d'emploi** d'un salarié. **Sauf dispositions spécifiques, elle est appréciée par contrat de travail. Son décompte** débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail. Certaines périodes non travaillées doivent être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

Arrêt de travail : Période de suspension du contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident du travail d'origine professionnelle ou non professionnelle. L'arrêt de travail est justifié par une prescription médicale établie par un médecin.

Assistant maternel du particulier employeur : professionnel agréé par le Conseil départemental de son lieu de travail, qui accueille habituellement et de façon non permanente, à son domicile, ou dans une maison d'assistants maternels, moyennant rémunération, des mineurs dans le cadre d'une relation contractuelle de travail qui le lie à un ou plusieurs particulier(s) employeur(s).

Attestation pôle emploi : document obligatoire remis, à la fin du contrat de travail, par le particulier employeur à son salarié pour lui permettre de faire valoir ses droits au chômage auprès de Pôle emploi. L'employeur doit remettre ce document quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (rupture de la période d'essai, licenciement, retrait d'enfant, démission, fin de contrat à durée déterminée etc.) et quel que soit le type de contrat conclu, écrit ou verbal.

Avenant au contrat de travail : document négocié et signé par les deux parties, le particulier employeur et son salarié, matérialisant l'accord intervenu entre elles pour compléter ou modifier un ou plusieurs éléments du contrat de travail initial pour l'avenir.

Ayant droit : personne pouvant agir à la place du bénéficiaire direct d'un droit en raison de son lien (familial, juridique, financier) avec ce dernier. A titre d'exemple, en cas de décès, peuvent avoir la qualité d'ayants droit : l'époux, les descendants, le concubin pacsé ou non, ou encore les ascendants

de la personne décédée.

B

Bulletin de salaire : document obligatoire établi mensuellement ou selon la périodicité de la paie définie dans le contrat de travail. Il indique le montant du salaire versé (brut, net imposable, net à payer...) au salarié, récapitule le montant des cotisations sociales et contient d'autres éléments liés à la relation du travail. En cas de déclaration par le biais du Chèque emploi service universel (CESU) ou PAJEMPLOI, le bulletin de salaire est établi par ces organismes sur la base de la déclaration mensuelle effectuée par l'employeur et disponible dans l'espace personnel du salarié.

C

Caisse d'Allocations Familiales (CAF) : organisme de sécurité sociale qui verse, aux particuliers, dans les conditions prévues par la loi, des prestations familiales financières.

Chèque emploi service universel (CESU) : service du réseau URSSAF ((Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales) permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration, de manière simplifiée, du salaire et des autres éléments versés, le cas échéant, à un salarié du particulier employeur, hors assistants maternels.

Certificat médical : acte d'un médecin / praticien (ou tout professionnel de santé habilité) attestant de l'état de santé de la personne qui l'a consulté et permettant de justifier la situation du salarié auprès de son employeur. A titre d'exemple, le certificat médical est établi dans le cadre d'une grossesse, d'un congé enfant malade ou d'une absence de l'enfant.

Certificat de travail : document écrit délivré obligatoirement par l'employeur au salarié à la fin du contrat de travail, quel que soit le mode de rupture et le type de contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, écrit ou oral. Il permet de certifier la période d'emploi du salarié et le(s) emploi(s) occupé(s) auprès du particulier employeur

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) : contrat de travail qui ne peut être conclu que dans les cas limitativement énumérés par la loi. Ce contrat de travail est affecté d'un terme. Le CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente chez le particulier employeur.

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : contrat de travail général qui constitue la forme principale de la relation de travail. Par définition, il ne comprend pas de terme. Il a pour but de fixer les obligations entre les parties et doit être rédigé au moment de l'embauche. Ce contrat perdure tant que l'une ou l'autre des parties ne l'a pas rompu.

Contrat de travail oral : forme dérogatoire de contrat de travail prévue uniquement pour les salariés déclarés auprès du CESU dans les conditions restrictives posées par la loi et le respect des dispositions conventionnelles. Dans ces conditions, il vaut contrat écrit.

Cotisations sociales : ensemble des prélèvements obligatoires sur le salaire brut et les éléments assimilés à du salaire, supportés par le salarié (cotisations salariales) et par l'employeur (cotisations

patronales) et servant à financer diverses prestations sociales (l'assurance maladie, l'assurance chômage, les allocations familiales, les pensions de retraite, etc.). (Voir aussi URSSAF caisse nationale, CESU, PAJEMPLOI déclaration du salaire, salaire brut et salaire net).

Cumul emploi-retraite : situation du salarié qui reprend ou poursuit une activité professionnelle en complément de la perception d'une pension de retraite.)

D

Date d'effet de l'embauche : date à compter de laquelle le salarié prend ses fonctions auprès du particulier employeur. Elle correspond au premier jour de travail du salarié au domicile du particulier employeur, ou au premier jour d'accueil de l'enfant chez l'assistant maternel ou au sein de la MAM. Cette date sert de point de départ pour déterminer l'ancienneté du salarié.
(Voir aussi CDI, CDD et contrat de travail oral)

Décharge : document signé par le destinataire d'un courrier ou d'un acte attestant de sa remise en main propre. Il doit comporter la date de cette remise et être établi en deux exemplaires afin que chacune des parties puisse conserver une preuve écrite.

Déclaration du salaire : obligation pour le particulier employeur de déclarer auprès des différents services du réseau URSSAF ou la MSA, le salaire et, le cas échéant, les indemnités, versés au salarié. Cette déclaration doit être faite à la fin de chaque mois au cours duquel est intervenue une prestation de travail. Elle permet de déterminer les droits des salariés (retraite, assurance maladie, assurance chômage). (Voir aussi caisse nationale des URSSAF, CESU, PAJEMPLOI, MSA, déclaration du salaire, salaire brut et salaire net).

Délai de prévenance : délai à respecter entre l'annonce d'un événement ou d'une décision et sa réalisation. La durée de ce délai est fixée :

- par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ou celles prévues par les parties dans le contrat de travail,
- en l'absence de disposition conventionnelle, par le contrat de travail.

E

Emplois-repères : emplois qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes et dont les activités sont décrites dans le cadre de la classification des emplois applicables aux salariés relevant du socle spécifique salarié du particulier employeur. Les emplois-repères listés permettent de positionner le salarié sur une grille de classification.

Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

Engagement réciproque (socle spécifique « assistant maternel ») : document écrit permettant à l'employeur et à l'assistant maternel agréé de s'accorder sur le principe de la conclusion d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant. Il précède la signature du contrat de travail et intervient lorsque les parties se sont entendues sur les conditions de l'accueil à venir. L'engagement réciproque ne doit pas être confondu avec la lettre d'engagement visée dans le socle spécifique

« salarié du particulier employeur » de la présente convention collective. Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques de la convention collective

Entretien préalable à un éventuel licenciement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : étape obligatoire de la procédure de licenciement. Durant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. La décision de licencier le salarié ne peut être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable.

F

Faute : comportement du salarié, justifié par des éléments probants matériellement vérifiables, constituant une erreur, une négligence ou résultant du non-respect de ses obligations contractuelles. Selon la gravité du comportement reproché au salarié, la faute peut être qualifiée de simple, grave ou lourde.

Faute simple : comportement du salarié n'entraînant pas nécessairement la rupture du contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail justifié par une faute simple, le préavis est exécuté et l'indemnité de fin de contrat est due.

Faute grave : comportement du salarié constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat. Elle peut se produire, même pendant le préavis, et peut justifier sa rupture immédiate.

Faute lourde : comportement volontaire du salarié, avec l'intention de nuire à l'employeur, constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail, même pendant le préavis, et justifie sa rupture immédiate. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat.

Force majeure : évènement exceptionnel imprévisible, irrésistible (insurmontable), qui échappe au contrôle de la personne liée par une ou plusieurs obligation(s) et qui empêchant sa/ leur réalisation.

G

Grille de classification : grille (présentée sous forme de tableau) comportant une échelle de plusieurs niveaux et répertoriant l'ensemble des métiers (appelés emplois-repères) des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur », permettant de déterminer le salaire minimum applicable. Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

I

Inaptitude : constatation, exclusivement par le médecin du travail, de l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste qu'il occupe. Elle est d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Incapacité : Etat d'une personne qui se trouve dans l'impossibilité provisoire ou permanente, partielle ou totale, de travailler ou d'effectuer certaines tâches liées à son travail. Le salarié doit alors justifier de son absence à son poste de travail en remettant à son particulier employeur un arrêt de travail.

Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) : indemnités versées, sous conditions, au salarié (ou, dans certains cas spécifiques, à l'employeur) par la caisse du régime de sécurité sociale dont il relève, pendant un arrêt de travail. Le montant de ces indemnités diffère selon la situation professionnelle du salarié et la cause de l'arrêt de travail (arrêt maladie simple, accident du travail, etc.) et peut être complété sous conditions, par l'organisme de prévoyance. Il est calculé, par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié, sur la base de l'attestation de salaire établie par le particulier employeur.

Invalidité : notion de droit de la sécurité sociale qui correspond à la situation d'une personne qui, après une maladie ou un accident, perd une partie de sa capacité de travail ou de son gain lié au travail. Elle est reconnue par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié.

J

Jours calendaires : tous les jours du calendrier de l'année du 1^{er} janvier au 31 décembre (y compris les jours fériés). Une semaine correspond à 7 jours calendaires.

Jour chômé : jour non travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, par l'employeur.

Jours fériés : jours de fête ou commémorant un événement, énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun :

Jour habituellement travaillé : jour qui est prévu comme devant être travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, au salarié par l'employeur.

Jours ouvrables : tous les jours de la semaine à l'exception du repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. A titre d'exemple, une semaine calendaire, sans aucun jour férié, comporte 6 jours ouvrables.

L

Lettre d'engagement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : document écrit dans lequel les parties indiquent leur intention de conclure ensemble un contrat de travail.

Licenciement (uniquement applicable pour le socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : décision de l'employeur de rompre le contrat de travail qui le lie à son salarié.

M

Maladie professionnelle : maladie causée par l'activité professionnelle ou les conditions de travail du salarié, reconnue comme telle par la caisse du régime de sécurité sociale du régime dont relève le salarié.

Maison d'Assistant(s) Maternel(s) (MAM) : en application des dispositions légales et réglementaires applicables, lieu où les enfants sont accueillis par le ou les assistant(s) maternel(s) du particulier employeur exerçant leur profession en dehors de leur domicile. Ce dispositif permet à un ou à des assistant(s) maternel(s) agréé(s) d'exercer au sein d'un local pour y accueillir les enfants.

Mensualisation du salaire : méthode de calcul du salaire qui permet au salarié de percevoir le même salaire chaque mois quel que soit le nombre de jours calendaires du mois (hors absences non rémunérées du salarié). Des formules de calcul du salaire mensuel sont précisées dans chacun des socles spécifiques de la convention collective.

Modification du contrat de travail : toute modification du contrat de travail doit être faite par avenant (voir la définition du terme « avenant »).

Mutualité Sociale Agricole (MSA) : organisme de sécurité sociale qui gère le régime obligatoire de protection sociale du secteur agricole et rural.

N

Numéro d'identification employeur : numéro attribué personnellement à chaque particulier employeur à la suite de son immatriculation auprès des organismes de déclaration (*URSSAF Caisse Nationale, CESU, PAJEMPLOI, MSA*). Il figure sur les bulletins de salaire édités par ces organismes.

P

PAJEMPLOI : service du réseau URSSAF permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration du salaire d'un assistant maternel agréé ou d'un salarié dont l'emploi-repère relève du domaine « Enfant ».

Période de référence : période légale, fixée de date à date, au cours de laquelle sont appréciés les droits acquis par le salarié et qui ne peut être modifiée par les parties.

Préavis : délai qui doit être respecté entre la notification (date de première présentation du courrier ou de sa remise en mains propres contre décharge) de la rupture du contrat de travail et la date de fin réelle du contrat de travail. Sa durée est définie dans la présente convention collective et diffère

selon le mode de rupture (licenciement, retrait d'enfant, démission, etc.) et l'ancienneté du salarié.

Protection sociale complémentaire : garanties complémentaires de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale, mises en place au bénéfice des salariés.

R

Reçu pour solde de tout compte : document écrit réalisé par l'employeur en double exemplaire et délivré obligatoirement au salarié à la fin du contrat de travail et quel que soit le mode de la rupture et le type de contrat de travail, qu'il soit écrit ou oral. Il répertorie les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail.

Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) : répertoire des diplômes, certifications et titres certifiés par la Commission de la Certification Professionnelle. Il contient les fiches descriptives comprenant le détail des compétences acquises aux termes de la formation et les métiers pouvant être exercés à l'issue de celle-ci.

S

Salaire brut : salaire avant déduction des cotisations et contributions sociales salariales et, le cas échéant, du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu du salarié.

Salaire net : salaire versé au salarié après la déduction des cotisations et contributions sociales salariales du salaire brut et le cas échéant du montant du prélèvement à la source de son impôt sur les revenus.

Sécurité sociale : régime obligatoire de protection sociale dont bénéficie le salarié afin de le garantir contre certains risques (notamment maladie, accident, maternité, vieillesse).

Structure mandataire : association ou entreprise agissant pour le compte du particulier employeur, pour assurer la gestion des formalités de recrutement, administratives et déclaratives liées à l'emploi d'un salarié. Le particulier reste juridiquement l'employeur du salarié.

Suspension du contrat de travail : situation durant laquelle le salarié ne travaille pas, sans que la relation de travail ne soit pour autant rompue. Cette suspension peut être du fait du salarié ou du particulier employeur. *(voir aussi ancienneté)*

T

Temps de travail effectif : temps durant lequel le salarié se conforme aux directives de l'employeur.

Des périodes non travaillées peuvent être assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation de certains droits du salarié.

U

URSSAF Caisse nationale : caisse chargée de la collecte, avec le réseau des URSSAF, des cotisations et contributions sociales qui financent les branches du régime général de la Sécurité sociale. Elle permet aux particuliers employeurs, notamment par le biais du CESU et de PAJEMPLOI, d'effectuer leurs déclarations et de bénéficier d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes aux emplois relevant du champ d'application de la convention collective. Chaque année, elle établit le barème des prestations et avantages en nature. *(Voir aussi CESU, PAJEMPLOI, déclaration de salaire, cotisations sociales, salaire net et salaire brut).*

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

MODELE D'ENGAGEMENT RECIPROQUE

A l'attention des utilisateurs du présent document

Conformément aux dispositions de l'article 93 du socle « assistant maternel » de la convention collective, l'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail, avant le premier jour d'accueil, période d'adaptation comprise. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire et ne saurait remplacer la poursuite de la négociation et la conclusion d'un contrat de travail. Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité forfaitaire est d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de l'engagement réciproque. Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur,
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à cotisations sociales.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive de l'engagement réciproque.

A la suite du contact pris ce jour : [indiquer la date]/...../.....

Entre

[Choisir entre] Monsieur / Madame [Nom, prénom du particulier employeur].....

Adresse [Adresse du particulier employeur] :

Téléphone [Téléphone du particulier employeur] :

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur] :

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

Et

[Choisir entre] Monsieur / Madame, Assistant(e) maternel(le), [Nom, prénom du salarié].....

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Ci-après dénommé « le futur salarié »

Pour l'accueil de l'enfant, les parties s'entendent sur l'embauche de *[Choisir entre]*
Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]* à effet du...../...../..... *[Date du début du contrat]*,
avec signature d'un contrat de travail sur les bases suivantes :

Durée hebdomadaire de l'accueil prévue :

Nombre de semaines d'accueil dans une année :

Salaire horaire brut.....€

Salaire mensuel brut.....€

Sauf exceptions prévues par l'article 93 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle verse à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut par rapport à la durée hebdomadaire de l'accueil prévue, d'un montant de €
[A compléter en indiquant le montant du demi-mois de salaire].

Elle n'est pas due dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur,
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires.

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (ou des) futur(s) particuliers employeur(s)

(précédée de la mention : « *Lu et approuvé* »)

Signature du futur salarié

(précédée de la mention : « *Lu et approuvé* »)

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

A l'attention des utilisateurs du présent document

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée, en cas de durée de travail régulière telle que définie à l'article 98-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Ce modèle de contrat de travail présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Monsieur / Madame [Nom, prénom du particulier employeur] :
Adresse [Adresse du particulier employeur] :
Téléphone [Téléphone du particulier employeur] :
E-mail [Adresse électronique du particulier employeur] :
N° Pajemploi [A compléter] :
Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Monsieur / Madame [Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence] :
Lien avec l'employeur [Préciser le lien avec le particulier employeur] :
Téléphone [Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence] :

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Monsieur / Madame, Assistant(e) maternel(le), [Nom, prénom du salarié] :
Adresse [Adresse du salarié] :
Téléphone [Téléphone du salarié] :
E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Numéro de sécurité sociale :

Date de délivrance de l'agrément [Ou date du dernier renouvellement] :

Assurance responsabilité civile professionnelle [A compléter par le salarié] :

Nom :
Adresse :
N° de police :

Assurance automobile [A compléter par le salarié] :

Nom :
Adresse :

Identité de l'assuré :

N° de police :

ci-après dénommée « le salarié »

Article 1 - Engagement

Article 1-1 - Convention collective

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 1-2 - Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 - Date d'effet du contrat

Le présent contrat est établi pour l'accueil de l'enfant *[Nom, prénom de l'enfant]*,
né(e) le *[Date de naissance de l'enfant]* / /
Il prendra effet à la date d'embauche, le..... / /, pour une durée indéterminée.

[En application de l'article 90-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.]

Article 2-1 - Période d'essai

(Articles 44-1 du socle commun et 95-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de mois.

[La période d'essai est facultative. Sa durée maximale dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- *Lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 3 mois.*
- *Lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 4 jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.*

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de 30 jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation de l'enfant.]

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à tout moment, par écrit, au contrat sans indemnité de rupture, ni procédure particulière.

Article 2-2 - Période d'adaptation

(Article 94 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période d'adaptation débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

Les parties conviennent d'une période d'adaptation de jours calendaires, organisée du
au de la façon suivante :

Date	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Pendant cette période d'adaptation, incluse dans la période d'essai, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire mensuel prévu à l'article 7.2 du présent contrat duquel sera déduite la rémunération des heures de travail non effectuées *[Les heures non effectuées sont déterminées sur la base des jours et horaires de travail mentionnés à l'article 3.1 du présent contrat].*

Les heures prévues dans le tableau ci-dessus, qui ne seraient finalement pas effectuées du fait du particulier employeur, doivent être rémunérées, à l'exception des absences de l'enfant prévues à l'article 8.1.1 du présent contrat.

Article 3 - Durée et horaires de travail

Article 3-1 - Modalités d'organisation du travail

(Article 97 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur 12 mois consécutifs ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines d'accueil, y compris les congés, par période de 12 mois consécutifs :
Le salarié accueille l'enfant toute l'année, à l'exception des périodes de congés payés du salarié.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, par période de 12 mois consécutifs :

Le salarié accueille l'enfant pendant semaines.

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les.....semaines non travaillées seront les suivantes :

-
-
-

Ou Le particulier employeur communique par écrit au salarié les semaines non travaillées, dans le respect d'un délai de prévenance, de semaines/mois calendaires *[A définir entre les parties. Ce délai ne peut être inférieur à 2 mois calendaires. Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].*

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante] Il est expressément convenu entre les parties que ces dates sont susceptibles de modification, sous réserve d'un accord écrit entre les parties et du respect d'un délai de prévenance de *[A définir entre les parties].*

Article 3-2 - Détermination des périodes de travail

(Article 98 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que les horaires de travail peuvent être déterminés ou non au moment de la conclusion du contrat de travail]

Cas n° 1 :

Le salarié travaille heures par semaine, réparties de la manière suivante *[La durée maximale de travail est fixée à 48 heures par semaine, calculée sur une moyenne de 4 mois] :*

Jours de travail	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Les parties conviennent de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de jours calendaires *[Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].*

Cas n° 2 :

Le salarié travaille heures et jours par semaine. Les jours et horaires de travail sont définis par un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de jours calendaires *[Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].*

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante] Pour faire face aux

situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues dans le présent contrat. Ces heures seront rémunérées en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessous.

Article 3-3 - Période de repos hebdomadaire

(Articles 46 du socle commun et 100 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire du salarié est fixée au [Fixer le jour de repos hebdomadaire convenu. Si le salarié est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire doit être accordé le même jour. Dans tous les cas, le jour de repos est fixé de préférence le dimanche] auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Cependant, l'enfant peut exceptionnellement être confié au salarié, avec son accord écrit. [Il revient à l'assistant maternel, éventuellement en lien avec les services du Conseil départemental, de s'assurer que les termes de son agrément permettent un tel accueil]

Les parties conviennent alors que le travail pendant la période de repos hebdomadaire est [Choisir l'une des deux options mentionnées ci-dessous] :

- ☐ rémunéré au taux horaire dû, majoré à hauteur de 25 %,
- ☐ ou récupéré par un repos équivalent à la durée de travail majorée de 25 %.

Article 4 - Lieu de travail et d'accueil de l'enfant

Le lieu de travail et d'accueil de l'enfant est un élément déterminant ayant conditionné la volonté du ou des particuliers employeurs à conclure le présent contrat de travail.

Il est exclusivement fixé [Choisir] au domicile du salarié situé [A compléter]

[OU] dans une maison d'assistants maternels située [A compléter]

Toute modification du lieu de travail est matérialisée, au préalable, par un avenant au présent contrat de travail.

Article 5 - Jours fériés

(Articles 47 du socle commun et 101 du socle spécifiques « assistants maternel » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera [Supprimer la mention inutile] chômé / travaillé.

[Si le 1^{er} mai est chômé] Le paiement du jour férié est inclus dans la mensualisation.

[Si le 1^{er} mai est travaillé] En contrepartie, le salarié bénéficie d'une rémunération majorée à hauteur de 100 % (soit une rémunération doublée par rapport à la rémunération habituelle).

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants :

[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s)]

- ☐ 1^{er} janvier
- ☐ Vendredi Saint [en Alsace-Moselle uniquement]
- ☐ Lundi de Pâques
- ☐ 8 mai

- ☐ Jeudi de l'Ascension
- ☐ Lundi de Pentecôte
- ☐ Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- ☐ 14 juillet
- ☐ 15 août
- ☐ 1^{er} novembre
- ☐ 11 novembre
- ☐ 25 décembre
- ☐ 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement]*

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

[Si le jour férié est travaillé] En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de % *[A compléter : ce taux de majoration ne peut pas être inférieur à 10 %]*, calculée sur la base du salaire habituel fixé à l'article 7 du présent contrat.

Article 6 - Congés annuels

(Article 48-1-1 du socle commun et 102-1 et 102-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Article 6-1 - Acquisition des congés annuels

Le salarié acquiert des congés payés dans les conditions fixées par l'article 48-1-1 du socle commun de la convention collective.

Article 6-2 - Prise des congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

Lorsque le salarié accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés. A défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, le salarié fixe lui-même ses semaines de congés annuels. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, répartis comme suit :

- 4 semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année ;
- 1 semaine en hiver.

Lorsque le salarié travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, fixe ces dates et en informe le salarié.

Lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.

*[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs
ou sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs]*

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :

Les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles prévues pour les congés payés. Ces congés ne sont pas rémunérés.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congé, sur une période de 12 mois consécutifs :

Ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensuel prévu à l'article 7 du présent contrat.

[Dans les deux cas (n° 1 et 2)] Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés du salarié.

Article 6-3 - Indemnité de congés annuels

Le montant de l'indemnité de congé payé est déterminé en application des dispositions de l'article 48-1-1-5 du socle commun de la convention collective.

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur 52 semaines ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :

L'indemnité des congés payés est versée au salarié au moment où les congés sont pris, en lieu et place de la rémunération.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs :

Il est convenu entre les parties que l'indemnité des congés payés pour l'année de référence écoulée, calculée au 31 mai de chaque année, s'ajoute au salaire mensuel de base prévu à l'article 7 du présent contrat.

Elle est versée :

[Opter pour l'une des trois possibilités et supprimer les mentions inutiles. Toute autre modalité de rémunération des congés payés est proscrite]

- en une seule fois au mois de juin,
- en une seule fois lors de la prise principale des congés payés,
- au fur et à mesure de la prise des congés payés au prorata du nombre de jours ouvrables de congés pris.

Article 7 - Rémunération à la date d'embauche

(Chapitre VII du socle commun et chapitre VII du socle spécifique « assistant maternel » et annexe 5 de la convention collective)

Article 7-1 - Salaire horaire

A la date de signature du présent contrat, le salaire est fixé à..... € bruts, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net² de..... € à la date de signature du présent contrat *[Le salaire horaire ne peut être inférieur aux minimas conventionnels fixés par l'annexe 5 de la convention collective]*

La rémunération mensuelle (y compris les indemnités d'entretien, et le cas échéant les indemnités de repas et de déplacement), est versée au salarié le de chaque mois *[Choisir la date de versement]*.

[Éventuellement, ajouter] Le salarié donne son accord pour que le particulier employeur confie le versement de la rémunération à PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +.

Si le salarié est amené à effectuer des heures complémentaires, c'est-à-dire au-delà de l'horaire contractuel et en-deçà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci sont rémunérées au taux horaire normal *[Possible de prévoir une majoration]*, soit € bruts (correspondant, à titre indicatif, à € net par heure, à la date de signature du contrat).

Si le salarié est amené à effectuer des heures majorées, c'est-à-dire des heures de travail au-delà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci donneront lieu à une majoration du salaire et seront rémunérées au taux horaire brut majoré de % *[Indiquer le taux de majoration. Ce taux ne peut pas être inférieur à 10 %]*, soit € bruts par heure majorée (correspondant, à titre indicatif, à € net par heure, à la date de signature du contrat).

Article 7-2 - Salaire mensuel

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur accueil de 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :

Lorsque le contrat de travail est prévu sur 52 semaines comprenant l'accueil de l'enfant sur 47 semaines et 5 semaines de congés, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-1 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

$$\begin{aligned} & \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} \\ & = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut} \end{aligned}$$

Soit un salaire mensuel brut de..... €

Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs :

Lorsque l'accueil de l'enfant s'effectue sur 46 semaines ou moins, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-2 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

² Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales

*nombre d'heures de travail par semaine × nombre de semaines programmées / 12 mois
= nombre d'heures de travail par mois × salaire horaire brut*

Soit un salaire mensuel brut de €

Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

Le salaire mensualisé n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 6.3 du présent contrat de travail.

Article 7-3 - Indemnités d'entretien, frais de repas, indemnités de déplacement

Article 7-3-1 - Indemnité d'entretien

(Article 114-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le montant de l'indemnité d'entretien est calculé en fonction de la durée effective de travail quotidien : au minimum 90 % du Minimum Garanti (MG) lorsque la durée de travail est de 9 heures et calculé au prorata de la durée de travail qu'elle soit inférieure ou supérieure à 9 heures, sans pouvoir être inférieur à 2,65 € par journée de travail sans considération du nombre d'heures.

Pour une journée de travail deheures, le montant horaire de l'indemnité d'entretien est donc de €.

Il sera versé chaque mois au salarié, en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessus, et calculé en fonction du nombre d'heures de travail réellement constatées.

L'indemnité d'entretien n'est pas due lorsque l'enfant n'est pas accueilli.

Article 7-3-2 - Frais de repas

(Article 114-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que le salarié fournit les repas]

Cas n° 1 :

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le particulier employeur.

En conséquence, le salarié ne perçoit pas de frais de repas. Le particulier employeur informe le salarié du coût des repas fournis.

Cas n° 2 :

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le salarié *[préciser la nature et le nombre de repas fournis]*.

En conséquence, le salarié perçoit € par repas réellement fourni à l'enfant.

Article 7-3-3 - Indemnités de déplacement

(Articles 57 du socle commun et 113 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Pour répondre aux besoins et activités de l'enfant [Nom, prénom de l'enfant].....
à savoir [Préciser les activités concernées]..... ,
[Choisir] le salarié est autorisé à utiliser son véhicule [OU] le particulier employeur autorise le transport
de son enfant dans le véhicule du conducteur [Nom, prénom du conducteur] ,
qu'il a expressément désigné à cet effet, et en présence permanente et impérative du salarié.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé des frais kilométriques occasionnés pour transporter [Nom, prénom de l'enfant] [Choisir] selon le barème de l'administration [OU] fiscal.
[Préciser : selon les dispositions des articles 57 (socle commun) et 113 (socle spécifique « assistant maternel ») de la convention collective, le barème ne peut être inférieur au barème de l'administration et supérieur au barème fiscal]

[Choisir] Le salarié atteste qu'il dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail [OU] que le conducteur [Nom, prénom du conducteur] ,
que le particulier employeur a expressément désigné pour transporter l'enfant en présence permanente et impérative du salarié dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail.

[A ajouter selon le cas]

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants concernés par le(s) déplacement(s). Le nombre d'enfants concernés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Article 7-4 - Régularisation des salaires lorsque l'enfant est accueilli 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs

Article 7-4-1 - Régularisation prévisionnelle réalisée chaque année à la fin d'un mois anniversaire du contrat

(Article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat du travail, en comparant les salaires versés pendant les 12 derniers mois écoulés au titre des heures réellement effectuées, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Les régularisations prévisionnelles annuelles qui interviennent au cours de l'exécution du contrat se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement en cours de contrat.

Article 7-4-2 - Régularisation définitive en fin de contrat de travail

(Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, lorsque l'accueil s'effectue sur une année de 46 semaines et moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

A la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles au crédit et au débit de l'assistant maternel. Si un crédit au profit du salarié est constaté, celui-ci s'effectue sous la forme d'un remboursement financier soumis à cotisations et contributions sociales.

Article 8 - Absences

Article 8-1 - Absences de l'enfant non prévues au contrat

(Article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit le salarié dès que possible, par tous moyens. Il transmet également le justificatif au salarié, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, le salarié n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- En cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de 5 jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire.
- En cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs d'absence, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Ces deux limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet du contrat de travail ou de sa date anniversaire.

Article 8-2 - Absences du salarié

(Articles 49 du socle commun et 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Toute absence du salarié doit être justifiée, il s'engage à prévenir dès que possible le(s) particulier(s) employeur(s).

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. Le particulier employeur remplit l'attestation de salaire et la renvoie dûment complétée, le plus rapidement possible à la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle le salarié est rattaché. *[Il est recommandé au particulier employeur d'en fournir une copie au salarié]*

Article 9 - Rupture du contrat de travail

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies à l'article 119 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective nationale.

Article 10 - Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles dans le cadre de l'exécution du présent contrat. Elles prennent les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Article 11 - Clauses particulières

[Les parties peuvent prévoir certaines règles particulières pour l'accueil ou l'accompagnement des enfants accueillis, adaptées à leur situation : (activités conseillées ou à proscrire, utilisation d'un cahier de liaison, présence d'animaux etc.)]

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du particulier employeur
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Signature du salarié
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

[Des modèles d'annexes sont proposés sur les pages suivantes. La liste de ces modèles d'annexes n'est pas exhaustive.]

AUTORISATION DE TRANSPORT DE L'ENFANT

Je, soussigné(e) [nom, prénom du particulier employeur]
demeurant au [Adresse du particulier employeur] ,
autorisons [Choisir entre] Madame / Monsieur [Nom, prénom du salarié] ,
demeurant au [Adresse du salarié]

[Opter pour le ou les cas selon que le particulier employeur autorise l'assistant maternel et/ou un autre conducteur à transporter l'enfant]

Cas n° 1 :

- à transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant]
dans son véhicule selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Cas n° 2 :

- à faire transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant] ,
en sa présence permanente et impérative, par et dans le véhicule de [Identité du conducteur]
selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Références de l'assurance automobile du conducteur :

Société d'assurance :

Adresse :

Téléphone :

Numéro de sociétaire :

Fait à, le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

AUTORISATION D'INTERVENTION MEDICALE D'URGENCE

Je, soussigné(e) [nom, prénom du particulier employeur] ,
demeurant [Adresse du particulier employeur]..... ,
autorise [choisir entre] Madame/Monsieur [identité du salarié]..... ,
domicilié(e) [adresse du salarié] au..... ,
assistant(e) maternel(le) agréé(e),

à appeler les services d'urgences.

Le salarié alerte immédiatement le particulier employeur.

Si une intervention médicale d'urgence y compris une anesthésie est nécessaire, le transport de
l'enfant se fera si possible et de préférence vers le centre hospitalier [Nom et adresse de l'hôpital choisi]
.....
ou la clinique [Nom et adresse de la clinique choisie]

Fait à, le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

AUTORISATION D'ADMINISTRER DES MÉDICAMENTS

Je, soussigné(e) [nom, prénom du particulier employeur] ,
demeurant au [Adresse]

Autorise Madame/Monsieur [Identité du salarié] ,
demeurant au [Adresse du salarié] ,
assistant(e) maternel(le) agréé(e),

à donner à notre enfant [Identité de l'enfant]..... ,

un traitement médical ou un régime alimentaire sur prescription médicale, à condition de se conformer
aux règles en vigueur, et notamment, en cas d'administration de soins ou de médicaments, que celle-
ci puisse être regardée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions du Code de l'action
sociale et des familles, que ces soins ou traitements aient fait l'objet d'une prescription médicale et
que le médecin prescripteur n'ait pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical.

Nous mettons à la disposition de l'assistant maternel le(s) ordonnance(s) concernée(s).

Fait à, le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

MODELE DE FICHE MENSUELLE DE SUIVI

A l'attention des utilisateurs du présent document :

Il est fortement recommandé aux parties d'opérer un suivi du nombre d'heures travaillées mensuellement, des horaires de travail et des périodes et motifs d'absence. Un tel suivi est utile pour déterminer les droits à congés payés du salarié, l'ancienneté ou encore pour effectuer les éventuelles régularisations de salaire dues.

C'est pourquoi, la présente fiche mensuelle est proposée aux parties. Il est recommandé de la remplir régulièrement et de la signer à la fin du mois. Chacune des parties en conserve un exemplaire.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

MOISANNEE

Jour du mois	Horaires convenus entre les parties	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures effectuées	Absence de l'enfant <i>[préciser si l'absence est rémunérée ou non]</i>	Absence de l'assistant maternel <i>[préciser si l'absence est rémunérée ou non]</i>	Commentaires éventuels*
1							
2							
3							
4							
5							

6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										

*Cette case permet notamment de renseigner toute information utile pour le suivi des heures de travail de l'assistant maternel dont la mention des heures majorées et complémentaires réalisées au cours de la semaine.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires.

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du particulier employeur

Signature de l'assistant(e) maternel(le)

FICHE PEDAGOGIQUE : LE RETRAIT DE L'ENFANT

A l'attention des utilisateurs de la fiche pédagogique

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Le retrait de l'enfant emporte la rupture du contrat de travail d'un assistant maternel à l'initiative du particulier employeur.

Conformément aux dispositions de l'article 119-1 du socle « assistant maternel » de la Convention collective, le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision de rompre le contrat de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Hormis quelques cas spécifiques liés à la faute grave ou la faute lourde, la lettre de retrait de l'enfant ne comporte pas le(s) motif(s) de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, la décision ne peut pas être fondée sur un motif discriminatoire fondé sur des critères interdits (tels que la race, l'origine sociale, le sexe, etc.) ou un motif illicite privant l'assistant maternel de l'exercice d'un droit, en application des dispositions des articles 9 à 15 du socle commun de la présente convention collective.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée au domicile de l'assistant maternel ou de la date de remise de la lettre en main propre contre décharge.

Conformément aux dispositions de l'article 120 du socle « assistant maternel » de la convention collective, selon l'ancienneté de l'assistant maternel, le préavis dure, sauf en cas de retrait fondé sur une faute grave ou une faute lourde :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois ;
- 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'un an ;
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis un an et plus.

Quelle que soit sa durée, le préavis se calcule de date à date.

L'ancienneté s'apprécie au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de la date de remise en main propre contre décharge.

Le préavis ne peut pas être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64-1 du socle commun de la Convention collective, le préavis est suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.

Illustrations

Exemple 1 :

En septembre 2020, Madame X a posé des congés payés les 26 et 27 novembre 2020 qui ont été validés par le particulier employeur. Par ailleurs, Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 mois et 15 jours. La lettre notifiant la décision de retrait a fait l'objet d'une première présentation à son domicile le 24 novembre 2020. Le préavis de 8 jours calendaires a débuté le 24 novembre 2020. En raison de la prise des congés payés, il a été suspendu les 26 et 27 novembre 2020 et a repris son cours dès le 28 novembre 2020. Le préavis s'achève le 3 décembre 2020 à minuit.

Exemple 2 :

Madame Y justifie le 24 novembre 2020, à la remise en main propre contre décharge de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 18 mois. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

A l'issue du contrat de travail, l'assistant maternel bénéficie :

- d'une indemnité compensatrice de préavis si le préavis est réalisé ou non exécuté à la demande du particulier employeur

Article 66 du socle commun et article 122 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective ;

- d'une indemnité de rupture si l'enfant est accueilli depuis au moins 9 mois à la date d'envoi du courrier de retrait de l'enfant par lettre recommandée ou à la date de remise en main propre contre décharge. Cette indemnité est égale à 1/80^{ème} du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités ;
- d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines et pour les congés acquis et non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins

Articles 123-1 et 123-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective ;

- d'un montant relatif à la régularisation définitive du salaire en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins

Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Illustrations

Exemple :

Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 ans. La première présentation de la lettre de retrait à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Ainsi le 23 décembre 2020, Madame X bénéficie :

- *du salaire pour la période allant du 1^{er} au 23 décembre 2020 ;*
- *d'une indemnité de rupture (total des salaires bruts relevés sur les déclarations Pajemploi/80) ;*
- *d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris au 23 décembre 2020.*

Elle ne bénéficie pas d'une régularisation de ses salaires car l'accueil s'effectue sur 52 semaines.

L'employeur doit remettre à l'assistant maternel, à la date de fin de contrat, les documents de fin de contrat suivants :

- un certificat de travail ;
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte.

*
* *

SOCLE SALARIE DU PARTICULIER EMPLOYEUR

MODELE DE LETTRE D'ENGAGEMENT

A l'attention des utilisateurs du présent modèle

Les parties peuvent convenir d'une lettre d'engagement jusqu'à la veille de l'embauche. La lettre d'engagement traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si elle n'est pas suivie de la rédaction d'un contrat de travail, elle est assimilée à celui-ci, sous réserve de contenir tous les éléments obligatoires du contrat de travail, prévus à l'article 41-1 du socle commun et à l'article 128-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur ». Elle peut être adaptée aux particularités de la relation de travail à condition qu'elle ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié

M./Mme [Nom, prénom du salarié]
[Adresse du salarié]

Objet : Lettre d'engagement

[Choisir entre] Madame/Monsieur,

Je, soussigné(e) [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur],
demeurant au [Adresse du particulier employeur],
immatriculé(e) sous le numéro employeur suivant :
[S'il est connu au moment de l'établissement de la lettre d'engagement ; le cas échéant, cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation]

- ☐ CESU
- ☐ PAJEMPLOI
- ☐ URSSAF
- ☐ MSA

Vous confirmez votre embauche, [Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du salarié],
de nationalité [Nationalité du salarié – Le cas échéant indiquer le titre de séjour et sa date d'expiration],
domicilié(e) au [Adresse du salarié],
et immatriculé(e) à la sécurité sociale sous le numéro [Numéro de sécurité sociale du salarié],

A compter du [Date du début du contrat], en contrat à durée indéterminée en qualité de
[Emploi repère du salarié], classé au niveau [Classification]
de la convention collective nationale de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi
à domicile, applicable à la relation de travail référencée sous le numéro IDCC 3239. [Pour déterminer
l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la
convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition par les
partenaires sociaux :
<https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]

Le cas échéant *[Choisir entre les deux options suivantes]* :

- vous serez également en charge des activités complémentaires suivantes :
 -
 -
- les activités complémentaires ne pouvant pas être identifiées lors de la conclusion de la lettre d'engagement, pourront être définies ultérieurement lors de la rédaction du contrat de travail.

Votre embauche ne sera définitive qu'à l'issue d'une période d'essai de *[Indiquer la période]*
renouvelable une fois pour la même durée.

[La période d'essai n'est pas automatique et les parties peuvent décider d'y renoncer. En cas de période d'essai, la durée maximale de celle-ci en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur en informe le salarié par écrit].

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés...) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

[OPTION A supprimer si le salarié n'effectue pas de conduite automobile ou s'il utilise le véhicule du particulier employeur]

Pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous serez amené(e) à conduire votre véhicule personnel. A la date d'établissement de la présente lettre d'engagement, votre assurance automobile est enregistrée sous le nom et l'adresse suivants *[Nom et adresse]* :
..... et référencée sous N° de police ci-dessous indiqué:
.....

A ce titre, vous percevrez une indemnité kilométrique calculée sur la base .. *[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Le montant de l'indemnité kilométrique ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal].*

Votre lieu de travail est :

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile du particulier employeur, et/ou à l'adresse de sa résidence secondaire, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle du particulier employeur.]

Votre durée hebdomadaire de travail *[après conversion des heures de présence responsable de jour, le cas échéant.]* est :

[OPTION Lorsque le salarié doit réaliser des heures de présence responsable de jour, il est rappelé que cela ne s'applique qu'aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant », à supprimer dans le cas contraire...]

Vous serez amené(e) à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants :
[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable de jour convenu]

- Lundi heures de présence responsable de jour
- Mardi heures de présence responsable de jour
- Mercredi heures de présence responsable de jour
- Jeudi heures de présence responsable de jour

- Vendredi heures de présence responsable de jour
- Samedi heures de présence responsable de jour
- Dimanche heures de présence responsable de jour

[Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif].

[OPTION *En cas de présence de nuit, lorsque l'embauche envisagée relève du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit]*

Dans le cadre de vos fonctions, vous réaliserez de la présence de nuit, impliquant pour vous l'obligation de dormir sur place dans une pièce séparée, pour les nuits suivantes : *[Indiquer les nuits où le salarié sera présent à votre domicile]*

[Information à destination des parties : la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou du particulier employeur, et sous réserve de l'acceptation écrite des parties, dans le respect des règles du repos hebdomadaire. Cela vise à répondre à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial]

[OPTION *A supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit]*

La plage horaire de présence de nuit sera la suivante :

[Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives]

Votre rémunération sera calculée sur la base d'un salaire horaire brut³ deeuros et vous sera versée le du mois en cours. *[Le salaire horaire prévu au contrat ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur. Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, par le particulier employeur].*

[OPTION *A supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit]*

La présence de nuit sera mensuellement rémunérée par une indemnité forfaitaire dépendant du nombre de nuits effectuées au cours du mois. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire à verser au salarié par mois est calculé comme suit : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits].*

Cette indemnité est égale à :

- euros bruts par nuit lorsque vous êtes appelé(e) à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : Salaire horaire brut x ¼ x plage horaire de nuit].*
- euros bruts par nuit lorsque vous êtes appelé(e) à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : Salaire horaire brut x 1/3 x plage horaire de nuit].*

³ Salaire brut : montant du salaire avant la retenue des cotisations salariales

[Si certaines nuits le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente].

[OPTION A supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie au salarié]

Vous bénéficierez des prestations en nature suivantes, qui seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants :

- Repaseuros par jour travaillé
- Logement.....euros par mois

[OPTION A supprimer si le salarié n'utilise aucun véhicule dans le cadre de son activité]

Par ailleurs, et compte tenu de la conduite d'un véhicule pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous percevrez *[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]* :

- ☐ Une prime forfaitaire de..... € bruts *[Indiquer le montant par semaine, mois ou au cas par cas, pour chaque utilisation du véhicule. A titre d'illustration, les parties peuvent convenir que la prime forfaitaire ne sera pas versée pendant les semaines de vacances scolaires. Autre exemple, les parties peuvent s'accorder sur le montant de la prime forfaitaire pour les déplacements médicaux des personnes âgées.]* ;
- ☐ Une majoration salariale de € bruts *[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire mentionné ci-dessus ou préciser le montant de la majoration salariale si celle-ci n'est pas incluse dans le salaire horaire].*

[OPTION A supprimer s'il n'y a pas de périodes non travaillées prévues]

Je vous informe que les périodes suivantes ne seront pas travaillées *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées]* :

-
-

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites de votre salaire mensuel.

Votre jour de repos hebdomadaire est fixé le *[Le dimanche, de préférence, auquel s'ajoute un repos hebdomadaire consécutif de 11 heures]*

Les jours fériés sont *[Choisir l'option retenue et supprimer les autres]* :

- Travaillés
- Chômés
- Travaillés sont les suivants : *[A compléter]*

Enfin, vous bénéficierez des congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

Avenant n°1 à la Convention collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et de
l'emploi à domicile
| SOCLE SALARIE DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fait àle.....en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre conservé par le particulier employeur]

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Signature du salarié
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE (HORS GARDE PARTAGEE)

A l'attention des utilisateurs du présent modèle

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties et comporte les mentions prévues à l'article 41 du socle « commun » et à l'article 128-1 et 128-1-1 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Monsieur / Madame [Nom, prénom du particulier employeur].....

Adresse [Adresse du particulier employeur] :

Téléphone [Téléphone du particulier employeur] :

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur] :

N° d'immatriculation : [Cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation]

☐ CESU

☐ PAJEMPLOI

☐ URSSAF

☐ MSA

Code IDCC : 3239

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Monsieur / Madame, [Nom, prénom du salarié].....

Nationalité :

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Numéro de sécurité sociale :

Ci-après dénommé « le salarié »

Article 1 – Engagement

Article 1-1 Convention collective applicable

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 1-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 - Date d'effet du contrat

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche, le/...../..... pour une durée indéterminée.

[Remplacer la première phrase par le paragraphe suivant, si une lettre d'engagement a précédé la conclusion du contrat de travail.]

A la suite de la lettre d'engagement du / / *[Date]*, les parties ont décidé de formaliser la relation de travail par un contrat de travail à durée indéterminée remis le / / *[Préciser la date de remise du contrat de travail à la date d'embauche ou à l'expiration de la période d'essai au plus tard]*

Dans tous les cas, la date d'effet de la relation de travail correspond au premier jour travaillé.

Article 3 - Période d'essai

(Article 131 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de *[Indiquer la période d'essai initiale]* renouvelable une fois pour la même durée *[Information à destination des parties : La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur informera au préalable le salarié par écrit. Le particulier employeur s'assurera de l'accord du salarié pour le renouvellement de la période d'essai.]*

Toute suspension du contrat qui se produirait, pendant la période d'essai (exemples : maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par écrit à tout moment, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

Article 4 - Lieu(x) habituel(s) de travail

Le(s) lieu (x) de travail habituel du salarié est/sont :

..... (domicile du particulier employeur)

..... (résidence secondaire du particulier employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de l'employeur, et/ ou à l'adresse de sa résidence secondaire, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle du particulier employeur.]

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, l'employeur se réserve le droit de demander au salarié d'effectuer des déplacements ponctuels en dehors du domicile.

Si le salarié est appelé à travailler de manière occasionnelle sur un lieu autre que celui/ceux indiqués au contrat, un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par un avenant au présent contrat de travail, en fixera les modalités particulières.

Article 5 - Fonctions

Le salarié occupe un emploi de *[Intitulé du poste occupé et classification]*

[Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la présente convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié est chargé des activités complémentaires suivantes : *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires]*

-
-

Article 6 - Durée et horaires de travail

(Articles 132, 133-1 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

*[Le particulier employeur doit choisir entre les cas 1, 2 et 3, correspondant à sa situation, selon que les horaires peuvent être ou non déterminées au moment de la conclusion du contrat de travail. **Un seul choix est possible.**]*

Cas 1 : *[A choisir si le particulier employeur peut déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat] :*

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant *[indiquer le nombre d'heures]*
les heures de présence responsable de jour.

[Information à destination des parties : La durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine]

Les jours et horaires de travail sont les suivants :

- Lundi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Mardi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Mercredi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Jeudi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Vendredi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Samedi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Dimanche : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification d'un commun accord entre les parties.

Par ailleurs, le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus. Lorsque le salarié a plusieurs particuliers-employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

Cas n°2 *[A choisir uniquement si le particulier employeur ne peut pas déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat mais peut déterminer la durée du travail hebdomadaire. A titre d'exemple, le cas n°2 concerne le particulier employeur dont la profession engendre une impossibilité de transmettre au salarié un planning fixe de travail, lors de la conclusion du contrat de travail.] :*

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]*..... heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant *[Indiquer le nombre d'heures]*..... heures de présence responsable de jour hebdomadaire.

La répartition des jours et horaires de travail est indiquée par écrit dans un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles. *[Information à destination des parties : Les circonstances exceptionnelles sont par nature imprévisible et/ou résultent d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur]*

Le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus, dans la limite de la durée maximale de travail. Lorsque le salarié a plusieurs particuliers-employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

Cas n°3 *[A choisir uniquement si le particulier employeur ne peut déterminer ni la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat, ni la durée du travail hebdomadaire, la durée de travail est dite irrégulière, conformément à la définition prévue à l'article 132 de la présente convention collective.] :*

Comme convenu entre les parties, la durée de travail est dite « irrégulière » au sens de l'article 132 de

la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

[Informations à l'attention des parties : En cas de durée de travail irrégulière, la durée est comprise entre 0 heure et 48 heures maximum par semaine]

Dans ce cas, le particulier employeur informe par écrit dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, des jours et des horaires de travail, en précisant les heures de présence responsable de jour le cas échéant. Le planning sera remis au salarié : *[Choisir le(s) mode(s) de transmission du planning et rayer la (les) option(s) inutile(s)]*

- en main propre,
- par courriel,
- ou par SMS.

Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention. *[Information à destination des parties : la durée de travail peut être comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine.]*

Article 7 - Heures de présence responsable de jour

(Article 137-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION à prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence responsable, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant ».]

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants : *[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable convenu]*

- Lundi heures de présence responsable de jour
- Mardi heures de présence responsable de jour
- Mercredi heures de présence responsable de jour
- Jeudi heures de présence responsable de jour
- Vendredi heures de présence responsable de jour
- Samedi heures de présence responsable de jour
- Dimanche heures de présence responsable de jour

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription de ces heures de présence responsable de jour, dans le carnet de transmission. Les horaires de la présence responsable de jour peuvent être indiqués dans un planning remis au salarié.]

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.

Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif.

Article 8 - Heures de présence de nuit

(Article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION à prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit.]

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence de nuit. Dans ce cadre, le salarié est dans l'obligation de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée.

Les parties ont convenu de la plage horaire de la nuit, suivante :

.....
[Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives.]

NB : Ces heures de présence de nuit peuvent s'ajouter à des heures de jour prévues à l'article 6 du présent contrat]

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription des heures de présence de nuit dans le carnet de transmission.]

La présence de nuit du salarié est prévue :
[Indiquer les nuits où le salarié sera présent à votre domicile]

[Information à destination des parties : la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou, avec son acceptation écrite, et dans le respect des règles du repos hebdomadaire, en réponse à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial]

Il est précisé que le temps de la présence de nuit n'est pas pris en compte pour déterminer la durée de travail effectif hebdomadaire.

[OPTION à prévoir si le particulier employeur a connaissance du nombre habituel d'interventions au cours de la nuit]

Lors de la signature du contrat de travail, les parties conviennent d'un commun accord que le salarié pourra, sauf nécessité imprévue ou inhabituelle, être amené à intervenir habituellement
fois au cours de la nuit. *[Indiquer le nombre de fois où le salarié peut intervenir auprès de vous ou de votre enfant afin de fixer le montant minimum de l'indemnité forfaitaire de présence de nuit, dont le montant dépend du nombre d'interventions dans la nuit. Les parties peuvent, le cas échéant, définir les durées des interventions, si celles-ci sont prévisibles. A défaut, elles pourront préciser le nombre et la durée des interventions dans le carnet de transmission.]*

[Information à destination des parties : si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins 4 fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.]

Article 9 - Heures de garde malade de nuit

(Article 137-3 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION à prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de garde malade de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine adulte « Assistant de vie C » et « Assistant de vie D »]

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit. Dans ce cadre, le salarié est tenu de rester à proximité du malade et ne dispose pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet.

[Information à destination des parties : un emploi à temps complet correspond à 40 heures de travail par semaine.]

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit, selon la plage horaire suivante :

- Lundi soir de heures au mardi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mardi soir de heures au mercredi matin à heures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mercredi soir de heures au jeudi matin àheures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Jeudi soir de heures au vendredi matin à heures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Vendredi soir de heures au samedi matin à heures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Samedi soir de heures au dimanche matin à .. heures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Dimanche soir de heures au lundi matin à heures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)

Les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail. Les parties ont convenu que les heures de garde malade de nuit seraient réalisées dans les conditions suivantes : *[Indiquer les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit comprenant les informations nécessaires pour que le salarié accomplisse les heures de garde malade de nuit dans de bonnes conditions etc.]*

Il est précisé que les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Article 10 - Absences du particulier employeur

(Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

[OPTION à prévoir si les absences du particulier employeur sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail. Article à supprimer si ce n'est pas le cas ou si le particulier employeur a choisi le cas n° 3 à l'article 6 du contrat de travail relatif à la durée et aux horaires de travail]

Les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié et que ce dernier est libre de tout engagement *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées en dehors des périodes de congés payés du salarié]* :

-
-

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 13 ci-dessous.

[Information à destination des parties : Si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues dans le contrat de travail, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail, et sont rémunérées. Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages (acquisition de congés payés, période prise en compte pour le calcul de son ancienneté). Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.]

Article 11 - Repos hebdomadaire

(Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire est fixée le (le dimanche, de préférence).

[Informations à destination des parties : au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures. A titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12h, il bénéficiera du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire de 24h le dimanche.]

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une de ces deux modalités. Un seul choix à la fois est possible. Il n'y a pas de cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillée. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.]* :

- ☐ rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 %,
- ☐ ou récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %.

[Information à destination des parties : la récupération de la période de repos hebdomadaire doit avoir lieu un jour habituellement travaillé.]

Article 12 - Jours fériés

(Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera *[Choisir l'une de ces deux options. Un seul choix est possible]* :

- ☐ chôme
- ☐ Travaillé

[OPTION à supprimer si le 1er mai n'est pas travaillé] En contrepartie, le salarié bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100%.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants *[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s)]* :

- ☐ 1^{er} janvier
- ☐ Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement]*
- ☐ Lundi de Pâques
- ☐ 8 mai
- ☐ Jeudi de l'Ascension
- ☐ Lundi de Pentecôte
- ☐ Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- ☐ 14 juillet
- ☐ 15 août
- ☐ 1^{er} novembre
- ☐ 11 novembre
- ☐ 25 décembre
- ☐ 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement]*

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10% calculé sur la base du salaire indiqué à l'article 13 du présent contrat. *[Information à destination des parties : la majoration de 10% est cumulable avec celle prévue à l'article 11 du contrat de travail, si le jour férié travaillé tombe le jour du repos hebdomadaire]*

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

Article 13 - Rémunération

[Information à destination des parties : Le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur]

❖ Salaire brut horaire et mensuel

Le salaire horaire brut⁴ du salarié est fixé à€, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁵ de€ à la date de signature du présent contrat.

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

[Choisir en fonction de la durée du travail du salarié (la durée du travail régulière ou la durée du travail dite « irrégulière »)]

OPTION 1 en cas de durée de travail dite « irrégulière » *[OPTION à supprimer si ce n'est pas le cas]*

(Articles 146-2 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le salaire mensuel brut du salarié est calculé en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées dans le mois.

OPTION 2 en cas de durée de travail dite « régulière » *[OPTION à supprimer si ce n'est pas le cas]*

(Articles 146-1 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le salaire mensuel brut se calcule comme suit :

salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines /12 mois

Pour déterminer à titre indicatif le salaire mensuel net, des simulateurs convertissant le salaire mensuel brut sont accessibles sur internet]

Le salaire mensuel brut du salarié s'élève à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire mensuel net de€ à la date de signature du présent contrat.

❖ Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : *[Choisir entre l'une de des deux options en précisant le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires récupérées. Il n'y a pas de cumul de la majoration salariale et du repos compensateur. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail]*

- rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail ;
- ou récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail. Le repos compensateur sera pris sur une journée de travail habituellement travaillé, dans les 12 mois.

[Information à destination des parties : Les heures supplémentaires sont appréciées dans le cadre de chaque contrat de travail.]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur.

⁴ Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales

⁵ Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

(Salaire horaire brut non majoré x nombre d'heures de travail par semaine dans la limite de 40 heures x 52 semaines /12 mois) + (Salaire horaire brut majoré x nombre d'heures supplémentaires rémunérées x 52 semaines /12 mois)]

Le salarié perçoit ainsi un salaire mensuel brut global de €, pour heures de travail par semaine, et heures de travail par mois.

- ❖ Rémunération des heures de présence responsable de jour *[Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]*

(Articles 137-1 et 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent qu'une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail. Ces heures sont prises en compte pour calculer le salaire mensuel brut global.

[Information à destination des parties : les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.]

- ❖ Rémunération des heures de présence de nuit *[Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]*

(Articles 137-2 et 149 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent que la présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire selon le nombre de nuits effectuées au cours du mois. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire à verser au salarié par mois est calculé comme suit : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits]*

Cette indemnité est égale à euros brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x ¼ x plage horaire de nuit]*

Cette indemnité est égale à euros brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x 1/3 x plage horaire de nuit]*

Cette indemnité s'ajoute au salaire mensuel brut global.

[Les parties peuvent prévoir dans le contrat de travail, un montant unique d'indemnité forfaitaire de présence de nuit, sous réserve que ce montant respecte les montants minimaux dépendant du nombre d'interventions.]

[Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.]

- ❖ Indemnités et prestations en nature

(Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants : *[Mention à supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie]*

- Repas€ par jour travaillé
- Logement.....€ par mois

[Information à l'attention des parties : si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette.]

Le particulier employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. *[Mention à supprimer si le salarié ne bénéficie pas d'un abonnement de transport en commun ou ne l'utilise pas pour se rendre à son lieu de travail.]*

[Information à destination des parties : la prise en charge est de 50 % si le salarié travaille au moins 17 heures 30 par semaine. A défaut, la prise en charge est proratisée comme suit :

50 % x durée du travail hebdomadaire / 17,5 heures

]

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 5, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]

- ☐ d'une prime forfaitaire deeuros bruts
[Indiquer le montant. Information à destination des parties : la prime forfaitaire est un élément de la rémunération brute chargeable et imposable]
- ☐ d'une majoration salariale de euros bruts
[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus].

[A supprimer si le salarié utilise votre véhicule] Le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, en plus du supplément de rémunération, il bénéficie d'une indemnité kilométrique, calculée sur la base
[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal]

Article 14 - Congés payés

(Articles 48 et 48-1 du socle commun et article 140-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

[Information à destination des parties : en cas de multi-emplois, le salarié informe chaque particulier employeur des dates des congés fixées avec chacun d'eux.]

Les parties s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés. À défaut d'accord entre elles, la date des congés est fixée par le particulier employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimal de deux mois.

Dans le cas où le salarié est déclaré par le biais du Cesu, il est expressément convenu entre les parties que : *[Choisir l'une de ces deux modalités convenues entre les parties. **Un seul choix à la fois est possible.***

*Il n'y a pas de cumul de la majoration de 10 % et de la rémunération des congés payés lors de leur prise.
Mention à supprimer si le salarié n'est pas déclaré au Cesu.]*

- Le salaire mensuel brut du salarié défini à l'article 13 est majoré de 10 % au titre des congés payés. En conséquence, le salarié n'est pas rémunéré lors de son départ effectif en congés.
- Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence : lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.]

Article 15 - Absences du salarié

(Article 49 du socle commun et article 141-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié devra lui transmettre son arrêt de travail dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 16 - Clauses particulières

[Information à destination des parties : la liste des clauses particulières ci-dessous précisée est indicative et n'est pas exhaustive. Les mentions inutiles ci-après listées seront supprimées en fonction des besoins.]

- Mesures de sécurité particulières à respecter
[Information à destination des parties : elles peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation : règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, etc.]
- Consignes particulières pour la garde ou l'accompagnement
[Information à destination des parties : elles peuvent envisager certaines règles particulières adaptées à leur situation en prévoyant les activités conseillées ou à proscrire, l'utilisation d'un carnet de transmission, etc.]
- Logement
- Garde d'enfants
- Conduite de véhicule
[Mention à supprimer si le salarié n'est pas amené à conduire un véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles]

En cas de conduite d'un véhicule pour la réalisation des activités professionnelles du salarié, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité en cas d'usage du véhicule du salarié.

A la date de signature du contrat, l'assurance automobile du salarié est enregistrée sous le nom et adresse suivants : *[Nom et adresse]*

et est référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué :

[A remplir si le salarié effectue de la conduite automobile dans le cas visés par l'article 41 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.]

Le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification.

Article 17 - Rupture du contrat de travail

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies aux articles 63 et suivants ainsi que les articles 161 et suivants de la convention collective nationale applicable.

Article 18 - Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du particulier employeur
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Signature du salarié
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Annexe 1 : fiche de poste générée par le simulateur de branche *[Joindre la fiche de poste générée par le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux :*

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine/>]

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE EN CAS DE GARDE PARTAGEE

A l'attention des utilisateurs du présent modèle

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties et comporte les mentions prévues à l'article 41 du socle « commun » et aux articles 128-1 et 128-1-3 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Monsieur / Madame [Nom, prénom du particulier employeur]

Adresse [Adresse du particulier employeur] :

Téléphone [Téléphone du particulier employeur] :

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur] :

N° d'immatriculation : [Cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation]

☐ CESU

☐ PAJEMPLOI

☐ URSSAF

☐ MSA

Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Monsieur / Madame [Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence]:

Lien avec l'employeur [Préciser le lien] :

Téléphone [Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence] :

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

Et

[Choisir entre] Monsieur / Madame, [Nom, prénom du salarié]

Nationalité :

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Numéro de sécurité sociale :

Ci-après dénommé « le salarié »

Préambule

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, chaque particulier employeur est tenu de conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié. Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et demeure juridiquement distinct de l'autre.

Article 1 - Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet d'organiser la garde de [Indiquer le(s) nom(s) et prénom(s) de l'enfant]

né(e)(s) le [Indiquer la date de naissance] / /, enfant(s) du particulier employeur.

Ce contrat est conclu dans le cadre d'une garde partagée convenue entre le particulier employeur et Monsieur ou Madame [Indiquer le nom du particulier-employeur représentant l'autre famille], co-employeur du salarié, pour la garde de leur(s) enfant(s) [Indiquer les nom(s) et prénom(s)]

La garde partagée est une condition déterminante du présent contrat.

Article 2 - Engagement

Article 2-1 Convention collective applicable

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 2-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 3 - Date d'effet du contrat

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche le [Indiquer la date] / / pour une durée indéterminée.

Article 4 - Période d'essai

(Article 131 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de
[Indiquer la période d'essai initiale] renouvelable une fois pour la même durée *[Information à destination des parties : La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur informera au préalable le salarié par écrit. Le particulier employeur s'assurera de l'accord du salarié pour le renouvellement de la période d'essai.]*

Toute suspension du contrat qui se produirait pendant la période d'essai (exemples : maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par écrit à tout moment, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

Article 5 - Lieu habituel de travail

La garde partagée s'effectuera au domicile de l'un ou l'autre particulier co-employeur.

Le(s) lieu(s) de travail habituel du salarié est/sont précisé(s) ci-après :

..... (adresse du particulier employeur)

..... (adresse du co-employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de chaque particulier employeur, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle des particuliers employeurs. Dans le cas où le domicile d'un seul particulier-employeur est choisi comme lieu de travail habituel, une seule adresse est renseignée]

Les co-employeurs s'accorderont sur l'alternance des lieux de travail, et en informeront le salarié.

[Les parties peuvent fixer dans le contrat de travail les modalités de l'alternance entre les deux domiciles au cours de la semaine]

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, le particulier employeur et le co-employeur se réservent le droit de demander au salarié avec l'accord préalable de ce dernier, la réalisation de déplacements ponctuels en dehors de leur(s) domicile(s).

Si le salarié est amené à travailler sur un lieu autre que celui/ceux prévu(s) au contrat de travail, un accord entre le particulier employeur et le salarié, sera au préalable matérialisé par un avenant au présent contrat de travail et en fixera les modalités particulières. Le co-employeur aura au préalable été concerté.

Article 6 - Fonctions

Le salarié occupe un emploi de garde d'enfant d'échelle III et de catégorie

[Préciser si le garde d'enfant est de catégorie A ou B, suivant la grille de classification figurant à l'annexe]

7 de la présente convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux :

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine/>

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié peut être amené à réaliser les activités complémentaires suivantes *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires. A titre d'exemple, les activités complémentaires peuvent consister à raccompagner l'enfant à domicile, emmener l'enfant à son/ ses activité(s) extra-scolaire(s) etc]* :

-
-

Article 7 - Durée du travail

(Articles 132, 133-1, 133-2 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de travail effectif hebdomadaire⁶, réparties de la façon suivante :

Les jours et horaires de travail sont les suivants *[A compléter]* :

- Lundi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Mardi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Mercredi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Jeudi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Vendredi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Samedi : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi
- Dimanche : de .. heures à heures le matin / de heures àheures l'après-midi

La durée de travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'un et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Il est précisé que les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux familles peuvent être complétées par des heures de gardes sollicitées à la demande des deux particuliers employeurs et/ou des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification en accord entre les parties au contrat de travail, les particuliers employeurs s'étant préalablement accordés sur la modification de l'horaire contractuel commun aux deux familles.

⁶ Il est rappelé qu'en cas de garde partagée, il n'y a pas d'heures de présence responsable de jour.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

[Information à destination des parties : dans le respect de la durée de repos hebdomadaire, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine. La majoration ou la récupération des heures supplémentaires est prévue au contrat de travail dans l'article relatif à la rémunération]

Article 8 - Absences des deux particuliers employeurs

(Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

[OPTION à prévoir si les absences simultanées des deux particuliers employeurs sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail]

En accord avec l'autre co-employeur, les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié en dehors de la période des congés payés *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées]* :

-
-

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 11 ci-dessous.

[Information à destination des parties : le cas d'absence d'un seul particulier employeur sera prévu dans la convention conclue entre les deux particuliers employeurs étant précisé que le salarié sera rémunéré de toutes les heures de travail-réalisées]

Article 9 - Repos hebdomadaire

(Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire est fixée le (le dimanche, de préférence).

[Informations à destination des parties : au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures. A titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12h, il bénéficiera du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire de 24h le dimanche]

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une de ces deux modalités. Un seul choix à la fois est possible. Il n'y a pas de cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillé. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail]* :

- ☐ rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 %,
- ☐ ou récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %.

[Information à destination des parties : la récupération de la période de repos hebdomadaire doit avoir lieu un jour habituellement travaillé]

Article 10 - Jours fériés

(Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera *[Choisir l'une de ces deux options. Un seul choix est possible]* :

- ☐ Chômé
- ☐ Travaillé

[OPTION à supprimer si le 1er mai n'est pas travaillé] En contrepartie, le salarié bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100 %.

Les jours fériés travaillés sont, le cas échéant, les suivants :

- ☐ 1^{er} janvier
- ☐ Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement]*
- ☐ Lundi de Pâques
- ☐ 8 mai
- ☐ Jeudi de l'Ascension
- ☐ Lundi de Pentecôte
- ☐ Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- ☐ 14 juillet
- ☐ 15 août
- ☐ 1^{er} novembre
- ☐ 11 novembre
- ☐ 25 décembre
- ☐ 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement]*

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10 % calculé sur la base du salaire indiqué à l'article 11 du présent contrat.

[Information à destination des parties : la majoration de 10 % est cumulable avec celle prévue à l'article 9 du contrat de travail, si le jour férié travaillé tombe le jour du repos hebdomadaire]

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

Article 11 - Rémunération

[Information à destination des parties : le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur]

❖ Salaire brut horaire et mensuel

Le salaire horaire brut⁷ du salarié est fixé à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁸ de€ à la date de signature du présent contrat.

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière et inférieure ou égale à 40 heures, le salaire mensuel brut se calcule comme suit :

salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines /12 mois

Pour déterminer à titre indicatif le salaire mensuel net, des simulateurs convertissant le salaire mensuel brut sont accessibles sur internet]

Le salaire mensuel brut global du salarié s'élève à€, correspondant, à titre indicatif, à un salaire mensuel net de € à la date de signature du présent contrat.

❖ Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration prévue à l'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective, sont supportées par les particuliers employeurs, selon le mode de répartition convenu entre eux. L'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective, précisent que les heures supplémentaires sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les 12 mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.]

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : *[Choisir entre l'une des deux options en précisant le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires récupérées. Il n'y a pas de cumul de la majoration salariale et du repos compensateur.]*

- rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail ;
- ou récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail. Le repos compensateur sera pris un jour habituellement travaillé dans les 12 mois.

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, il convient d'appliquer l'article 136 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur, après en avoir informé le co-employeur.

[Information à destination des parties : si l'horaire contractuel habituel hebdomadaire comprend des heures supplémentaires, ces dernières pourront être mensualisées. Ainsi, le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

⁷ Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales

⁸ Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales

*salaire horaire brut non majoré x nombre d'heures de travail par semaine (dans la limite de 40 heures)
x 52 semaines /12 mois + salaire horaire brut majoré x nombre d'heures supplémentaires rémunérées x
52 semaines /12 mois*

]

Le salarié percevra ainsi un salaire mensuel brut global de euros, pour heures de travail par semaine, et heures de travail par mois.

Le salaire mensuel brut global du salarié est pris en charge par chaque co-employeur selon les proportions suivantes :

-% par [Nom du particulier employeur] ,
soit € brut par mois
-% par [Nom du particulier employeur] ,
soit € brut par mois

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

❖ Indemnités et prestations en nature

*(Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique
« salarié du particulier employeur »)*

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants [Mention à supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie] :

- Repas€ par jour travaillé
- Logement€ par mois

[Information à l'attention des parties : si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette]

Le particulier employeur et le co-employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs,% des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. [Indiquer le pourcentage de prise en charge par le particulier employeur]

[Information à l'attention des parties : si le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée travaille au moins 17 heures 30 par semaine pour chaque particulier employeur, il bénéficie d'une prise en charge intégrale par les deux co-employeurs du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Si le salarié travaille moins de 17 heures 30 par semaine pour chaque particulier employeur, la prise en charge est proratisée comme suit : 100% x durée du travail hebdomadaire /17,5 heures] [Mention à supprimer si le salarié ne bénéficie pas d'un abonnement de transport en commun ou ne l'utilise pas pour se rendre à son lieu de travail]

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 6, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]

- ☐ d'une prime forfaitaire de€ bruts

[Indiquer le montant. Information à destination des parties : la prime forfaitaire est un élément de la rémunération brute chargeable et imposable]

- d'une majoration salariale de€ bruts

[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus]

[A supprimer si le salarié utilise votre véhicule] Le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, en plus du supplément de rémunération, il bénéficie d'une indemnité kilométrique, calculée sur la base *[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal]*

La prise en charge des indemnités kilométriques par les deux particuliers co-employeurs s'effectue selon la même répartition que celle appliquée au salaire mensuel brut mentionné ci-dessus.

Lorsque l'un des deux particuliers employeurs est seul demandeur de déplacements, le supplément de rémunération précitée et éventuellement l'indemnité kilométrique sera/seront supporté(s) par ce dernier.

Article 12 - Congés payés

(Articles 48 et 48-1 du socle commun et article 140-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

La date des congés payés est fixée d'un commun accord entre les particuliers employeurs dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence, par l'un ou les deux particulier(s) employeurs : lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre débénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables]

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

Le salarié, le particulier employeur et le co-employeur s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés.

A défaut d'accord avec le salarié, la date des congés payés est fixée d'un commun accord entre le particulier employeur et le co-employeur dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

Article 13 - Absences du salarié

(Article 49 du socle commun et article 141-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur et le co-employeur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié devra leur transmettre l'arrêt de travail ou une copie de celui-ci dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

[Information à destination des parties : en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit]

Article 14 - Clauses particulières

[Information à destination des parties : la liste des clauses particulières ci-dessous précisée est indicative et n'est pas exhaustive. Les mentions inutiles ci-après listées seront supprimées en fonction des besoins. Il est également précisé que les parties peuvent mettre en place un carnet de transmission, dont un modèle est annexé à la présente convention collective]

- Mesures de sécurité particulières à respecter

[Information à destination des parties : elles peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation : règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, etc.]

- Conduite de véhicule

[Mention à supprimer si le salarié n'est pas amené à conduire un véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles]

En cas de conduite d'un véhicule pour la réalisation des activités professionnelles du salarié, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité en cas d'usage du véhicule du salarié.

Assurance automobile enregistrée sous le nom et l'adresse suivants *[Nom et adresse]* :

.....
.....

et référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué:

A cet effet, le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification.

Article 15 - Rupture du contrat de travail

(Articles 63 et suivants du socle commun et articles 161 et suivants du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

A l'issue de la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat de travail en respectant un préavis conforme aux dispositions conventionnelles.

Il est précisé que dans le cadre d'une garde partagée, la rupture de l'un des contrats de travail entraîne une modification substantielle de l'autre contrat de travail.

Article 16 - Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Avenant n°1 à la Convention collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et de
l'emploi à domicile
| SOCLE SALARIE DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2
exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Signature du salarié
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

CARNET DE TRANSMISSION

A l'attention des utilisateurs du carnet de transmission

Afin de faciliter la transmission d'informations utiles entre le particulier employeur, ou le proche aidant, et le ou les salariés, il est conseillé de mettre en place un carnet de transmission bien qu'il ne revête pas un caractère obligatoire. Lorsqu'il est mis en place, il est prévu par le contrat de travail ou son avenant.

Il s'agit d'un document de suivi à destination de chacun des acteurs mentionnés ci-avant.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive du carnet de transmission.

LE RÔLE DU CARNET DE TRANSMISSION

Le carnet de transmission est un outil de dialogue entre le particulier employeur, ou, le cas échéant, son proche aidant, et son ou ses salariés occupant un emploi repère relevant du domaine « Adulte » ou « Enfant », et impliquant d'avoir connaissance des informations qui y sont portées.

Son objectif est de faciliter la transmission des informations entre les différents acteurs mentionnés ci-avant, et permettre de faciliter le suivi, d'assurer une continuité et une coordination entre les différentes interventions.

Le carnet de transmission peut être simplifié et limité à la seule transmission de consignes ou d'observations lorsque le salarié occupe un poste relevant du domaine « Espaces de vie ».

Dans tous les cas, les informations qui y sont portées doivent être factuelles et objectives.

Son contenu est personnalisable afin d'être adapté à la situation de chaque particulier employeur. Le carnet de transmission est rempli sur le temps de travail.

Le carnet de transmission est la propriété du particulier employeur et demeure en sa possession. Il peut contenir des informations personnelles et confidentielles, relevant de la vie privée de son propriétaire.

Il est dès lors indispensable que chacune des parties observe la plus stricte confidentialité à l'égard des informations contenues dans le carnet de transmission. Toute reproduction du carnet de transmission est, le cas échéant, soumise à l'accord exprès du particulier employeur et le cas échéant de ses autres salariés.

INFORMATIONS UTILES EN CAS D'URGENCE

PERSONNE(S) A CONTACTER EN CAS D'URGENCE :

- Nom, prénom :
- Numéro de téléphone : / / / /
- Lien avec le particulier employeur *[Préciser le lien]* :

- Nom, prénom :
- Numéro de téléphone : / / / /
- Lien avec le particulier employeur *[Préciser le lien]* :

[L'indication de l'identité et du numéro de téléphone du ou des proche(s) aidant est soumise à l'accord préalable des ou de l'intéressé(s)]

NUMEROS D'URGENCE :

- SOS MEDECINS : / / / /
- POMPIERS :
- POLICE :
- CENTRE HOSPITALIER : / / / /
(le plus proche)

LOCALISATION DANS LE LOGEMENT DU KIT DE PREMIERS SECOURS :

.....
.....
.....
.....

CONNAISSANCE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE

[Des consignes générales, à prendre en compte par le ou les salariés pour chaque intervention, peuvent être reportées sur le carnet de transmission par le particulier employeur, ou, le cas échéant, par le proche aidant. Ce mode de communication peut être particulièrement important lorsque le particulier employeur est en situation de handicap, ou que son autonomie est altérée, et ne peut, ou seulement difficilement, exprimer ses besoins, ou dans le cadre de la garde d'enfant.]

Les consignes proposées dans cette rubrique constituent seulement des exemples, afin d'aider les rédacteurs à identifier les situations susceptibles d'être rencontrées. Elles sont modifiables et adaptables en fonction de la situation de la personne accompagnée.]

CONSIGNES DE SECURITE GENERALE

*[Difficultés à se mouvoir : fauteuil roulant, déambulateur, verticalisateur, ...
Risques spécifiques : perte de repères, éléments anxiogènes à éviter, ...]*

.....
.....
.....

CONSIGNES PARTICULIERES POUR LA PRISE DES REPAS

[Préférences alimentaires ; Régime spécifique ; Allergies alimentaires ; Autres (difficultés de déglutition, ...)]

.....
.....
.....

CONSIGNES PARTICULIERES POUR LE COUCHER

[Tenue habituelle ; Horaires habituels de sommeil ; Habitudes du coucher : lumière, musique, ...]

.....
.....
.....

CONSIGNES PARTICULIERES POUR L'AIDE A LA TOILETTE NON MEDICALISEE

[Degré d'autonomie ; Habitudes ; ...]

.....
.....
.....

CONSIGNES PARTICULIERES POUR L'AIDE A LA PRISE DES MEDICAMENTS

[Prescription (Nom du médicament, heure/moment de prise, ordonnance)]

.....
.....
.....

CONSIGNES PARTICULIERES POUR LES SORTIES

*[Mode de déplacement : véhicule, transports en commun, marche, déambulateur, fauteuil, ...
Limitations relatives aux lieux et horaires de déplacement]*

.....

.....
.....

CONSIGNES DE SECURITE

.....
.....
.....

AUTRE

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Date :

Nom du salarié :

[illegible]

OBSERVATIONS DU SALARIE

Repas (composition, appétit, ...) :

.....

.....

.....

.....

.....

Qualité et durée du repos :

[Pour la seule présence de nuit]

.....

.....

.....

.....

.....

Nombre et durée des ou de l'intervention(s) au cours de la nuit :

.....

.....

.....

.....

.....

Nature des ou de l'intervention(s) du salarié :

.....

.....

.....

.....

.....

Autres observations :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FICHE MENSUELLE DE SUIVI EN CAS DE DUREE DE TRAVAIL IRRÉGULIERE

A l'attention des utilisateurs du présent modèle

La durée de travail du salarié du particulier employeur est dite « irrégulière », lorsque la durée hebdomadaire de travail et les horaires ne peuvent être déterminés lors de la conclusion du contrat de travail. Les dispositions conventionnelles applicables, sont définies aux articles 132,134, 136, 152-1 de la convention collective. La durée hebdomadaire de travail est comprise entre 0 heure et 48 heures, et les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur 8 semaines consécutives.

Afin de faciliter le suivi du temps de travail du salarié dans ce cadre et réaliser le bulletin de paie, un modèle de fiche mensuelle de suivi est proposé au particulier employeur.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

MOIS :

Nom, prénom du particulier employeur :

Nom, prénom du salarié :

[A ajouter en cas de garde d'enfant(s)]

Nom, prénom de l'enfant :

Nom, prénom de l'enfant :

[Remplir les informations suivantes pour chaque semaine civile du mois]

SEMAINE DU AU

- ☐ **Durée de la présence au travail au cours de la semaine :**
[NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que le cas échéant, les heures de présence responsable de jour non converties. La durée de la présence au travail n'est pas identique à la durée du travail effectif].
- ☐ *[A ajouter si le salarié réalise des heures de présence responsable de jour]*
Nombre d'heures de présence responsable de jour :
(Article 137-1 de la convention collective)
- ☐ *[A ajouter si le salarié réalise des heures de présence de nuit]*
Nombre de nuits pour lesquelles le salarié a réalisé de la présence de nuit :
(Article 137-2 de la convention collective)
- ☐ *[A ajouter si le salarié réalise des heures de garde malade de nuit]*
Nombre d'heures de garde-malade de nuit :
(Article 137-3 de la convention collective)
- ☐ **Durée du travail effectif au cours de la semaine :**

[NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que, le cas échéant, les heures de présence responsable de jour converties en temps de travail effectif. Pour rappel, une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif].

□ **Heures supplémentaires :**

[NB : les heures de travail réalisées au cours d'une semaine sont comptabilisées comme heures supplémentaires lorsqu'elles excèdent une durée hebdomadaire de travail moyenne de 40 heures. Cette durée moyenne est calculée sur 8 semaines consécutives, incluant la semaine considérée.]

- Moyenne des heures de travail effectif au cours des 8 dernières semaines, incluant la semaine considérée :
- Nombre d'heures supplémentaires de travail effectif au-delà de la moyenne de 40 heures calculée ci-dessus :

[NB : La durée maximale du travail est comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine..]

- Heures supplémentaires rémunérées :
[NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont rémunérées, il est fait application d'une majoration de 25% du salaire horaire du salarié, et ce jusqu'à la 48^{ème} heure incluse.]

- Compensées par un repos :
Heures de repos compensateur de remplacement acquis au cours de la semaine :
[NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont récupérées, le repos compensateur de remplacement acquis par le salarié est égal au nombre d'heures supplémentaires récupérées, majoré de 25 %, et ce jusqu'à la 48^{ème} heure incluse.]

□ **Absences du salarié du au :**

- Absences non rémunérées du salarié :
- Absences rémunérées du salarié :
Dont heures de repos compensateur pris :
Solde de repos compensateur :
Dont nombre de jours de congés payés pris :

MODELE DE COURRIER INFORMANT DU DECES DE L'EMPLOYEUR DANS LE CAS OÙ LE CONTRAT NE SE POURSUIT PAS AVEC LE MEMBRE SURVIVANT DU COUPLE

A l'attention des utilisateurs du présent document

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que tel auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

L'article 161-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective prévoit que le salarié doit être informé par les ayants-droits ou par défaut par un tiers du décès du particulier employeur par écrit.

Ce document écrit est à adresser en recommandé avec accusé réception au domicile du salarié dans les meilleurs délais après le décès du particulier employeur.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en bleu) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Employeur :

[Choisir entre] Mme / M.....

[Adresse]

N°CESU/ MSA *[Rayer la mention inutile]*

.....

Salarié(e) :

[Choisir entre] Mme / M.

[Adresse]

.....

A Le

Lettre recommandée avec accusé de réception n°

Objet : Décès de votre employeur

[Choisir entre] Madame / Monsieur,

Nous sommes au regret de vous annoncer le décès de votre employeur, *[Nom, prénom de la personne décédée]* intervenu le *[Date du décès]* à

[Heure du décès]....., rendant impossible le maintien du contrat de travail.

En application de l'article 161-4-1 du socle spécifique « salarié des particulier employeur » de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, votre contrat de travail à durée indéterminée conclu le [Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant] / / a été donc automatiquement rompu à la date du décès de votre employeur.

Par conséquent, vous n'effectuerez pas votre préavis d'une durée de
[La durée du préavis est fixée à l'article 162-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective]

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente, sans délai, une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.]

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du solde de tout compte.

Nous vous prions d'agréer, [Choisir entre] Madame / Monsieur [Nom, prénom du salarié]....., nos sincères salutations.

[Choisir entre] Madame / Monsieur [Nom, prénom du rédacteur de la lettre]
Agissant en qualité [Qualité du rédacteur de la lettre] de l'employeur [Choisir entre]
Madame / Monsieur [Nom, prénom(s) de la personne décédée]

Signature [Signature du rédacteur de la lettre] :

[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le rédacteur]

FICHE PEDAGOGIQUE : LA DISTINCTION ENTRE LA PRESENCE RESPONSABLE DE JOUR ET LA PRESENCE DE NUIT

A l'attention des utilisateurs du présent modèle

L'article 137 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile distingue la présence responsable de jour et la présence de nuit, applicables aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte », du domaine « Enfant ».

Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de présence responsable de jour et de présence de nuit.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

La présence responsable de jour

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même sur son lieu de travail, sans effectuer d'autres tâches demandées par le particulier employeur, tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

Le contrat de travail doit préciser le nombre d'heures de travail effectif et de présence responsable de jour. En application de l'article 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur », l'heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif, rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre d'une garde d'enfant partagée.

Illustrations

La présence responsable de jour peut être prévue au contrat lorsque :

- *L'employeur ou l'enfant gardé par le salarié effectue des siestes régulières ;*
Exemple : le salarié garde un enfant de 6 mois durant 8 heures par jour. L'enfant effectue 2 heures de sieste sur les 8 heures de garde. Le contrat peut alors prévoir 6 heures de travail effectif et 2 heures de présence responsable, équivalent à 1h20 de travail effectif (2h x 2/3), par jour. La durée du travail effectif sera donc de 7 heures 20 par jour (6h + 1h20).
- *L'employeur en situation de dépendance souhaite se retrouver seul dans sa chambre sur certaines périodes ;*
Exemple : le salarié est présent 10 heures par jour. L'employeur prévoit 1 heure pendant laquelle il se retrouve seul dans sa chambre et pendant laquelle le salarié peut vaquer à ses occupations. Le contrat peut alors prévoir 9 heures de travail effectif et 1 heure de présence responsable, équivalent à 0,67 heure de travail effectif (1h x 2/3) par jour. La durée du travail effectif sera donc de 9,67 heures par jour (9h + 0,67h).

Dans ces différentes situations, le salarié peut vaquer à ses occupations (regarder la télévision, lire un livre, etc.), et le particulier employeur ne peut lui demander d'effectuer d'autres tâches.

Le salarié doit toutefois rester présent et vigilant pour intervenir en cas de besoin.

Selon la méthode de détermination du salaire mensuel prévue à l'article 146 de la présente convention collective, le salaire mensualisé du salarié se calcule sur la base de la durée du travail hebdomadaire fixe.

La durée du travail hebdomadaire prise en compte pour le calcul du salaire mensualisé est la durée du travail effectif (après conversion des heures de présence responsable de jour en temps de travail effectif).

La présence de nuit

La présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant en mesure d'intervenir en cas de besoin. Durant la présence de nuit, le particulier employeur ne peut pas demander au salarié d'effectuer des tâches relevant de son travail effectif habituel qui ne sont pas indispensables à la présence de nuit.

La présence de nuit peut répondre aux besoins d'un particulier employeur qui n'a pas besoin que le salarié dorme à proximité, dans la même pièce.

Les horaires de présence de nuit sont définis au contrat de travail. En pratique, elles commencent à l'heure du coucher et se terminent à l'heure du lever. L'heure du coucher et l'heure du lever sont comprises dans la plage horaire prévue à l'article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » prévu par la présente convention collective.

Illustrations

La présence de nuit est prévue au contrat de travail lorsque :

- *Il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès d'un enfant si besoin ;*

Exemple : le salarié a pour missions de préparer l'enfant avant le coucher, d'effectuer le coucher, de le réveiller le matin et de l'accompagner dans la prise du petit déjeuner. Le contrat peut alors prévoir de la présence de nuit à partir de l'heure du coucher jusqu'à l'heure du lever. En revanche, les heures de travail réalisées par le salarié avant le coucher et après le lever de l'enfant constituent des heures de travail effectif.

- *Il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès de l'employeur en situation de dépendance ou de handicap si besoin ;*

Exemple : le salarié prend son poste à 22h alors que l'employeur est déjà couché, le salarié dort dans une pièce séparée et assure le lever et le petit déjeuner de l'employeur à partir du lendemain à 6h30. Il sera alors possible de prévoir de la présence de nuit de 22h à 6h30 et du temps de travail effectif à partir de 6h30.

Dans ces différentes situations, le salarié dort dans une pièce séparée, tout en devant rester vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

La présence de nuit n'est pas prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif, sous réserve que le nombre d'interventions du salarié ne dépasse pas un maximum fixé par la convention collective.

Elle est rémunérée par une indemnité forfaitaire, dont le montant dépend du nombre d'interventions du salarié au cours de la nuit.

FICHE PEDAGOGIQUE : LA DEDUCTION DES PERIODESD'ABSENCE DU PARTICULIER EMPLOYEUR

A l'attention des utilisateurs du présent document

L'article 142 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile prévoit la possibilité pour le particulier employeur de fixer précisément dans le contrat de travail des périodes d'absences ou d'indisponibilité temporaire.

Lorsque ces périodes d'absences sont précisées dans le contrat de travail, elles ne sont pas rémunérées. A défaut de précisions dans le contrat de travail, les absences du particulier employeur sont rémunérées.

Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de déduction d'absence du particulier employeur.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur, prévues par le contrat de travail du salarié (hors garde partagée)

Des périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur suspendent la relation de travail lorsqu'elles sont **expressément prévues dans le contrat de travail** conclu avec le salarié.

Illustration

Les parties conviennent expressément que les périodes des vacances scolaires de la zone C, ou que les semaines 8, 9 et 14 ne seront pas travaillées par le salarié.

Les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires ainsi prévues ne sont pas rémunérées, et sont déduites du salaire mensualisé du salarié. Le salaire correspondant au travail effectif doit être calculé selon les modalités définies à l'article 152 du socle spécifique « salariés du particulier employeur » de la présente convention collective :

$$\text{Salaire mensualisé} \times \text{Nombre d'heures réellement effectuées dans le mois} \\ \div \text{Nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré}$$

Illustration

Le contrat de travail prévoit que le particulier employeur sera absent du 4 mars au 17 mars inclus et que le salarié ne travaillera pas pendant cette période.

Pour information, ce particulier employeur emploie un assistant de vie qui travaille régulièrement 24 heures par semaine, 6 heures par jour, du lundi au jeudi. Le salarié ne travaille pas les vendredis ni les week-ends.

Son salaire mensualisé est de 1248€ bruts.

Le nombre d'heures réellement effectuées dans le mois correspond à la période effectivement travaillée par le salarié : **11 jours travaillés x 6 heures = 66 heures.**

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 mars	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

Jours réellement travaillé par le salarié à hauteur de 6 heures par jour

Absence de l'employeur prévue au contrat

Les jours non travaillé selon le planning habituel du salarié

Si l'employeur n'avait pas été absent, l'assistant de vie aurait dû réellement effectuer, du 1^{er} au 31 mars : **19 jours x 6 heures = 114 heures selon son planning habituel.**

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 mars	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

(Calendrier 2021)

Le salaire à verser au salarié pour le mois de mars est calculé comme suit :

1 248 € bruts x 66 heures / 114 heures = 722,53 € bruts.

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires non prévues par le contrat de travail

A défaut de fixation des périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur dans le contrat de travail, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail, et sont rémunérées.

Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages (acquisition de congés payés, période prise en compte pour le calcul de son ancienneté).

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

Illustration

Le particulier employeur s'absente pour un voyage ou est hospitalisé de manière imprévue.

FICHE PEDAGOGIQUE RELATIVE AU LICENCIEMENT

A l'attention des utilisateurs du présent modèle

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

La convocation à entretien préalable à licenciement peut être remise en main propre contre décharge ou envoyée en courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 161-1-1-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, l'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation. Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

La notification du licenciement correspond à la date à laquelle le particulier employeur procède à l'envoi du courrier recommandé au salarié. Cela signifie que le courrier devra être envoyé en recommandé avec accusé de réception, au plus tôt, le quatrième jour et, au plus tard, le 30^{ème} jour ouvrable, à minuit, décomptés à partir du lendemain de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation du courrier recommandé de notification du licenciement au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 162-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, selon l'ancienneté du salarié, le préavis dure :

- 1 semaine calendaire si l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- 1 mois calendaire si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- 2 mois calendaires si l'ancienneté du salarié est égale ou supérieure à 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64-1 du « socle commun » de la convention collective, le préavis peut être suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.

Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

[Ces fautes sont définies dans le glossaire de la présente convention collective]

En application des dispositions de l'article 64-3 du « socle commun » de la convention collective, en cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi

de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

Illustration

Exemple 1 :

Madame X justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 5 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'une semaine a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 30 novembre 2020 à minuit.

Exemple 2 :

Madame Y justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 18 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

*
* *

Tableaux de calcul des délais

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable (jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
C	+1	+2	+3	+4 : EP		-				
-	C	+1	+2	+3	+ 4 : EP	-			-	-
-	-	C	+1	+2	--	-	+3	+4 : EP		-
-	-	-	C	+1	+2	-	+3	+ 4 : EP		
-	-	-	-	C	+1	-	+2	+3	+ 4 : EP	
-	-	-	-	-	C	-	+1	+2	+3	+4 : EP

C : Présentation du courrier de convocation ou de sa remise en mains propres

EP : Date à laquelle l'entretien préalable peut, au plus tôt, avoir lieu au plus tôt

Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés

Le samedi est décompté. En revanche, le délai ne peut expirer un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre l'entretien préalable et la notification du licenciement
(jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
EP	+1	+2	+3	+4 : N		-				
-	EP	+1	+2	+3	+ 4 : N	-			-	-
-	-	EP	+1	+2	--	-	+3	+ 4 : N		-
-	-	-	EP	+1	+2	-	+3	+ 4 : N		
-	-	-	-	EP	+1	-	+2	+3	+ 4 : N	
-	-	-	-	-	EP	-	+1	+2	+3	+4 : N

EP : Date de l'entretien préalable ou date prévue pour celui-ci si le salarié ne s'est pas présenté

N : Date à laquelle la notification peut, au plus tôt, être adressée

Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés

Le samedi est décompté. En revanche, le délai ne peut expirer un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Calcul du délai maximal de 30 jours ouvrables pour notifier le licenciement :

Sont décomptés tous les jours ouvrables (hors jour de repos hebdomadaire et jours fériés) à compter du lendemain de la date de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Le samedi est comptabilisé, sauf lorsque le délai expire un samedi. Dans ce cas, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Illustration

Exemple (jour de repos fixé le dimanche) :

Si l'entretien a lieu le 20 novembre 2020, le licenciement doit avoir lieu au plus tard le 28 décembre 2020 (le 25 décembre étant férié et le 26 décembre un samedi, le délai est prorogé jusqu'au lundi 28 décembre).

Article 4 | Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant

Article 4.1 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur à la même date que la convention collective, telle que prévue à l'article 8 de cette dernière.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires conviennent de ne pas en demander l'extension compte tenu du caractère non conventionnel des fiches et documents pédagogiques qu'il a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 4.2 | Suivi de l'avenant

Les fiches et documents pédagogiques annexés à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile par le présent avenant ont une valeur indicative et non conventionnelle. Les partenaires sociaux s'engagent à les mettre à jour autant que de besoin ou en ajouter des nouvelles, selon les évolutions de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

Article 4.3 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 18 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS
ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 1 du 18 février 2022

à l'accord du 8 juillet 2021
relatif au déploiement de l'alternance

NOR : ASET2250420M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule | Objet de l'avenant

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclu le 8 juillet 2021 entre l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur, il est apparu nécessaire de compléter et de modifier certaines dispositions.

Eu égard à la singularité du secteur et en vue de faciliter sa mise en œuvre, certaines dispositions dudit accord ont été adaptées afin notamment de tenir compte du lieu d'exercice du travail : le domicile privé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont convenu de demander l'extension de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de nouvelles dispositions ont par conséquent été insérées en ce sens.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 2 | Modifications apportées à l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2.1 | Modifications apportées au préambule

À la fin du préambule est introduit le paragraphe suivant :

« Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent accord. »

Article 2.2 | Modifications apportées à l'article 4

À la première phrase de l'article 4.1, le mot « déterminée » est supprimé et remplacé par le mot « limitée ».

Par ailleurs, les phrases « Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire. » sont supprimées et remplacées par « Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 18 ans à 29 ans révolus. ».

À la première phrase de l'article 4.2, le mot « CDD » est supprimé et remplacé par « contrat à durée limitée ».

Article 2.3 | Modifications apportées à l'article 5

Le tableau figurant à l'article 5 est remplacé et modifié comme suit :

(Voir page suivante.)

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	43 % du Smic	53 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 53 % du salaire minimum conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 ^e année	51 % du Smic	61 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3 ^e année	67 % du Smic	78 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Par ailleurs, au troisième alinéa de l'article 5, les mots « de 18 ans ou » sont supprimés.

Article 2.4 | Modifications apportées à l'article 13

Le premier tiret du deuxième alinéa de l'article 13.1, est supprimé et remplacé par :

« – aux jeunes de 18 à 25 ans révolus, par dérogation aux dispositions de l'article L. 6325-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, »

Article 2.5 | Modifications apportées à l'article 22

Le titre de l'article 22 est modifié et remplacé par « Article 22 "Notification, formalités de dépôt et extension" ».

À la fin de l'article 22 est ajouté le paragraphe suivant : « Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail. »

Article 3 | Modalités d'entrée en vigueur et vie du présent avenant

Article 3.1 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 3.2 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 3.3 | Notification, formalités de dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives, à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles.

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS
ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 1 du 18 février 2022

relatif aux salaires minima conventionnels
(annexe 5 de la convention collective)

NOR : ASET2250421M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT CSD ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels bruts

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

(Voir page suivante.)

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE ^[1]	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,06 €	4 %	3,18 €
[1] Titre assistant maternel – garde d'enfants.			

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de poursuivre la démarche entreprise, visant à valoriser le développement des compétences des assistants maternels, en augmentant le pourcentage de majoration pour les salariés ayant obtenu le titre de branche « assistant maternel – garde d'enfants ».

En cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 18 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS
ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 1 du 18 février 2022

relatif aux salaires minima conventionnels
(annexe 6 de la convention collective)

NOR : ASET2250422M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT CSD ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels bruts

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du niveau I à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

(Voir page suivante.)

Niv.	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,68 €	1 858,32 €	4 %	11,11 €	1 933,14 €
II	10,75 €	1 870,50 €	4 %	11,18 €	1 945,32 €
III	10,88 €	1 893,12 €	4 %	11,32 €	1 969,68 €
IV	11,06 €	1 924,44 €	4 %	11,50 €	2 001,00 €
V	11,24 €	1 955,76 €	5 %	11,80 €	2 053,20 €
VI	11,74 €	2 042,76 €	5 %	12,33 €	2 145,42 €
VII	12,03 €	2 093,22 €			
VIII	12,42 €	2 161,08 €			
IX	13,15 €	2 288,10 €			
X	13,94 €	2 425,56 €			
XI	14,84 €	2 582,16 €			
XII	15,80 €	2 749,20 €			

Les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de poursuivre la démarche entreprise, visant à valoriser le développement des compétences des salariés du particulier employeur, en augmentant le pourcentage de majoration pour les salariés ayant obtenu un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé.

En cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 | Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;
- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat. Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 | Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 18 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3244** | **PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES**
AUPRÈS DES JURIDICTIONS
(26 janvier 2022)

Convention collective nationale du 26 janvier 2022
des professions réglementées auprès des juridictions

NOR : ASET2250443M

IDCC : 3244

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

FEPraJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, les administrateurs et mandataires judiciaires et les greffiers des tribunaux de commerce ont en commun de nombreuses caractéristiques au premier rang desquelles figurent le fait que ces professions regroupent des professions réglementées dont l'activité s'exerce auprès d'une juridiction, que cette juridiction soit administrative ou judiciaire et participent à ce titre au service public de la justice.

Les professions concernées ont par ailleurs pour point commun :

- une connaissance mutuelle des activités exercées ;
- des complémentarités fortes ;
- des conditions d'emploi de leurs personnels proches voire similaires ;
- des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des personnels similaires.

C'est à partir de ce constat que les organisations professionnelles d'employeurs des trois branches précitées, à savoir l'association des avocats aux conseils employeurs (AACE), l'association nationale des greffiers des tribunaux de commerce profession libérale employeur (ANGTC-PL), l'association syndicale professionnelle des administrateurs judiciaires (ASPAJ) et l'institut français des praticiens des procédures collectives (IFPPC) regroupées au sein de la fédération

des professions réglementées auprès des juridictions (FEPraJ), organisation professionnelle d'employeurs à laquelle elles adhèrent et qui les représente aux fins des présentes, ont eu pour objectif d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés des professions réglementées auprès des juridictions prolongeant ainsi l'accord de champ signé le 14 mai 2019.

1. Dispositions générales

1.1. Champ d'application

La présente convention collective règle, en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer :

- les rapports entre les administrateurs et mandataires judiciaires et leur personnel ;
- les rapports entre les titulaires d'un office d'avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation et leur personnel salarié ;
- les rapports entre les greffiers des tribunaux de commerce titulaires d'un office et leur personnel salarié ;
- les rapports entre les ordres des professions règlementées entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et leur personnel.

La présente convention ne s'applique pas aux stagiaires lorsqu'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

1.2. Durée. Entrée en vigueur

1.2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

1.2.2. Entrée en vigueur

1.2.2.1. Dispositions générales

La présente convention est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

L'extension de la présente convention collective nationale est sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail. La présente convention est consultable sur le site internet de chaque organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention.

1.2.2.2. Sort des dispositions conventionnelles antérieures

L'application des présentes dispositions conventionnelles met fin à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment existantes dans les branches des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) et des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240) à l'exception des dispositions conventionnelles suivantes :

- pour la branche des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) :
 - les dispositions des articles 6.3, 10.1, 10.2, 10.3 et 10.4 de la convention collective ;
 - l'accord du 30 novembre 2015 instaurant un régime de prévoyance ;
 - l'accord du 27 novembre 2015 instaurant un régime de frais de santé ;
- pour la branche des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) :
 - les dispositions de l'article 19.5 de la convention collective ;
 - l'accord du 5 février 2009 instaurant un régime de prévoyance ;

- l'accord du 26 février 2015 relatif à la mise en place d'un régime instaurant de frais de santé ;
- l'accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord du 15 décembre 2009 portant création d'une CPNE ;
- pour la branche des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240) :
 - l'accord du 12 décembre 2014 relatif à la mise en place d'un régime de branche complémentaire frais de santé ;
 - les dispositions des articles 41, 52, 53, 54 et 55 de la convention collective.

Le maintien de ces dispositions conventionnelles, organisé dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, se justifie par la nécessité de poursuivre les négociations portant sur les thèmes objet des différents textes et accords visés dont les stipulations conventionnelles demeurent applicables dans leur seul champ d'application d'origine.

1.3. Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de la présente convention collective ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salarié(e)s visées à l'article L. 223210-1 du code du travail, dans la mesure où :

- d'une part la présente convention a vocation à s'appliquer à toutes les études et offices de la branche, quelle que soit leur taille ;
- d'autre part, la branche est dans son immense majorité constituée par des études et offices dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à ce que, au travers de dispositions conventionnelles à venir, les partenaires sociaux décident de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

1.4. Révision

Sont habilitées à réviser la présente convention, ses annexes, accords et avenants :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 1.6.3 de la présente convention collective, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la commission transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque, dans les conditions de l'article 1.6.3 à une réunion qui doit se tenir dans un délai de soixante jours calendaires après la date de réception de la demande de révision par le secrétariat de la commission.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions de la présente convention ou de ses annexes.

1.5. Dénonciation

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut dénoncer la présente convention collective. La partie qui dénonce cette convention doit accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre dans le délai d'un mois, d'un nouveau projet d'accord. Cette exigence doit permettre à la négociation de s'engager au plus tard à l'expiration du délai de préavis.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou d'une partie seulement des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

À défaut d'accord de substitution, s'appliquent les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

1.6. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1.6.1. Composition de la commission

Cette commission paritaire est composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ou union nationale ne seront représentées que par 2 membres.
- un collège employeur comprenant au moins 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants de chaque organisation professionnelle d'employeurs sans que le nombre total de représentants ne puisse être supérieur au nombre total des représentants du collège salarié ;

Les membres de la Commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger, négocier et le cas échéant signer les avenants, accords et annexes à la présente convention. Les suppléants ne siègent qu'en remplacement des titulaires.

Chaque organisation syndicale intéressée fait connaître au secrétariat de la commission et le cas échéant, notifie à l'employeur du salarié concerné, cette désignation.

1.6.2. Missions

La commission paritaire permanente de négociation a pour mission essentielle la négociation collective dans le champ de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail la commission paritaire permanente de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux Études et offices et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La commission paritaire permanente de négociation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission paritaire permanente de négociation exerce par ailleurs les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail dans les conditions définies à l'article 1.6.5.

Dans ses missions élargies, les délibérations de la commission sont arrêtées paritairement, moyennant adoption de cette délibération par chaque collègue à la majorité des organisations présentes dudit collège, sous réserve que, au sein de chaque collège, la majorité des organisations soit représentée.

Les divergences qui pourraient se manifester dans un office ou étude sur l'interprétation d'une clause de la présente convention peuvent être portées à la commission à la demande de l'un des membres de la CPPNI qui se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 45 jours francs après la réception de cette demande.

La commission pourra émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend et si elle constate que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il convient de la modifier, elle pourra adopter un avenant de révision à la présente convention.

1.6.3. Secrétariat

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'une des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche choisie par ces mêmes organisations professionnelles.

Le secrétariat de la CPPNI a pour mission :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par chaque organisation) les membres titulaires aux réunions de la commission en respectant un délai de prévenance de 15 jours avant la date de celles-ci et en y joignant les dossiers nécessaires ;
- de rédiger les procès-verbaux des réunions de la commission et d'une manière générale, d'en assurer le secrétariat.

L'adresse internet du secrétariat est définie par les parties.

À titre d'information, l'adresse Internet arrêtée au jour de la signature des présentes est : cppni@praj.fr.

1.6.4. Réunions

1.6.4.1. Périodicité

La commission paritaire permanente de négociation se réunit au moins 3 fois par année civile.

Les réunions de la commission peuvent prendre la forme d'une commission mixte paritaire dans les conditions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

Le calendrier des réunions est défini semestriellement en commission.

1.6.4.2. Calendrier des négociations

La commission établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de la périodicité des négociations obligatoires.

Concernant la négociation annuelle portant sur les salaires telle que définie aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la CPPNI se réunira au plus tard au mois d'avril de chaque année.

À cet effet, le collège employeur fournit aux organisations syndicales de salariés un rapport de branche concernant les études et offices de la branche. Ce document est transmis au moins 15 jours avant la première réunion de négociation prévue ci-dessus. Ce rapport contient notamment des éléments d'information sur la situation générale, économique et sociale, ainsi que des indications sur la situation particulière des professions de la branche et leurs perspectives d'activité et d'emploi.

En ce qui concerne les rémunérations pratiquées, le rapport doit mettre en évidence les situations respectives des femmes et des hommes.

1.6.4.3. Ordre du jour et procès-verbal des réunions

Lors de chaque réunion de la CPPNI, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte-rendu est élaboré par le secrétariat de la commission ; ce projet est adressé aux organisations professionnelles d'employeurs syndicales lors de la convocation à la réunion suivante. Ce projet de compte-rendu est ensuite soumis à approbation lors de cette même réunion.

1.6.5. Observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNI exerce les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective. Dans le cadre de cette mission, la CPPNI est destinataire des accords collectifs conclus au sein des études et offices de la branche qui doivent lui être transmis en application des dispositions de l'article L. 2232-10 du code du travail. Cette transmission se fait par voie dématérialisée à l'adresse mail du secrétariat de la commission.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'études ou offices et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel, les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée et par référendum.

Il sera également établi un bilan d'application de ces accords. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

1.6.6. Commission paritaire de conciliation

Il est créé une commission paritaire de conciliation dont la mission est d'apporter, par la voie de la conciliation, une solution à un différend d'ordre collectif ou individuel né de l'application d'un texte conventionnel lorsqu'il n'a pas été trouvé de solution au sein de l'étude ou de l'office.

La commission paritaire de conciliation est composée :

- de deux représentants du collège salarié : ces deux représentants sont membres titulaires de la CPPNI et désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- de deux représentants du collège employeur : ces deux représentants sont membres titulaires de la CPPNI et désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

Le mandat de membre de la commission paritaire de conciliation est d'une durée d'un an. Au terme de ce mandat chaque collège de la CPPNI procède à la désignation de ses représentants auprès de la commission paritaire de conciliation.

La commission de conciliation est saisie par l'intermédiaire soit d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche soit d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ou directement par l'une des parties au litige.

Cette saisine est faite par lettre motivée adressée par recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la CPPNI. Cette lettre est accompagnée des pièces justifiant la saisine.

Le secrétariat en accuse réception et transmet copie de la demande et des pièces aux membres de la commission de conciliation ainsi qu'à l'autre partie concernée, cette dernière devant elle-même faire parvenir par courriel au secrétariat ses observations et ses pièces qui sont transmises aux membres de la commission de conciliation.

La commission se réunit, sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximum d'un mois à réception de la lettre recommandée de saisine. Les parties au litige sont également convoquées à cette réunion et entendues.

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et demander toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

Après délibération, la commission peut proposer aux parties une conciliation. En cas d'acceptation par les parties au litige de la proposition de conciliation faite par la commission, un procès-verbal de conciliation est établi et signé par les membres de la commission et les parties. À défaut de conciliation, un procès-verbal de désaccord est établi par les membres de la commission.

Dans tous les cas, copie du procès-verbal est remise à chacune des parties.

La saisine de la commission, qui ne constitue pas un préalable, ni n'affecte les procédures de rupture, ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours juridictionnel.

1.7. Protection des membres des délégations syndicales aux commissions paritaires de la branche

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la présente convention collective et qui sont membres de la :

- commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle,

bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- d’une part la désignation de ces salariés, en tant que membre desdites commissions ait été régulièrement notifiée aux organisations professionnelles d’employeurs avant que le salarié ait été convoqué à l’entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- d’autre part que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l’entretien préalable ;
- à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l’imminence de sa désignation comme membre de l’une des commissions susvisées.

2. Droit syndical et représentation du personnel

2.1. Droit syndical

Le droit syndical est reconnu dans tous les études et offices et s’y exerce selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les parties reconnaissent le droit pour tous de s’associer et d’agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement ou de l’accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l’article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l’article L. 3221-3, de mesures d’intéressement, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de l’exercice, ou de l’absence d’exercice, d’activités syndicales.

2.2. Exercice du droit syndical au niveau de la branche

2.2.1. Rémunération des salariés des études et offices participant aux commissions paritaires de branche

Les représentants des organisations syndicales représentatives visés à l’article 1.6 bénéficieront d’autorisation d’absence pour se rendre aux réunions de la CPPNI sur présentation de la convocation à leur employeur au moins 10 jours avant la date de l’absence, sauf cas de force majeure ou de réunion de la CPPNI qui interviendrait dans un délai de convocation inférieur.

Le temps d’absence du salarié pour préparer, dans la limite d’une journée et pour participer aux réunions de la CPPNI est assimilé à du temps de travail effectif et n’entraînera aucune diminution de la rémunération des négociateurs salariés des études et offices entrant dans le champ d’application du présent accord, dans la limite des sommes dont dispose l’association de gestion du paritarisme. Dans ces conditions, l’association de gestion du paritarisme remboursera aux employeurs le montant de la rémunération ainsi maintenue, ainsi que les cotisations sociales patronales correspondantes, sous déduction des sommes qui devraient être versées à l’employeur en application des dispositions de l’article L. 2232-8 du code du travail.

2.2.2. Remboursement des frais

Les frais de déplacement, repas et hébergement engendrés par la participation d’un membre de la CPPNI à l’une de ses réunions seront, sur justificatifs, pris en charge par l’association paritaire de gestion, dans la limite des fonds qui lui sont alloués et selon les dispositions de son règlement intérieur.

2.3. Financement du paritarisme

2.3.1. Principe

Les parties signataires confirment leur attachement à développer un dialogue social de qualité ce qui implique que les partenaires sociaux de la branche disposent de moyens matériel suffisants et appropriés pour notamment :

- assurer l'organisation matérielle des réunions de la CPPNI ;
- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels ;
- sensibiliser les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification ;
- organiser des cessions d'information relatives à la politique conventionnelle de la branche professionnelle ;
- mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

2.3.2. Contribution conventionnelle au financement du paritarisme

Les études et offices, quel que soit leur effectif, contribuent au financement du paritarisme par le versement à l'association de gestion du paritarisme visée à l'article 2.3.5 d'une contribution conventionnelle assise sur le montant de la masse salariale annuelle.

Le montant de cette contribution annuelle est égal à 0,05 % de la masse salariale annuelle brute.

Pour l'application des dispositions du présent article, la masse salariale brute annuelle est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

2.3.3. Date de paiement et collecte

La contribution est versée au bénéfice de l'association de gestion du paritarisme visée à l'article 2.3.5 par chaque étude et office à compter du 1^{er} janvier de chaque année et au plus tard le 30 avril, sur la base de la masse salariale de l'année précédente.

L'association paritaire pourra toutefois déléguer à tout organisme le soin de procéder à la collecte de cette contribution ; cette délégation sera constatée par simple délibération du conseil d'administration ou du bureau de l'association paritaire.

2.3.4. Utilisation des fonds du paritarisme

La négociation permanente de la convention collective nationale des professions réglementées auprès des juridictions exige des réunions régulières, requiert la collaboration de conseillers techniques et la consultation d'experts qui contribuent à créer, à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Par ailleurs, être acteurs de cette négociation entraîne pour les partenaires sociaux la mise en place de secrétariat permanent chargé d'assurer les travaux administratifs, l'information et les renseignements à l'attention des employeurs et des salariés de la branche.

Ainsi, la contribution conventionnelle au financement du paritarisme a vocation à financer par priorité :

- le remboursement des frais des négociateurs : frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés de la branche appelés à participer aux travaux et réunions diverses ;

- le remboursement aux employeurs de la branche de la rémunération (salaires et cotisations), de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, auprès des instances professionnelles de la branche au niveau national ou régional, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail ;
- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes ;
- les frais de collecte de la cotisation du paritarisme ;
- les frais de fonctionnement de l'association paritaire de gestion du paritarisme ;
- les frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle.

La CPPNI portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin de :

- voter un budget prévisionnel en début d'année sur proposition de l'association de gestion du paritarisme ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liés à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la Convention collective ;
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

2.3.5. Création d'une association paritaire de gestion du paritarisme

Pour permettre une gestion financière et administrative autonome, une association paritaire sera créée.

La rédaction des statuts de cette association est confiée à la CPPNI.

Sont membres de droit de cette association les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes et reconnues représentatives dans la branche des professions réglementées auprès des juridictions. La perte de la représentativité dans la branche par une organisation syndicale de salariés ou par une organisation professionnelle d'employeur entraîne de droit, la perte de la qualité de membre de l'association. De même, l'acquisition de cette représentativité par une organisation syndicale de salarié ou par une organisation professionnelle d'employeur lui confère de droit, la possibilité de devenir membre de cette association.

À titre transitoire, sont membres de droit de cette association les organisations syndicales et organisations professionnelles d'employeurs signataires de la présente convention.

L'association sera chargée :

- de proposer des règles de financement des activités ;
- de proposer un budget prévisionnel à la CPPNI ;
- de proposer l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener les actions définies paritairement.

Elle est chargée annuellement :

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités ;
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- de proposer des schémas de répartition des fonds.

Les membres de l'association établiront un règlement intérieur définissant les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent accord et fixant les modalités de gestion des fonds collectés pour présentation et validation de celui-ci par la CPPNI.

2.4. Règle de fonctionnement du droit syndical dans les études et offices

2.4.1. Moyens et modalités d'exercice

D'une manière générale, quel que soit le seuil d'effectif, les salariés peuvent s'organiser librement en section syndicale.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les études et offices et leurs établissements. L'employeur s'engage à organiser ses services de façon à ce que l'usage du droit syndical puisse s'exercer sans créer de perturbations particulières.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats répondant aux conditions et critères de l'article L. 2142-1 du code du travail. Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :

- la collecte des cotisations syndicales peut être réalisée au sein des études et offices ;
- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique ;
- la transmission des informations syndicales peut s'effectuer par l'intranet ou Internet dans le respect des dispositions légales applicables.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant.

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés par les syndicats susvisés aux salariés au sein des études et offices.

Outre la mise à disposition de chaque section syndicale d'un lieu de rangement, fermé à clé lorsqu'un local n'a pas à être affecté en permanence, les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'étude ou de l'office suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'étude où l'office à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 2142-8 du code du travail, ou, avec l'accord de l'employeur, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

Les dispositions relatives aux conditions et moyens d'exercice au sein des études et offices non visées ci-dessus sont régies par le code du travail et les accords collectifs négociés éventuellement à ce sujet au niveau des études et offices.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Tous les membres dirigeants nationaux des organes statutaires des fédérations et syndicats groupant des salariés des études et offices disposent du temps nécessaire pour assister aux réunions de ces instances dans la limite de 4 jours par an, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires. Il est convenu que tous les salariés de la profession visés par le présent article reçoivent leur salaire durant leur absence.

2.4.2. Les délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif dans l'étude ou l'office, qui constitue une section syndicale peut, conformément aux dispositions légales, désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Le mandat de délégué syndical s'exerce conformément aux dispositions légales applicables.

2.4.3. Représentant de section syndicale

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'étude ou de l'office, s'il n'est pas représentatif, peut, conformément aux dispositions légales, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'étude ou de l'office.

Le mandat de représentant de section syndicale s'exerce conformément aux dispositions légales applicables.

2.4.4. Participation aux congrès et assemblées statutaires

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée 15 jours calendaires à l'avance, les salariés titulaires d'un mandat au sein d'une des organisations syndicales représentatives siégeant au sein de l'une des commissions prévues par la présente convention, bénéficient, de leur employeur, des autorisations d'absence pour assister aux congrès, assemblées et réunions statutaires de ces organisations dans la limite de 7 jours ouvrés par an et par organisation syndicale représentative.

Ces absences dûment justifiées donneront lieu à maintien de rémunération.

2.5. Le comité social et économique (CSE)

Dès lors que les seuils légaux sont atteints, l'employeur prendra l'initiative de procéder à la mise en place du CSE, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables. Il en sera de même lors du renouvellement.

2.6. Garanties accordées au représentant syndical et du personnel

2.6.1. Entretien de début de mandat

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire au CSE, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec le représentant de l'étude ou de l'office portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

Lors de cet entretien, le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'étude ou de l'office.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Durant l'entretien, les aspirations, les contraintes éventuelles, les orientations éventuelles à envisager et les besoins de formation métier et de développement de compétences sont examinés.

Le cas échéant, à la fin de cet entretien ou dans le mois qui suit cet entretien, le représentant de l'étude ou de l'office fait part au salarié des mesures qui pourraient être mises en œuvre pour faciliter à la fois l'exercice du mandat par le salarié mais aussi le bon fonctionnement du service de telle sorte que ce fonctionnement ne soit pas perturbé par l'exercice du mandat.

2.6.2. Entretien de fin de mandat

Le salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel, ne doit pas subir, de ce seul fait, de préjudice dans sa carrière professionnelle.

Les représentants du personnel élus et les représentants syndicaux bénéficient d'un entretien de fin de mandat réalisé 3 à 6 mois avant le terme du mandat. Cet entretien est réalisé à l'initiative de l'étude ou de l'office.

Cet entretien porte sur les conditions permettant la poursuite de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions. Durant l'entretien, les aspirations, les contraintes éventuelles, les orientations éventuelles à envisager et les besoins de formation métier et de développement de compétences sont examinés.

Une attention particulière sera portée à la formation professionnelle à mettre en place afin de permettre aux représentants du personnel qui ne souhaitent pas se représenter ou qui ont atteint la limite du cumul des mandats de leur permettre de retrouver leur poste dans les meilleures conditions.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience ainsi acquise.

2.6.3. Garantie de rémunération

Lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'étude ou l'office, les salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'étude ou l'office.

Les études et offices veillent au respect de cette obligation.

3. Relations individuelles de travail

3.1. Conclusion d'un contrat de travail

Sans préjudice de l'application des dispositions légales propres à certains contrats, tout engagement fait l'objet d'un accord écrit, en français, en double exemplaire, dont un remis au salarié dès l'embauche.

Il précise notamment :

- dénomination et siège de l'étude ou de l'office ;
- nom, prénom et adresse du salarié ;
- date de l'embauche ;
- nature du contrat et durée du travail ;
- durée de la période d'essai ;
- lieux de travail ;
- convention collective applicable ;
- emploi et classification du salarié (niveau, échelon et coefficient) ;
- les obligations inhérentes aux professions (discrétion et secret professionnel) ;
- montant du salaire et périodicité de son versement.

3.2. Information et prévention à l'embauche

L'employeur veille à l'égard de tout salarié embauché au respect des dispositions légales et réglementaires en matière de santé au travail.

Le salarié est tenu de se conformer aux obligations qui lui incombent en la matière.

3.3. Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler cette période d'essai, une fois et pour une durée égale. Cet accord doit être formalisé par écrit.

La durée de la période d'essai s'entend d'un travail effectif du salarié.

La période d'essai peut être réduite d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

À l'intérieur d'une même étude ou d'un même office, le changement de qualification ne donne pas lieu à une nouvelle période d'essai.

En cas de rupture de période d'essai il est respecté un délai de prévenance dont la durée est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail.

Ainsi, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

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

3.4. Modification du contrat

3.4.1. Principe

À l'exclusion des simples changements de conditions de travail, toute modification du contrat suppose l'accord des deux parties.

3.4.2. Modification pour motif économique

Toute modification du contrat de travail doit être proposée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant que celui-ci dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de ladite lettre pour faire connaître son refus.

À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus du salarié, l'employeur peut renoncer à la proposition de modification ou engager une procédure de licenciement pour motif économique.

3.4.3. Autres modifications

Dans tous les autres cas et en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles particulières, le salarié disposera, à compter de son information par écrit, d'un délai de réflexion de 15 jours pour faire connaître son acceptation. À défaut de réponse le salarié est réputé avoir refusé la modification.

3.5. Ruptures du contrat de travail

3.5.1. Démission

Toute démission d'un salarié doit résulter soit d'une lettre recommandée avec avis de réception soit d'une lettre remise à l'employeur contre récépissé. La présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis dont la durée est de :

- salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- salarié ayant la qualité de cadre quelle que soit son ancienneté : 3 mois.

Le préavis est exécuté par le salarié sauf dispense totale ou partielle écrite accordée par l'employeur.

3.5.2. Licenciement

3.5.2.1. Préavis

En cas de licenciement, hormis les cas où la loi ne prévoit pas de préavis tel que licenciement faute grave, faute lourde ou inaptitude, le préavis est déterminé comme suit :

- salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- salarié ayant la qualité de cadre quelle que soit son ancienneté : 3 mois.

Le préavis est exécuté par le salarié sauf dispense totale ou partielle écrite accordée par l'employeur.

3.5.2.2. Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés sont autorisés à s'absenter deux heures rémunérées par journée complète d'ouverture de l'étude ou de l'office pour rechercher ce nouvel emploi.

Les deux heures peuvent être prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié, ou regroupés selon des modalités définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

3.5.2.3. Indemnité de licenciement

Dans tous les cas de licenciement, sauf ceux fondés sur une faute grave ou lourde, il est alloué une indemnité, dite « indemnité de licenciement » dont le montant est fixé comme suit :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'étude ou l'office pour les années jusqu'à 10 ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'étude ou l'office pour les années à partir de 10 ans révolus.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit la moyenne mensuelle des trois derniers mois.

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.

3.5.3. Retraite

3.5.3.1. Dispositions générales

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens des dispositions du code de la sécurité sociale et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

Dans tous les cas de rupture du contrat de travail pour cause de retraite, que cette rupture soit à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, un préavis doit être respecté, dont la durée est ainsi fixée :

- salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- salarié ayant la qualité de cadre quelle que soit son ancienneté : 3 mois.

En cas de départ volontaire à l'âge de la retraite dans les conditions légales, le salarié perçoit une indemnité de fin de carrière dont le montant s'établit comme suit :

- pour 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- entre 10 et 20 ans de d'ancienneté : au 1/2 mois prévu pour les 10 premières années, s'ajoute 1/10^e de mois par année d'ancienneté au-delà de la dixième ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : au mois et demi prévu pour les 20 premières années, s'ajoute 1/15^e de mois par année de présence au-delà de la vingtième ;
- le total de l'indemnité de départ à la retraite est limité à trois mois et demi de salaire.

Pour calculer le montant de l'indemnité de départ en retraite le salaire à prendre en compte est celui visé à l'article 3.5.2.3 de la présente convention.

En cas de mise à la retraite dans les conditions légales, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement.

3.5.3.2. Dispositions transitoires applicables aux salariés relevant antérieurement de la CCN du personnel salarié des administrateurs et mandataires judiciaires

Tout départ en retraite d'un salarié relevant, antérieurement des dispositions de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires au titre du contrat de travail en cours au jour de la notification de son départ en retraite, générera le droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant sera calculé au prorata des années d'ancienneté passées sous le régime de la convention collective du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires et des années d'ancienneté passées sous le régime de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions.

La part de l'indemnité de départ en retraite qui se rattache à l'application de la convention collective du personnel des administrateurs et mandataires judiciaire est calculée selon les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

Ancienneté	
< 2 ans	Néant
> 2 ans	1/10 ^e de mois par année depuis la première
> 4 ans	+ 1/15 ^e de mois au-delà de 4 ans
> 10 ans	+ 1/15 ^e de mois au-delà de 10 ans
> 15 ans	+ 1/15 ^e de mois au-delà de 15 ans
> 20 ans	+ 1/15 ^e de mois au-delà de 20 ans

La part de l'indemnité de départ en retraite qui se rattache à l'application de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions est calculée selon les dispositions de l'article 3.5.3.1. Le plafond visé à l'article 3.5.3.1 fixé à 3,5 mois de salaire ne s'applique pas dans le cadre de ces dispositions transitoires.

Exemple :

Par hypothèse, la présente convention s'applique au 1^{er} juillet 2021.

Un salarié a été recruté le 1^{er} janvier 2000 au sein d'une étude d'administrateur judiciaire.

Son départ en retraite est effectif au 30 septembre 2032. À cette date, son salaire de référence (S) pour le calcul de son indemnité de départ en retraite est fixé à 2 500 € bruts.

Son ancienneté totale est donc de 32 ans et 9 mois soit 32,75 années dont :

- 21 ans et 6 mois (21,5 années) sous la convention collective du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires ;
- 11 ans et 3 mois (11,25 années) sous la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions.

Calcul de l'indemnité de départ en retraite selon les dispositions de la convention collective des administrateurs et mandataires judiciaires (IDRajmj) :

$$\text{IDRajmj} = (32,75/10 + 28,75/15 + 22,75/15 + 17,75/15 + 12,75/15) \times S$$

$$\text{IDRajmj} = (3,275 + 5,46) \times S$$

$$\text{IDRajmj} = 8,74 \times S$$

$$\text{IDRajmj} = 21\,850 \text{ €}.$$

Calcul de l'indemnité de départ en retraite selon les dispositions de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions (IDRPraj) :

$$\text{IDRPraj} = 1/2S + 10/10S + (1/15 \times 12,75 \times S)$$

$$\text{IDRPraj} = 2,35 \times S$$

$$\text{IDRPraj} = 5\,875 \text{ €}.$$

Calcul de l'indemnité de départ en retraite due (IDR) :

$$\text{IDR} = (21,5/32,75) \times 21\,850 + (11,25/32,75) \times 5\,875$$

$$\text{IDR} = 14\,344 + 2\,018$$

$$\text{IDR} = 16\,362 \text{ €}.$$

4. Congés payés

4.1. Finalité et principe

Les salariés bénéficient chaque année d'un droit à congés payés déterminé dans les conditions légales ainsi que dans les conditions conventionnelles ci-après définies dont la double fina-

lité est de permettre au travailleur de se reposer d'une part et disposer d'une période de détente et de loisirs d'autre part.

Les présentes dispositions conventionnelles ont été établies en considération du fait que le décompte des jours de congés, qu'il s'agisse de leur acquisition ou de leur prise, se fait en jours ouvrables.

Par exception, les congés payés pourront être décomptés par l'étude ou l'office en jours ouvrés à l'exclusion de toute autre mode de calcul notamment en heures. Ce calcul en jours ouvrés sera mis en œuvre sous réserve que l'équivalence obtenue ne soit pas moins avantageuse pour le salarié que le calcul en jours ouvrables.

Les présentes dispositions conventionnelles s'appliquent à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant des stipulations différentes qui primeraient légalement sur les dispositions du présent accord.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein.

4.2. Détermination du droit à congés payés

4.2.1. Durée des congés payés

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période d'absences assimilées à un temps de travail effectif.

La durée totale du congé annuel exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

4.2.2. Période de référence

Le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence qui va du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année n+ 1. Toutefois, par accord d'entreprise ou d'établissement, le calcul peut être fait sur toute autre période d'une durée de 12 mois consécutifs en application des dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail.

4.2.3. Détermination du travail effectif

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé l'ensemble des congés légalement assimilés à du temps de travail pour la détermination des droits à congés payés, notamment :

- les périodes de congé payé ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les congés pour événements familiaux prévues par la présente convention ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du code du travail relatifs aux heures supplémentaires ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail relatif à l'organisation du temps de travail ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes d'activité partielle ;
- le congé de formation économique social et syndical ;

- le temps passé aux réunions des commissions paritaires instituées par la présente convention.

Le calcul des droits à congés payés acquis par le salarié sur l'année de référence est effectué par l'employeur conformément aux dispositions des articles L. 3141-5, 6, 7 et 8 du code du travail.

4.3. Modalités de prise du congé

4.3.1. Période de prise du congé principal

La période normale de prise du congé principal de 4 semaines est fixée, en principe pour chaque année, du 1^{er} mai au 31 octobre. Sous réserve de l'application des règles d'ordre public prévues en la matière, les salariés auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque si les besoins du service le permettent.

4.3.2. Fractionnement

La durée du congé principal pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année doit être au moins égale à 12 jours ouvrables consécutifs et non fractionnables et ne pas excéder 24 jours ouvrables ; celle-ci peut être fractionnée.

La cinquième semaine de congé doit être prise distinctement du congé principal, cette dernière peut être accordée durant la période normale allant du 1^{er} mai au 31 octobre ou en dehors.

Enfin, sauf renonciation individuelle ou renonciation par accord d'entreprise ou d'établissement, les congés annuels accordés en dehors de la période normale de prise sont prolongés de la manière suivante :

- prise de 3 à 5 jours ouvrables en dehors de la période normale : attribution d'un jour ouvrable supplémentaire ;
- prise de 6 jours ouvrables et plus en dehors de la période normale : attribution de 2 jours ouvrables supplémentaires ;

Dans tous les cas, la prise de la cinquième semaine de congés payés n'ouvrira aucun droit à congé supplémentaire de fractionnement.

4.3.3. Report des droits à congés payés

Par principe, les droits à congés payés acquis au 31 mai n doivent être pris au plus tard le 30 avril de l'année n+1.

L'étude ou l'office doit assurer la prise effective des congés à cette date ; sous cette condition, les jours de congés payés non pris à cette date ne pourront être reportés ni donner lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Toutefois, le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cette échéance, de ses congés payés acquis ou d'une partie de ceux-ci en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé maternité ou une absence au titre de la formation professionnelle, bénéficiera du report de son congé à la fin de la période d'absence sans que la date de ce report ne puisse dépasser le 30 avril de l'année suivant la date butoir de prise de ce congé.

Quelles que soient les dates de prise de ce congé reporté, il ne donne pas lieu au bénéfice des jours supplémentaires de fractionnement.

En cas de rupture du contrat, les congés qui n'ont pas été pris et ont été reportés donneront lieu au versement d'une indemnité compensatrice de congé payé.

4.3.4. Fixation des dates de départ en congé

Le 1^{er} avril de chaque année au plus tard, l'étude ou l'office établit et diffuse la date de départ en congé annuel du personnel en fonction des souhaits des salariés éventuellement recueillis préalablement, après avis le cas échéant du comité social et économique, en fonction :

- des nécessités du service ;
- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, les employés ayant des enfants d'âge scolaire auront priorité pour obtenir leur congé pendant les vacances scolaires ;
- de la durée de leurs services auprès de l'étude ou l'office.

La liste des critères ci-dessus n'instaure pas un ordre préférentiel.

Les conjoints travaillant dans le même étude ou office ont droit à un congé simultané.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date du départ.

4.3.5. Incidence de la maladie sur les congés payés

- absence pour maladie avant la prise de congé :

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé de maladie, ou, si les besoins du service l'exigent et sur décision de l'étude ou de l'office, à une date ultérieure fixée entre les parties.

- salariés malades en cours de congé :

Si un arrêt de maladie intervient au cours de son congé annuel, le salarié sera mis en congé maladie dès réception d'un certificat médical, à la condition que celui-ci soit communiqué à l'étude ou l'office dans un délai de 48 heures sauf impossibilité dûment justifiée.

Il bénéficiera du reliquat de cette période de congés payés dès la fin de son congé maladie ou si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée par l'étude ou l'office.

4.3.6. Rémunération des congés payés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-24 du code du travail, l'indemnité afférente au congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié en contrepartie directe de son travail au cours de la période de référence. Pour la détermination de cette rémunération totale, il est tenu compte des périodes assimilées à un temps de travail telles que prévues ci-dessus. Il n'est pas tenu compte des éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie directe du travail ou dont le montant n'est pas impacté par la prise du congé, telles les primes à caractère annuel.

Toutefois, cette indemnité ne pourra jamais être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve des stipulations législatives et réglementaires en vigueur, calculée tout à la fois en raison du salaire perçu pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

5. Congés exceptionnels

5.1. Congé pour événements familiaux

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés de courte durée, exprimés en jours ouvrables, à savoir :

Nature du congé	Nombre de jours ouvrables
Mariage du salarié	6
Conclusion d'un Pacs	6
Mariage d'un enfant	2
Naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3
Décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin	4
Décès du père, de la mère	3
Décès d'un enfant	Selon les dispositions légales
Congé de deuil d'un enfant	Selon les dispositions légales
Décès d'un ascendant ou descendant du salarié (hors parents directs et enfants)	1
Décès du beau-père, de la belle-mère	3
Décès d'un frère ou d'une sœur	3
Annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son enfant	4
Annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son conjoint, son partenaire de PACS ou son concubin	2

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence au titre d'un des événements familiaux mentionnés ci-dessus, le salarié doit justifier auprès de son employeur, de la survenance de l'événement en cause.

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause ou dans les jours qui entourent cet événement.

Les congés pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

5.2. Congé pour enfant malade

Sur justification d'un certificat médical, il est accordé à chaque mère ou père de famille ayant un enfant malade de moins de 14 ans, 6 jours de congés maximums par an, à prendre en fractions d'au plus deux jours et non cumulables d'une année sur l'autre ; lorsque l'enfant malade est hospitalisé ou âgé de moins d'un an, le nombre de jours consécutifs d'absence peut être porté à 6.

Ces jours d'absence sont rémunérés dans la limite de 3 jours.

Toutefois, pour l'enfant malade ou hospitalisé âgé de moins de 10 ans, les jours de congés pris de manière consécutive ou non sont rémunérés dans la limite de 6.

5.3. Absence maladie

5.3.1. Principe du maintien de salaire

Le salarié absent pour maladie ou accident doit prévenir immédiatement son employeur, puis justifier de son état de santé dans les 48 heures, par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée prévue de l'arrêt de travail.

Les mêmes obligations s'appliquent en cas de renouvellement de l'arrêt de travail.

L'employeur peut demander, si la rémunération du salarié est maintenue, à ses frais, une contre-visite ; en tout état de cause, il peut se prévaloir des résultats de celle qu'aurait fait effectuer pendant la cessation du travail tout organisme d'assurance ou de retraite auquel le salarié serait affilié.

Après 1 an d'ancienneté dans l'étude ou l'office, la rémunération brute est maintenue aux salariés dans les conditions ci-après :

- le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice effectif des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;
- l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter de leur versement, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- les indemnités journalières servies à ce titre par la sécurité sociale peuvent être versées directement à l'employeur, lequel se trouve alors de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités.

En tout état de cause, les règles de maintien de salaire ci-dessus ne peuvent conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à son salaire net d'activité.

Si plusieurs absences pour cause de maladie ou d'accident du travail, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, interviennent au cours d'une période de 12 mois, la durée totale d'indemnisation sera réduite du nombre de jours d'absence déjà indemnisés au cours des 12 mois précédents.

5.3.2. Montant et durée du maintien de salaire

Dans l'attente d'une harmonisation des régimes de prévoyance et frais de santé, le montant et la durée du maintien de salaire sont définis par les dispositions conventionnelles précédemment existantes dans les branches des avocats au conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) et des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240) sous réserves que ces dispositions ne soient pas moins favorables que les dispositions légales applicables.

6. Temps de travail

Les règles ayant trait au temps de travail dans ses aspects quantitatifs (temps de travail effectif, durée maximale de travail et temps de repos) ont vocation à protéger la santé des travailleurs. Associées aux règles relatives à l'aménagement du temps de travail prévues par les présentes dispositions conventionnelles, elles permettent aux études et offices d'organiser les temps de travail en tenant compte des besoins et contraintes inhérents à leurs activités.

Des dispositions particulières sont mises en œuvre pour les salariés à temps partiel ainsi que pour les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

6.1. Durée du travail et repos

6.1.1. Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée légale du travail, fixée à 35 heures s'apprécie par référence au temps de travail effectif.

6.1.2. Durées maximales de travail

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.

Il est possible de déroger aux présentes dispositions dans les conditions légales applicables.

6.1.3. Repos

6.1.3.1. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de onze heures consécutives.

6.1.3.2. Repos hebdomadaire

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours consécutifs. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article 6.1.3.1.

6.1.3.3. Temps de pause

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures continues, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

6.1.3.4. Amplitude

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, l'amplitude quotidienne du travail ne pourra excéder 13 heures.

L'amplitude de travail des salariés dont le temps de travail est organisé en jours sur l'année est appréciée et suivie dans les conditions de l'article 6.4.6.

6.2. Aménagement du temps de travail

6.2.1. Heures supplémentaires

6.2.1.1. Définition

Sont des heures supplémentaires les heures de travail effectif réalisées au-delà de la durée légale du travail appréciée sur la période de décompte du temps de travail mise en œuvre au sein de l'étude ou de l'office.

Pour une organisation du temps de travail appréciée à la semaine, sont des heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de 35 heures.

Pour une organisation du temps de travail à l'année, sont des heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de 1 607 heures.

Pour une organisation du temps de travail appréciée sur plusieurs semaines, sont des heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de la durée de 35 heures hebdomadaires appréciées sur le nombre de semaine que comporte la période de décompte du temps de travail retenue.

6.2.1.2. Majorations

Les majorations pour heures supplémentaires sont celles fixées par les dispositions de l'article L. 3121-36 du code du travail appréciées en fonction de la période de décompte du temps de travail retenue au sein de l'étude ou de l'office.

6.2.1.3. Paiement et repos compensateur de remplacement

Par principe, les heures supplémentaires et leurs majorations font l'objet d'un paiement. Par application des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, les études et offices peuvent donner priorité à la prise de repos compensateur de remplacement à tout ou partie des heures supplémentaires et leurs majorations avec accord du salarié.

Dans cette hypothèse, les études et offices déterminent, après consultation du conseil social et économique s'il existe, les modalités de prise de ces repos. À défaut de dispositions spécifiques, les repos compensateurs de remplacement sont pris dans les conditions suivantes :

- le repos ne peut être pris que par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération ;
- les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 2 semaines, de préférence dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ;
- l'absence de demande de prise de repos par le salarié, dans le délai de 6 mois ne peut entraîner la perte du droit. Dans ce cas, l'étude ou l'office est tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an, à compter de la date d'ouverture du droit.

La prise du repos compensateur de remplacement est considérée comme un temps de travail effectif pour la détermination de l'ensemble des droits du salarié.

6.2.1.4. Contingent d'heures supplémentaires et contreparties obligatoires en repos

Le contingent conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an.

Ne s'imputent sur ce contingent que les heures supplémentaires qui font l'objet d'un paiement ; ne s'imputent donc pas sur ce contingent les heures supplémentaires qui font l'objet de l'attribution d'un repos compensateur de remplacement.

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel sur demande de l'étude ou de l'office. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos déterminée dans les conditions légales applicables.

Les modalités de prise de cette contrepartie obligatoire en repos sont définies à l'article 6.2.1.3.

6.2.2. Organisation du temps de travail

6.2.2.1. Répartition du temps de travail sur les jours de la semaine

Le temps de travail hebdomadaire est réparti en principe sur, au plus, 5 jours.

6.2.2.2. Principe

L'organisation du temps de travail s'entend de la possibilité donnée à l'étude ou l'office de décompter le temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Si par principe, le temps de travail et les heures supplémentaires sont calculés sur la semaine civile conformément aux dispositions de l'article L. 3121-29 du code du travail, les présentes dispositions autorisent les études et offices à organiser le temps de travail et donc le décompte des heures supplémentaires, sur une période supérieure à la semaine pouvant aller jusqu'à l'année.

6.2.2.3. Organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail

Chaque étude ou office peut, en application des dispositions de l'article L. 3121-45 mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les études et offices employant moins de 50 salariés et dans la limite de quatre semaines pour les études et offices de cinquante salariés et plus.

Dans ces cas, l'étude ou l'office établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité social et économique, s'il existe.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité social et économique, s'il existe.

L'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

6.2.2.4. Organisation annuelle du temps de travail

Chaque étude ou office peut organiser le temps de travail de tout ou parties des salariés sur une base annuelle avec attribution de jours de repos dans les conditions ci-après définies.

6.2.2.5. Principe

Dans ce mode d'organisation, le temps de travail hebdomadaire est fixé entre 35 et 39 heures ; le dépassement de la durée de 35 heures hebdomadaires dans la limite de 39 heures est compensé par l'attribution de jours de repos dits RTT au cours de l'année de référence définies par l'étude ou l'office.

Le nombre de jours de repos de RTT est fonctions du nombre d'heures accumulées en dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 35 heures et dans la limite de 39 heures.

Lors de la prise d'un jour de RTT les droits à RTT acquis par le salarié sont réduits à hauteur du nombre d'heures de travail qu'aurait dû faire le salarié sur le jour de repos considéré. À défaut d'horaires programmés, il sera retenu l'horaire moyen soit 7 h par jour pour un salarié à temps plein.

6.2.2.5.1. Période de référence

A défaut de disposition spécifique mise en œuvre par l'étude ou l'office, la période de référence pour le calcul des heures supplémentaires dans ce mode d'organisation du temps de travail est l'année civile.

6.2.2.5.2. Prise des jours RTT

Ces jours de repos, ainsi capitalisés, doivent être pris par journées ou demi-journées, au plus tard avant le terme de l'année de référence moyennant un délai de prévenance de 10 jours sauf accord entre l'étude ou l'office et le salarié.

Ces jours de repos seront pris dans les conditions suivantes :

- à l'initiative de l'employeur : pour 50 % des jours capitalisés, la ou les dates sont arrêtées par l'étude ou l'office. Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés au moins sauf urgence et avec l'accord du salarié ;
- à l'initiative du salarié : pour 50 % la ou les dates sont arrêtées par le salarié. Toute modification par le salarié de la ou des dates fixées ne pourra intervenir que sous réserve de l'accord de l'étude ou de l'office et dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.

Si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci propose une nouvelle date.

6.2.2.5.3. Horaires de travail

La programmation individuelle du temps de travail est établie préalablement à sa mise en place au sein de l'étude ou de l'office ou du service concerné.

Cette programmation est portée à la connaissance du personnel par tout moyen au plus tard un mois avant leur mise en place et comporte l'horaire de travail des salariés sur la période retenue.

Les modifications des plannings sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen et sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés, ce délai étant porté à 3 jours en cas de circonstances ne permettant pas d'assurer autrement la continuité de l'activité de l'étude ou de l'office.

Dans les cas de remplacement d'un salarié inopinément absent, la modification d'horaires pourra se faire sans délai, sous réserve du respect des dispositions sur le temps de travail (amplitude, durée maximale, repos).

6.2.2.5.4. Rémunération et absence

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli par semaine.

Les congés et absences rémunérés de toute nature, autres que les congés payés dont la rémunération est légalement définie, sont payés sur la base du salaire mensuel ainsi lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

6.2.2.5.5. Arrivées et départs en cours de période de référence

Les arrivées en cours de période de référence sont sans incidence sur les droits à RTT du salarié. Ces droits à RTT sont acquis au fur et à mesure que le salarié réalise un temps de travail supérieur à 35 heures par semaine et dans la limite de 39 heures.

En cas de départ en cours d'année, l'étude ou l'office et le salarié soldent les droits à RTT acquis avant le terme effectif du contrat de travail. A défaut d'avoir été pris avant le terme du contrat, les droits à RTT font l'objet d'un paiement sur la base du nombre d'heures acquises au titre des droits à RTT.

6.2.2.5.6. Heures supplémentaires

Dans ce mode d'organisation du temps de travail, sont des heures supplémentaires :

- les heures de travail effectif réalisées au-delà du seuil de 39 heures hebdomadaires ;
- et, déduction faite des précédentes, les heures de travail effectif réalisées au-delà de 1 607 heures annuelles ;

6.2.2.5.7. Modalités de mise en place

L'étude ou l'office qui entend recourir à ce mode d'organisation du temps de travail établit et communique aux salariés par tout moyen une note d'information définissant, dans le respect des présentes stipulations conventionnelles :

- le temps de travail hebdomadaire retenu par service (compris entre 35 et 39 heures) ;
- la période de référence prise en compte qui, à défaut de dispositions particulières est l'année civile ;
- les modalités de détermination des droits à RTT ;
- les modalités de prise des RTT.

6.3. Temps partiel

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'étude ou l'office.

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires peut permettre aux études et offices de mieux répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés.

Il peut permettre notamment :

- d'introduire de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail ;
- de répondre aux besoins spécifiques de certains études ou offices en raison de leur taille ou en raison de la nature de leur activité ;
- de répondre à des demandes spécifiques formulées par les salariés.

6.3.1. Mise en place d'horaires à temps partiel

Les horaires à temps partiel sont mis en œuvre au sein des études et offices avec l'accord du salarié concerné, dans les limites et conditions définies aux articles ci-après, après avis le cas échéant du conseil social économique. En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel sont pratiqués, sous réserve que l'agent de contrôle de l'inspection du travail dont relève l'étude ou l'office en ait été préalablement informé.

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donne lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum.

6.3.2. Passage d'un temps plein à un temps partiel

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Un avenant au contrat de travail sera rédigé pour préciser les nouvelles mentions relatives au travail à temps partiel et à la rémunération afférente.

Les horaires à temps partiel peuvent être proposés par l'étude ou l'office ou être demandés par le salarié. Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge en précisant la durée de travail souhaitée.

L'employeur notifiera sa réponse au salarié dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre au salarié contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit préciser les raisons de ce refus notamment en raison de l'organisation du service, la charge de travail, la spécialisation du poste.

En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel, l'employeur le propose à chaque salarié répondant aux critères du poste libéré ou créé et ayant formulé une demande, au plus tard 15 jours calendaires avant la vacance ou la création.

6.3.3. Accès à un emploi à temps complet

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les emplois disponibles (vacants ou créés) sont ainsi portés à la connaissance des salariés intéressés par tout moyen au sein de l'étude ou de l'office.

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps complet peut à tout moment formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre au salarié contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit préciser les raisons de ce refus qui peuvent tenir au fait :

- qu'aucun emploi n'est disponible à la date de la demande ;
- que l'emploi ne relève pas de la catégorie professionnelle du salarié ou n'est pas un emploi équivalent ;
- que l'emploi a été attribué à un salarié bénéficiant également d'une priorité d'emploi ;

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera rédigé pour préciser le nouveau temps de travail et la rémunération afférente.

En cas de vacance ou de création ultérieure de poste à temps complet, l'employeur le propose à chaque salarié répondant aux caractéristiques du poste nouveau ou libéré ayant formulé une demande, au plus tard 15 jours calendaires avant la vacance ou la création.

6.3.4. Durée minimale de travail

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Il est rappelé que cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;
- aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 10 de l'article L. 1242-2 ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 10 de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.

De même, une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au 1^{er} alinéa du présent article.

Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Toutefois, par dérogation à l'alinéa 1 du présent article, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est réduite à 8 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail pour les salariés occupant les fonctions suivantes :

- personnel de ménage et d'entretien au sein des études et offices ;
- coursiers ;
- juristes et rédacteurs chargés d'une mission ponctuelle.

Les salariés concernés bénéficieront d'horaires de travail regroupés de telle sorte qu'ils ne réalisent au sein de l'étude ou de l'office qu'une seule séquence de travail sur chaque journée travaillée.

De plus, pour permettre à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée, ni la répartition du temps de travail de ces salariés ne pourra être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 7 jours ouvrés.

Par ailleurs, si ce salarié à temps partiel dispose d'un autre emploi, il portera préalablement à la connaissance de l'employeur le nombre d'heures et les horaires de travail correspondant à cet emploi et pourra, sous cette condition d'information, refuser d'effectuer des heures complémentaires incompatibles avec ces horaires.

Le refus opposé par le salarié à la modification de la répartition de ses horaires et/ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dans les conditions fixées ci-dessus ne pourra pas lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

6.3.5. Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites suivantes :

- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au 1/3 de l'horaire contractuel hebdomadaire ou mensuel, ou calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail, du salarié à temps partiel ;
- la réalisation d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter le temps de travail du salarié à temps partiel à hauteur de la durée légale hebdomadaire de travail soit 35 heures.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables, soit 10 % dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 du code du travail et 25 % au-delà.

6.3.6. Modification des horaires de travail à temps partiel

En cas de modification de la répartition des horaires de travail du salarié à temps partiel, l'étude ou l'office doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

6.3.7. Avenant complément d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il peut être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire.

Les salariés ne sont pas tenus d'accepter les compléments d'heures. En conséquence, leur refus ne peut entraîner de sanction.

À l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures proposé sera limité à 4 par an et par salarié.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures bénéficieront d'une majoration de 10 % sans préjudice de l'application des règles relatives aux majorations pour heures supplémentaires lorsque l'avenant complément d'heures porte à hauteur du temps plein le temps de travail du salarié concerné.

Un avenant au contrat de travail devra être conclu comprenant :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la majoration prévue ;
- sauf si le temps de travail est temporairement porté à temps plein, la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Lorsque l'étude ou l'office souhaite recourir à l'avenant complément d'heures, une information correspondant à la qualification souhaitée sera faite au sein de l'étude ou de l'office par tout moyen, indiquant :

- la durée envisagée du complément d'heures et sa date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois.

6.4. Forfait annuel en jours

6.4.1. Salariés concernés

Le présent accord s'applique aux avocats au conseil salariés, greffiers de tribunaux de commerce salariés, mandataires judiciaires salariés et administrateurs judiciaires salariés, pour lesquels l'autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions, exclue toute fixation d'horaires préalablement établis.

6.4.2. Nombre de jours travaillés

Pour les salariés visés à l'article 6.4.1, le temps de travail peut être organisé dans le cadre de conventions de forfait en jours sur l'année.

Le nombre de jours travaillés prévus par le contrat de travail ne devra pas dépasser 218 jours par an, y compris la journée de solidarité.

Le décompte des jours travaillés se fera dans le cadre de l'année civile.

L'étude ou l'office pourra cependant prévoir une autre période de référence que l'année civile et notamment la période de référence servant à la détermination des droits à congés payés des salariés. Dans ce cas, la période retenue devra figurer au contrat de travail des salariés concernés.

6.4.3. Dépassement du forfait jours

Les salariés concernés par le forfait jours pourront, à la demande de leur employeur et conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, renoncer à une partie de leurs jours de repos à conditions que le nombre de jours travaillés dans l'année ne dépasse pas 225 jours.

Dans un tel cas, l'accord des parties fera l'objet d'un avenant dont la validité ne portera que sur l'année en cours.

L'avenant définira le taux de la majoration des jours travaillés en dépassement du forfait étant rappelé que ce taux sera au minimum de :

- 10 % jusqu'à 222 jours inclus ;
- 15 % au-delà.

6.4.4. Modalités d'application de la convention de forfait

Le contrat de travail des salariés concernés ou une convention annexée devra formaliser la durée du forfait jours convenu, cette durée pouvant être inférieure à celle définie à l'article 6.4.2 dans le cadre d'un forfait jours réduit.

La convention individuelle doit faire référence au présent accord collectif et énumérer, outre le nombre de jours travaillés dans l'année :

- la rémunération correspondante ;
- l'entretien annuel visé à l'article 6.4.6.4 du présent accord.

6.4.5. Prise des jours de repos

Les dates de prise des jours (ou des demi-journées) de repos seront fixées à l'initiative du salarié en veillant à ne pas remettre en cause le fonctionnement de l'étude ou de l'office et à assurer la continuité du service public de la justice. Autant que faire se peut, le salarié respectera un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours (ou des demi-journées) de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions et impératifs d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

6.4.6. Contrôle de la bonne application de l'accord

Le recours au forfait-jours ne doit pas avoir pour effet de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Afin de respecter cet objectif tout en constatant la difficulté à quantifier le temps de travail des salariés concernés, les parties ont convenu d'un ensemble de règles encadrant l'utilisation du forfait-jours :

6.4.6.1. Déclaration des salariés

Compte tenu de la spécificité des salariés concernés, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet. Le contrôle du nombre de jours travaillés se fait moyennant un document mentionnant notamment le nombre et la date des journées et demi-journées de travail et de repos ainsi que la qualification desdits repos (congés payés, jour non travaillé, repos hebdomadaire, jour férié chômé...). Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce dispositif de suivi du forfait-jours, en tenant un décompte des journées et demi-journées de travail ainsi que de l'amplitude de la journée de travail, des temps de repos et de congés, aura pour objectif d'assurer effectivement un contrôle de l'organisation du travail et de la charge de travail par l'étude ou l'office. Ce document sera établi à périodicité hebdomadaire.

Ce document permet également d'apprécier la répartition de la charge de travail du salarié concernée sur le mois ainsi que sur l'année.

De surcroît, une mesure régulière de l'amplitude des journées travaillées permet de justifier le respect des règles applicables au salarié au forfait en matière de repos et de durées maximales de travail.

6.4.6.2. Respect des durées de repos quotidien et hebdomadaire

Le salarié concerné bénéficie :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ainsi, l'amplitude de travail ne peut dépasser 13 heures par jour ;
- d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien de 11 heures, soit au total, une durée de 35 heures minimum.

6.4.6.3. Information des représentants du personnel

Dans les études et offices de plus de 50 salariés, le comité social et économique sera tenu informé des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

6.4.6.4. Contrôle de la charge annuelle de travail

Un entretien annuel individuel est organisé par l'étude ou l'office, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, la répartition de cette charge sur le mois ainsi que sur l'année, l'organisation du travail au sein de l'étude ou de l'office, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

De plus, dans le cadre de la convention de forfait, la charge de travail devra faire l'objet d'un suivi régulier.

La charge de travail de l'intéressé ainsi que son amplitude de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

À l'issue de cet entretien, dans l'hypothèse où il serait montré que la charge de travail est, soit trop importante, soit mal répartie sur l'année, sont consignées les mesures à mettre en œuvre de manière à remédier aux dysfonctionnements relevés.

La mise en œuvre de ces mesures ainsi que les résultats qui en découlent sont inscrits de droit à l'ordre du jour de l'entretien annuel suivant.

Par ailleurs, sans attendre l'entretien annuel, dès lors que l'étude ou l'office constate sur la base du relevé établi par le salarié, que le nombre de jours de repos pris n'est pas suffisant ou que le nombre de jours travaillés consécutivement est régulièrement trop important ou que l'amplitude des journées travaillées par le salarié est régulièrement trop importante l'étude ou l'office organise un entretien dont l'objet est de déterminer les causes de cette situation et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier. La mise en œuvre de ces mesures ainsi que les résultats qui en découlent sont inscrits de droit à l'ordre du jour de l'entretien annuel suivant.

6.4.7. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

La rémunération mensuelle de l'intéressé est forfaitaire et est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

6.4.8. Dispositions particulières

6.4.8.1. Embauche en cours d'année

Lors de chaque embauche, sera défini individuellement pour la première année d'activité, le nombre de jours restant à travailler sur la période de référence arrêtée en tenant compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés. En effet, pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedi et de dimanche ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant le terme de la période de référence ;
- le prorata du nombre de jours de repos supplémentaires pour l'année considérée.

6.4.8.2. Absences entraînant la suspension de l'exécution du contrat

Chaque absence d'au moins une semaine calendaire réduira le forfait de 5 jours.

Chaque journée d'absence non rémunérée donnera lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération calculée sur la base d'une journée de salaire.

Le nombre de jours de repos supplémentaires auquel aurait pu prétendre le salarié s'il n'avait pas été absent, sera réduit au prorata de son temps d'absence.

6.4.8.3. Départ en cours de période de référence

Afin d'établir le solde de compte en cas de départ en cours de période de référence, l'étude ou l'office s'assure que le nombre de jours travaillés par le salarié correspond à la rémunération mensuelle qui lui a été versée.

Pour assurer ce contrôle, l'étude ou l'office détermine le nombre de jours travaillés de référence en soustrayant au nombre de jours calendaires écoulés sur la période de référence considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvrés depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de jours de repos supplémentaires pour la période de référence considérée.

Dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés est supérieur au nombre de jours travaillés de référence l'étude ou l'office procède au paiement du nombre de jours de dépassement dans le cadre du solde de compte. Ces jours ne supportent pas de majorations à moins qu'ils ne dépassent le seuil de 218 jours.

6.4.9. Droit à la déconnexion

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) mis à disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et leur droit à repos. À cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion les soirs, les weekends et pendant leurs congés, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Ainsi, à défaut de dispositions spécifiques en vigueur au sein de l'étude ou de l'office, qu'elles aient été mises en place par accord collectif ou par une charte établie unilatéralement, l'employeur veillera à assurer au salarié en forfait jours un droit effectif à déconnexion dans les conditions ci-après définies.

À cet effet l'étude ou l'office organise techniquement cette déconnexion de telle sorte que le salarié en forfait jours ne puisse se connecter par l'intermédiaire des outils informatiques portables ou de téléphonie portable, sur une plage horaire de 11 heures consécutives ainsi que, hebdomadairement, sur la base de 35 heures consécutives incluant le dimanche.

Par exception et lorsque la nécessité d'assurer la continuité du service public de la justice l'impose, l'étude ou l'office pourra autoriser des accès sur ces périodes de déconnexion à condition d'organiser des périodes de déconnexion équivalentes sur la semaine considérée.

À défaut de pouvoir organiser techniquement cette déconnexion, l'étude ou l'office informe chaque salarié en forfait jours qu'il n'a pas l'obligation, sur la plage de déconnexion définie, de répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés. Il leur est demandé également, pendant ces périodes, de limiter au strict nécessaire et à l'exceptionnel l'envoi de courriels ou les appels téléphoniques.

Lors de l'entretien d'embauche d'un nouveau salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, ou au moment du passage en forfait jours pour un salarié déjà présent, une information spécifique lui sera délivrée sur l'utilisation des outils de communication à distance.

7. Santé au travail

7.1. Principes généraux

La protection de la santé et la sécurité au travail relèvent de la responsabilité de l'étude ou de l'office, quelle que soit sa taille et doivent être prises en compte dans l'organisation même des activités.

Dans ce cadre, l'étude ou l'office prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'étude ou l'office veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Conformément aux dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail il est rappelé que l'étude ou l'office met en œuvre les mesures ci-dessus sur le fondement des principes généraux de prévention qui consistent à :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Comme corollaire de l'obligation de sécurité de l'étude ou de l'office, il appartient à chaque salarié, conformément aux instructions qui lui sont données de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

7.2. Acteurs de la politique de prévention

Sans préjudice des obligations qui incombent à l'étude ou l'office en matière de sécurité, les partenaires sociaux rappellent que le CSE et les services de santé au travail notamment concourent à la politique de prévention qui doit être mise en œuvre au sein de chaque étude ou office.

7.3. Évaluation des risques

L'étude ou l'office doit identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés et en faire l'inventaire dans un document unique. L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi et trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle induit.

C'est pourquoi, dans le cadre de l'élaboration du plan d'action établi à la suite de ce document unique, les signataires du présent accord demandent aux études ou offices d'agir plus spécifiquement, et à titre préventif, sur les risques relatifs au travail sur écran ainsi que sur les risques relatifs aux troubles musculosquelettiques liés au travail en position assise prolongée.

L'attention des partenaires sociaux est donc attirée sur notamment, la nécessité :

- de choisir un matériel informatique et ergonomique adapté et suivre l'évolution de ce matériel ;
- d'informer le salarié sur le réglage ergonomique du matériel et sur les gestes et postures recommandés.

De même, en considération des effets produits par les pandémies comme celle de la Covid-19 les partenaires sociaux incitent les étude et office à définir de manière pérenne des mesures permettant à l'étude ou l'office de continuer à fonctionner dans les meilleures conditions possibles notamment pour le personnel de tel sorte que notamment, le service public de la justice puisse continuer à fonctionner pleinement. La définition au niveau de chaque étude ou office de mesures spécifiques et adaptées tel que télétravail, plan de continuation, etc. et leur actualisation est encouragée par les partenaires sociaux ainsi que l'actualisation constante de ces mesures.

7.4. Protection contre les agissements sexistes

Les études et offices font preuve d'une particulière attention sur la prévention des actes et agissements à caractère sexiste et sur les cas de harcèlement sexuel.

Est considéré, au regard des dispositions de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, comme étant un agissement sexiste « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

7.4.1. Information et outils de communication interne

Chaque étude ou office doit informer par tous moyens, notamment par le biais d'un affichage, les engagements pris aux fins de lutter contre les agissements à caractère sexiste. Il s'agira ici de créer une réelle promotion des programmes d'action contre le sexisme.

Cet affichage devra être présent sur le lieu de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

À cet effet, il conviendra de mettre à la disposition de tout à chacun, outre les dispositions des articles 222-33 du code pénal, relatif au harcèlement sexuel et 222-33-2 relatif au harcèlement moral, l'adresse et le numéro de téléphone :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail compétente ;
- du défenseur des droits ;
- du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes lorsque l'étude ou l'office est tenue de procéder à la désignation d'un tel référent ;
- du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein du CSE (quel que soit l'effectif de l'étude ou de l'office).

Cet affichage doit également préciser les voies de recours civiles et pénales possibles.

De plus, chaque règlement intérieur se doit de rappeler l'interdiction de tout agissement à caractère sexiste ainsi que les sanctions applicables en cas de manquement à cette règle.

Chaque étude ou office s'engage ainsi à définir les actes, ayant un caractère sexiste, prohibés. Ceci pourra être formalisé au sein d'un document spécialement conçu à cet effet.

7.4.2. Nomination de référents contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

7.4.2.1. Le référent au sein du comité social et économique

Il sera désigné un référent, par le comité social et économique, parmi ses membres sous forme de résolution, prise à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ce référent sera notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il bénéficiera d'une formation prise en charge par l'étude ou l'office, en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

7.4.2.2. Le référent au sein de l'étude ou de l'office

Chaque étude ou office de 250 salariés et plus devra désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il sera chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

7.4.3. Rappel des dispositifs d'urgence existants

Chaque étude ou office rappellera, par voie d'affichage, le fait que les salariés victimes de harcèlement sexuel ou agissements sexistes peut appeler le numéro d'urgence mis en place par le gouvernement (39 19) dont l'objectif est d'apporter aide et conseil aux salariés victimes de ces agissements.

7.4.4. Prévention contre les risques liés au harcèlement et agissements sexistes

Chaque étude ou office met en place des actions de prévention relatives aux risques liés au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.

Compte tenu de la nature des activités exercées au sein des études et offices, il est souligné que les risques liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes peuvent être interne à l'étude ou l'office mais également externe (risque avec les tiers et notamment le public accueilli). Ces deux aspects doivent être pris en compte dans l'élaboration de la politique de prévention.

À cet effet, il conviendra de créer des outils aux fins de prévenir, de lutter et de sensibiliser les personnes contre les agissements à caractère sexiste.

Par exemple, il est possible :

- de mettre en place des actions de sensibilisation et de formation contre le sexisme et notamment de former les salariés à savoir réagir à de tels agissements notamment lorsque ceux-ci proviennent d'une personne tierce à l'étude ou l'office comme par exemple un usager du service public de la justice ;
- d'élaborer et définir une politique visant à promouvoir des relations et un environnement de travail exempt de tout agissement à caractère sexiste ;
- d'impliquer, le cas échéant, le CSE dans la construction des outils ;
- d'évaluer régulièrement le climat social de l'étude ou de l'office.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe des formations à cet effet permettant de prendre en compte ces différentes composantes et notamment :

- être en mesure de reconnaître les agissements sexistes et identifier les conduites interdites ;
- prendre conscience des problèmes liés au sexisme pour anticiper et prévenir ;
- savoir comment réagir et lutter contre les agissements sexistes.

7.4.5. Prise en charge des victimes

Chaque étude ou office portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de harcèlement sexuel et agissements à caractère sexiste.

À ce titre, chaque employeur met en œuvre une enquête afin de faire toute la lumière sur des faits qui seraient dénoncés.

Il pourra également :

- créer des dispositifs d'aides aux victimes (cellule d'écoute...) ;
- assurer un suivi des victimes dans le temps.

Lorsqu'il existe un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent, pour sa vie ou pour sa santé, tout(e) salarié(e) peut venir alerter immédiatement l'employeur de toute situation et se retirer d'une telle situation.

8. Classification

La classification est organisée selon des dispositions pérennes et communes à l'ensemble des études et offices définies par les dispositions des articles 8.1 à 8.4.

Faisant le constat que les trois branches existantes avant la création de la branche des professions réglementées auprès des juridictions (PRAJ) disposait chacune de classifications spécifiques, l'application de la nouvelle classification aux salariés dont le contrat de travail est en cours au jour de l'entrée en vigueur des présentes dispositions fait l'objet de dispositions spécifiques dites de transposition définies par les articles 8.5 et l'annexe associée.

8.1. Principes

La classification des salariés des études et offices est fondée sur le principe des critères classant adaptés aux types de tâches effectivement accomplies au sein des études et offices et du contenu de l'activité. Cette classification tient compte de l'évolution des professions entrant

dans le champ d'application de la présente convention et de la qualification requise pour assumer les fonctions réelles du salarié.

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 à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

La classification comporte quatre niveaux, outre une classification hors classe :

- niveau I : employé ;
- niveau II : employé qualifié et assistant ;
- niveau III : technicien et assistant qualifié ;
- niveau IV : cadres ;
- hors classe : professionnel nommé ou inscrit exerçant en qualité de salarié.

Chaque niveau intègre l'ensemble des critères ci-dessous, selon un degré croissant d'importance de ces critères et de complexité des tâches. Il comporte des échelons permettant une évolution professionnelle (progression de carrière), en fonction des tâches exercées, de l'expérience acquise, des diplômes détenus et, pour les cadres, du niveau de délégation accordé.

Chaque échelon est affecté d'un coefficient déterminant la rémunération minimale hiérarchique.

Les critères classants sont :

- l'autonomie ;
- la responsabilité ;
- la formation ;
- l'expérience.

L'énumération ci-dessus ne constitue pas une hiérarchie des critères.

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.

Par « responsabilité », il faut entendre la part d'initiative professionnelle exigée par l'emploi pour atteindre les objectifs ou l'étendue et la nature de la délégation accordée au salarié dans le cadre de la fonction exercée.

Par « formation », il faut entendre les connaissances acquises par le salarié et sanctionnées, le cas échéant, par un diplôme ou une certification. 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 dans des fonctions identiques où apparentées qui confère à son titulaire les compétences nécessaires pour accomplir son travail, même s'il n'a pas reçu une formation sanctionnée par le diplôme ou la certification correspondant.

L'expérience permet dans les conditions précisées au tableau des classifications un changement d'échelon. L'expérience ne permet pas un changement automatique de niveau.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8.5 propres au reclassement des salariés des études et offices, l'expérience du salarié à prendre en compte pour la détermination de la classification ne saurait remonter au-delà de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Pour les catégories de salariés non-cadres, est annexé un tableau non exhaustif des principales tâches exercées au sein des études et offices en fonction de leur complexité au regard des critères classants ci-dessus énumérés. Ce tableau des « activités des personnels des études et offices » sert de référence dans le cadre de l'application du présent système de classification.

Pour effectuer le classement des salariés, il convient de s'attacher à l'emploi effectivement occupé par le salarié et non au salaire effectif de l'intéressé. La formation, l'expérience et les diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans cet emploi.

8.2. Définitions

■ Employé – niveau I : exécution de tâches simples

Est classé dans cette catégorie le salarié assurant l'exécution des tâches sans mise en œuvre de connaissances particulières à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, dans des conditions satisfaisantes de fiabilité et de délais, sans initiative personnelle.

■ Employé qualifié et assistant- niveau II : exécution de tâches avec responsabilité

Est classé dans cette catégorie le salarié assurant l'exécution de travaux nécessitant une pratique professionnelle confirmée, un diplôme ou une certification spécifique nécessaire à la réalisation des tâches demandées, ajoutée à une part de responsabilité et d'initiative. Il est sous contrôle régulier. Ce niveau intègre le salarié dont les travaux de recherche et de rédaction nécessitent un contrôle ou une révision.

■ Technicien et assistant qualifié – niveau III : travaux d'analyse et de résolution de situations complexes

Salariés ayant à effectuer des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances théoriques et pratiques approfondies lui conférant une autonomie dans l'exécution de ses tâches, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. Le technicien et l'assistant qualifié peut être amené à remplacer occasionnellement et partiellement un cadre pendant une absence de courte durée (congrés payés, maladie pour une durée continue d'au plus un mois). Ses fonctions peuvent l'amener à animer et coordonner une petite équipe relevant des niveaux 1 et 2.

La qualité de technicien et l'assistant qualifié requiert des compétences techniques sanctionnées par un diplôme, certification professionnelle ou par une pratique professionnelle qui est avérée.

■ Cadre niveau IV

Occupe une fonction de cadre le salarié, quelles que soient ses fonctions techniques :

- apte à définir un programme de travail dans le respect des orientations générales qui sont données par l'employeur et qui comporte l'exécution de tâches complexes avec responsabilité ;
- et/ou à qui l'employeur délègue partie de ses fonctions et son autorité sur tout ou partie du personnel ;
- ou qui, ayant au moins cinq ans d'expérience dans la profession, titulaire d'un troisième cycle en droit ou d'un master en droit, est capable de rédiger consultations et mémoires sous le seul contrôle de l'avocat aux conseils, tant en droit privé qu'en droit public, de participer à la gestion du cabinet, de recevoir des clients et de corriger des travaux des autres collaborateurs.

■ Professionnel nommé ou inscrit exerçant en qualité de salarié, niveau hors classe

Relèvent de ce niveau de classification :

- le greffier salarié ;
- l'avocat aux conseils salarié ;
- l'administrateur ou le mandataire judiciaire salarié.

8.3. Liste non exhaustive de fonctions techniques, d'activités et de tâches exercées par niveau

■ Niveau I

Classement

Frappe ou saisie simple

Entretien des locaux

Courrier

Classement

Frappe ou saisie simple

Entretien des locaux

Courrier

Paraphes

Reprographie, numérisation

Standard téléphonique simple

Coursier

Vérification du passif : opérations courantes de saisie

Réalisation d'actifs : opérations courantes de saisie

Traitement social : opérations courantes de saisie

Répartition : opérations courantes de saisie

Gestion de trésorerie : opérations courantes de saisie

Traitement partiel des dépôts de comptes

■ Niveau II

Gestionnaire d'archives

Accueil téléphonique et ou physique avec renseignements

Frappe ou saisie avec recherche et synthèse

CFE opérations simples

Assistance à la formalité opérations simples

Contrôle saisie opérations simples

Tenue d'audience simple

Audiencement/suivi-retour audience simple

Assistance audience simple/judiciaire

Traitement intégral des opérations de dépôt de comptes annuels

Aide-comptable
Assistant informatique
Dactylographe
Juriste en formation
Juriste sans expérience
Vérification du passif : opérations structurées
Réalisation d'actifs : opérations structurées
Traitement social : opérations structurées
Répartition : opérations structurées
Gestion de trésorerie : opérations structurées

■ Niveau III

Personne assurant la tenue de tous types d'audiences et mettant en forme des décisions complexes
--

CFE opérations complexes avec contrôle
--

Assistance à la formalité comportant des opérations complexes avec contrôle

Contrôle saisie opérations complexes avec contrôle
--

Audiencement /suivi-retour tous types d'audiences

Assistance tous types d'audiences/judiciaire
--

Comptable

Informaticien

Assistant juridique

Documentaliste

Juriste confirmé

Vérification du passif : opérations complexes avec contrôle

Réalisation d'actifs : opérations complexes avec contrôle

Traitement social : opérations complexes avec contrôle
--

Répartition : opérations complexes avec contrôle
--

Gestion de trésorerie : opérations complexes avec contrôle
--

Chaque collaborateur d'un niveau peut être amené à effectuer non seulement des tâches relevant de son niveau mais également de celle de ou des niveaux inférieurs dans son domaine d'activité.

8.4. Tableau des classifications et déroulement de carrière

■ Niveau I

Niveau 1	Coefficient	Conditions d'accès
Niveau 1 échelon 1	103	Aucun diplôme requis Aucune expérience requise
Niveau 1 échelon 2	108	Aucun diplôme requis 5 ans d'expérience requise
Niveau 1 échelon 3	112	Aucun diplôme requis 10 ans d'expérience requise
Niveau 1 échelon 4	118	Aucun diplôme requis 15 ans d'expérience requise
Niveau 1 échelon 5	124	Aucun diplôme requis 20 ans d'expérience requise

■ Niveau II

Niveau 2	Coefficient	Conditions d'accès
Niveau 2 échelon 1	130	Diplôme de niveau 4 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale. Sans qualification initiale, une expérience de 5 ans est requise.
Niveau 2 échelon 2	136	Diplôme de niveau 4 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale et 5 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise.
Niveau 2 échelon 3	142	Diplôme de niveau 4 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale et 10 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 15 ans est requise.
Niveau 2 échelon 4	148	Diplôme de niveau 4 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale et 15 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 20 ans est requise.
Niveau 2 échelon 5	154	Diplôme de niveau 4 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale et 20 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 25 ans est requise.

■ Niveau III

Niveau 3	Coefficient	Conditions d'accès
Niveau 3 échelon 1	160	Diplôme de niveau 5 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale.
		Sans qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II
Niveau 3 échelon 2	166	Diplôme de niveau 5 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale, au titre de la qualification initiale et 5 ans d'expérience.
		Sans qualification initiale, une expérience de 15 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II
Niveau 3 échelon 3	172	Diplôme de niveau 5 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale, au titre de la qualification initiale et 10 ans d'expérience.
		Sans qualification initiale, une expérience de 20 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II
Niveau 3 échelon 4	178	Diplôme de niveau 5 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale, au titre de la qualification initiale et 15 ans d'expérience.
		Sans qualification initiale, une expérience de 25 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II
Niveau 3 échelon 5	184	Diplôme de niveau 5 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale, au titre de la qualification initiale et 20 ans d'expérience.
		Sans qualification initiale, une expérience de 30 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II

■ Niveau IV

Niveau IV	Coefficient	Conditions d'accès
Niveau 4 échelon 1	210	Condition définie par la présente convention au niveau IV
Niveau 4 échelon 2	213	Condition définie au niveau IV outre 5 ans d'expérience dans l'emploi
Niveau 4 échelon 3	216	Condition définie au niveau IV outre 10 ans d'expérience dans l'emploi
Niveau 4 échelon 4	219	Condition définie au niveau IV outre 15 ans d'expérience dans l'emploi

■ NIVEAU hors classe :

Niveau hors classe	Coefficient	Conditions d'accès
Niveau hors classe	246	Professionnel nommé ou inscrit exerçant en qualité de salarié.

8.5. Dispositions d'application

À compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, chaque étude et office procédera au reclassement des salariés dans la nouvelle classification conventionnelle.

À cet effet, des dispositions spécifiques de transposition sont prévues en considération des classifications qui existaient antérieurement au sein de chacune des trois branches constituant la branche des professions réglementées auprès des juridictions.

Ces dispositions sont annexées à la présente convention.

9. Salaires

9.1. Salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum conventionnel afférent à chaque emploi est calculé sur la base de la valeur du point appliquée aux coefficients des grilles de classifications prévues par la présente convention.

Le salaire conventionnel correspond à la durée légale du travail.

Les augmentations qui résultent de la variation de la valeur du point s'appliquent par principe à tous les niveaux de l'échelle hiérarchique.

L'étude ou l'office effectue une comparaison entre le salaire mensuel effectif de chaque salarié et le salaire minimum conventionnel mensuel et procédera si nécessaire à une régularisation.

Pour effectuer ces comparaisons, seuls sont exclus :

- les remboursements des frais professionnels ;
- les heures supplémentaires et complémentaires ainsi que les majorations portant sur ces heures ;
- les produits de l'intéressement, de la participation ou des différents plans d'épargne pouvant exister au sein de l'étude ou de l'office ;
- la prime ENAF visée à l'article 9.3 ;
- la prime de 13^e mois visée à l'article 9.4.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, la valeur du point est fixée à 16,315 € bruts.

Sur la base de cette valeur de point, la grille des salaires minima conventionnels est ainsi fixée :

Classification	Coefficient	Salaire minimum
Niveau 1 échelon 1	103	1 680,45 €
Niveau 1 échelon 2	108	1 762,02 €
Niveau 1 échelon 3	112	1 827,28 €
Niveau 1 échelon 4	118	1 925,17 €
Niveau 1 échelon 5	124	2 023,06 €
Niveau 2 échelon 1	130	2 120,95 €
Niveau 2 échelon 2	136	2 218,84 €
Niveau 2 échelon 3	142	2 316,73 €

Classification	Coefficient	Salaire minimum
Niveau 2 échelon 4	148	2 414,62 €
Niveau 2 échelon 5	154	2 512,51 €
Niveau 3 échelon 1	160	2 610,40 €
Niveau 3 échelon 2	166	2 708,29 €
Niveau 3 échelon 3	172	2 806,18 €
Niveau 3 échelon 4	178	2 904,07 €
Niveau 3 échelon 5	184	3 001,96 €
Niveau 4 échelon 1	210	3 426,15 €
Niveau 4 échelon 2	213	3 475,09 €
Niveau 4 échelon 3	216	3 524,04 €
Niveau 4 échelon 4	219	3 572,98 €
Hors classe	246	4 013,49 €

Le salaire minimum conventionnel à partir du niveau 4 échelon 1, coefficient 210, ne pourra pas être inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) de l'année en cours.

9.2. Prime d'ancienneté

À la date d'application de la nouvelle classification telle que définie à l'article 1.2.2 de la présente convention, les dispositions conventionnelles existantes dans les branches du personnel des greffes des tribunaux de commerce et du personnel salarié des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation ou les usages dans les professions entrant dans le champ d'application de la convention sont supprimés.

À cette même date, le montant de la prime d'ancienneté atteint par le salarié bénéficiaire est intégré dans son salaire mensuel brut de base.

■ Exemple 1 :

Antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification le salarié concerné bénéficiait d'un salaire mensuel brut de base d'un montant égal 1 850 € outre une prime d'ancienneté d'un montant mensuel brut de 111 €.

À la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification, le salaire mensuel brut de base de l'intéressé est fixé à 1 961 €.

Pour les salariés dont la prime d'ancienneté aurait un caractère contractuel et à défaut d'accord de la part du salarié concerné pour que cette prime soit intégrée dans le montant de son salaire mensuel brut de base, l'étude ou l'office maintiendra le montant atteint de la prime d'ancienneté ; il est rappelé que, en application des dispositions de l'article 9.1, ce dernier montant est pris en compte dans l'appréciation du salaire minimum conventionnel.

■ Exemple 2 :

Antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification le salarié concerné bénéficiait d'un salaire mensuel brut de base d'un montant égal 1 850 € outre une prime d'ancienneté contractualisée d'un montant mensuel brut de 111 €.

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, le salaire mensuel brut de base de l'intéressé reste fixé à 1 850 € auquel s'ajoute une prime d'ancienneté d'un montant fixe de 111 €. Ce montant fixe n'évoluera plus ; le salaire réel de l'intéressé étant, au sens de l'article 9.1 du présent accord d'un montant égal à 1 961 €.

9.3. Prime ENAF

Le conseil national des greffiers des tribunaux de commerce étant habilité à dispenser la formation professionnelle des employés des greffes, une prime complémentaire mensuelle brute d'un montant égal à 5 points est accordée aux salariés détenteurs de l'examen de fin de cycle ENAF et exerçant leurs fonctions au sein d'un greffe.

9.4. 13^e mois

9.4.1. Principe

Les salariés des études et offices ont droit au paiement d'une prime dite de 13^e mois dont le versement est effectué, par principe, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

9.4.2. Conditions d'attribution

Pour être éligible au bénéfice de ce 13^e mois, le salarié doit avoir un an d'ancienneté apprécié à la date de versement de la prime.

9.4.3. Montant de la prime de treizième mois

Le montant de la prime de treizième mois, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles considérées comme du temps de travail pour l'application des règles relatives à la participation des salariés, est égal à 100 % du salaire de base, hors prime, de l'intéressé.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime de treizième mois est calculé au prorata du temps de présence sur l'année.

9.4.4. Départ en cours d'année

Pour les salariés éligibles au versement du 13^e mois et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime de 13^e est calculé au prorata de leur durée de présence sur l'année en cours.

9.4.5. Conditions de versement

La prime de 13^e est versée sur la paie du mois de décembre.

Toutefois, le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois au cours de l'année à l'initiative de l'étude ou de l'office. Dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le ou les versements précédant le solde constituent une avance remboursable si le salarié a quitté l'étude ou l'office avant la date de versement dudit solde et que les droits versés sont supérieurs aux droits qui résultent de l'application des présentes dispositions.

9.4.6. Clause de sauvegarde

Pour les offices relevant antérieurement des dispositions de la convention collective du personnel des greffes des tribunaux de commerce il est convenu que cette prime de treizième mois conventionnelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées par l'office en une ou plusieurs fois dans l'année et ce quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13^e mois, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé par le présent article.

Toutefois, si la prime versée (ou la somme des primes versées) dans ces greffes est d'un montant inférieur à celui de la prime de treizième mois prévue par le présent article l'office devra compléter la ou lesdites prime(s) à concurrence de ce montant.

Les conditions d'attribution en vigueur dans les entreprises qui accordent une ou des primes d'un montant supérieur à la prime de 13^e mois prévue par le présent article ne sont pas modifiées par la seule entrée en vigueur des présentes dispositions.

Ne peuvent toutefois être considérées comme pouvant se substituer totalement ou partiellement au paiement de cette prime de 13^e mois :

- les primes rémunérant des sujétions subies par le salarié bénéficiaire ;
- l'intéressement et la participation ;
- les primes à caractère individuel qui rémunèrent le salarié en considération du travail personnellement accompli, son volume ou sa qualité.

Toutefois, au plus tard à l'expiration d'un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, les offices relevant antérieurement des dispositions de la CCN du personnel des greffes des tribunaux de commerce et qui appliqueraient la clause de sauvegarde, devront veiller à mettre en place le 13^e mois en lieu et place des primes objet de la présente clause de sauvegarde.

10. Non-discrimination. Égalité professionnelle

10.1. Non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination ainsi défini.

10.2. Égalité de traitement. Égalité entre les femmes et les hommes

Au-delà du principe de non-discrimination tel que rappelé à l'article 10.1 de la présente convention, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de traitement entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique.

Afin de faire respecter ce principe, les partenaires sociaux édictent un certain nombre de mesures que les études et offices veillent à appliquer.

10.2.1. Égalité professionnelle et recrutement

Chaque étude ou office devra mettre en œuvre, lors du recrutement, tous les moyens de nature à assurer l'équilibre des emplois entre hommes et femmes. À cet effet, les études et

offices veillent à organiser leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Ces processus respectent les principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d’une réponse systématique ;
- tenue des entretiens d’embauche en veillant à ne solliciter du candidat à l’embauche que des informations, écrites ou verbales, ayant un rapport direct avec l’exercice de l’emploi concerné et de nature à apprécier sa capacité à occuper l’emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Dans les recrutements, dans l’accueil des stagiaires, le recours aux dispositifs de formation en alternance, les études et offices s’engagent par ailleurs à se rapprocher d’une répartition hommes/femmes reflétant la diversité et la mixité des candidatures proposées.

10.2.2. Égalité et formation professionnelle

Chaque étude ou office porte une attention particulière lors de l’élaboration des plans de formation, ainsi que lors de la mise en œuvre de formations, à développer par la formation, l’accès des femmes et des hommes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

À ce titre, les études et offices s’engagent à informer les salariés des offres d’emploi en cas de vacance ou de création de poste.

10.2.3. Rémunération, carrières et promotions

Le respect du principe d’égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental.

Le salaire d’embauche tient compte de la qualification et des compétences. En aucun cas, il ne pourra être déterminé en considération du sexe de la personne.

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d’expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés. Lorsqu’à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d’en comprendre les raisons objectives indépendantes de toute discrimination à caractère sexuel.

En l’absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action correctrice doit être engagée dans les plus brefs délais.

Certaines femmes, du fait d’absences liées à la maternité, ont pu connaître un ralentissement de leur carrière professionnelle.

Pour corriger cette situation, les partenaires sociaux incitent chaque étude ou office de la branche à examiner systématiquement l’ensemble des dossiers des femmes ayant bénéficié d’un congé maternité.

S’il devait apparaître que l’évolution professionnelle de cette salariée n’était pas conforme à celle des salariés de l’étude ou de l’office placés dans une situation identique, il appartiendra alors à l’étude ou l’office de mettre en œuvre les mesures correctives notamment en termes de formation professionnelle.

10.2.4. Maternité et parentalité

De manière à ce qu’en matière d’évolution professionnelle, le congé maternité ou d’adoption et/ou le congé parental d’éducation ou le congé de présence parentale ne pénalisent pas les salariés bénéficiaires, les dispositions suivantes sont arrêtées :

10.2.5. Entretiens individuels

Avant un départ en congé maternité ou d'adoption, en congé parental ou en congé de présence parentale, chaque salarié est reçu par son responsable hiérarchique lors d'un entretien au cours duquel sont évoqués :

- les conditions de la reprise de l'activité professionnelle ;
- les modalités permettant au salarié de maintenir le contact avec l'étude ou l'office ;
- les souhaits de l'intéressé quant à son évolution professionnelle.

Un mois avant la reprise, le ou la salariée est reçu par son responsable hiérarchique lors d'un entretien individuel afin d'envisager les conditions de sa réintégration dans l'emploi d'origine ou similaire. Les éventuels besoins de formation sont examinés à cette occasion. Toute information sera donnée concernant les modifications opérées dans l'étude ou l'office.

10.2.5.1. Neutralisation des périodes de maternité, d'adoption, de congé parental et de présence parentale en matière de rémunération

Pendant ces périodes d'absence, les mesures d'augmentations générales ou catégorielles sont applicables à tous les salariés concernés.

Lors de la reprise d'activité, le salaire de base du ou de la salariée est examiné. Au-delà de l'application des augmentations collectives ou catégorielles le salaire de base est majoré de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la période d'absence par les salariés de la même catégorie professionnelle.

10.2.5.2. Prise en compte des périodes de maternité, d'adoption, de congé parental et de présence parentale pour certains droits

Les congés de maternité et d'adoption sont intégralement pris en compte pour :

- la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté ;
- le calcul des droits issus de la participation ou de l'intéressement.

Le congé parental et le congé de présence parentale sont pris en compte pour moitié pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté.

Par dérogation aux dispositions légales, le congé parental et le congé de présence parentale à temps partiel sont considérés comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

11. Travailleurs handicapés

11.1. Principes généraux

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les études et offices prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

L'étude ou l'office s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. L'étude ou l'office s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'étude ou l'office.

Les partenaires sociaux rappellent que le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa du présent article peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3 du code du travail.

11.2. Obligation d'emploi

Les études et offices doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions définies aux articles L. 5212-1 du code du travail et suivants du code du travail.

Les études et offices doivent privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

11.3. Attribution spécifique du CSE dans les études et offices de plus de 50 salariés

Dans les études et offices de 50 salariés et plus, le comité social et économique est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Sauf accord d'entreprise définissant le contenu de la base de données économiques et sociales, cette dernière comporte les éléments d'information portant sur l'évolution de l'emploi des personnes handicapées et les mesures prises pour le développer et notamment :

- le nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée ;
- le nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée.

11.4. Aides financières

Les partenaires sociaux rappellent que l'AGEFIPH propose des aides financières aux employeurs et aux personnes handicapées visant à faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de ces personnes.

Les études et offices doivent, notamment en cas d'inaptitude physique d'un travailleur handicapé constaté par le médecin du travail, rechercher avec ce dernier les mesures qui pourraient être mise en œuvre afin de permettre le reclassement du salarié au besoin en ayant recours aux aides financières existantes.

12. Épargne salariale

Les parties conviennent que les négociations portant sur les dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne) feront l'objet d'une négociation au cours de l'année 2021.

Le présent document est signé selon le procédé électronique DOCUSIGN. Dans ces conditions, le document est proposé à la signature dans un format « PDF », donc non modifiable.

Il n'est pas ainsi nécessaire que les pages ou annexes soient paraphées.

Dans ces conditions, les signataires consentent à ce que seule leur signature apparaisse sur le présent document.

Fait à Paris, le 26 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Dispositions spécifiques de transposition applicables à la classification des salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'entrée en vigueur de la CCN des PRAJ

Entre :

La Fédération des professions réglementées auprès des juridictions (FEPraJ) représentée par M.

D'une part,

Et :

L'organisation syndicale CFDT représentée par M.

L'organisation syndicale FSE – CGT représentée par M.

L'organisation syndicale CFTC-CSFV représentée par M.

D'autre part

1. Modalités de reclassement

Conformément aux dispositions de l'article 8.5 des dispositions générales de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions, à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, chaque étude et office procédera au reclassement des salariés dans la nouvelle classification conventionnelle selon les dispositions suivantes :

a) Dispositions spécifiques de transposition applicables aux salariés relevant antérieurement de la branche du personnel des greffes des tribunaux de commerce

Pour ces salariés, le reclassement s'opère par application des critères classants définis aux articles 8.1 et suivants de la présente convention.

L'expérience prise en compte afin de procéder au reclassement ne saurait remonter au-delà de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Il est toutefois expressément prévu que le reclassement opéré en application du présent article ne saurait entraîner aucune baisse de rémunération.

■ Exemple :

Soit un salarié exerçant les fonctions de gestionnaire d'archive depuis 11 ans.

Classification actuelle (CCN personnel des greffes des tribunaux de commerce) : niveau II échelon 3 (car entre 10 et 15 ans d'expérience dans l'emploi) coefficient 351. Son ancienneté dans l'échelon 3 est d'un an.

Salaire minimum conventionnel (CCN personnel des greffes des tribunaux de commerce) : 1 875,88 € outre prime d'ancienneté de 159,21 € (soit un salaire total de 2 035,09 €).

Dans la nouvelle classification, le salarié sera reclassé en niveau II échelon 1, coefficient 130. Son salaire minimum conventionnel sera de 2 120,95 € (sans prime d'ancienneté celle-ci ayant été intégrée au salaire de base).

b) Dispositions spécifiques de transposition applicables aux salariés relevant antérieurement de la branche des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation

Pour ces salariés, le reclassement s'opère par application des critères classants définis aux articles 8.1 et suivants de la présente convention.

L'expérience prise en compte afin de procéder au reclassement ne saurait remonter au-delà de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Il est toutefois expressément prévu que le reclassement opéré en application du présent article ne saurait entraîner aucune baisse de rémunération.

c) Dispositions spécifiques de transposition applicables aux salariés relevant antérieurement de la branche des administrateurs et mandataires judiciaires

La mise en œuvre de la nouvelle classification est opérée selon la grille de transposition suivante, et ce quel que soit le nombre d'année d'expérience acquise avant son entrée en vigueur.

Ancienne classification AJMJ	Nouvelle classification PRAJ
Niveau I	
A1 A2a T2a	Échelon 1 – coef 103
A2b T2b	Échelon 2 – coef 108
A2c T2c	Échelon 3 – coef 112
A3a T3a	Échelon 4 – coef 118
	Échelon 5 – coef 124
Niveau II	
A3b A3C T3b C2b S2b	Échelon 1 – coef 130
A4a T3c	Échelon 2 – coef 136
A4b T3d	Échelon 3 – coef 142
C3a S3a	Échelon 4 – coef 148
	Échelon 5 – coef 154
Niveau III	
T4a A4c	Échelon 1 – coef 160

Ancienne classification AJMJ	Nouvelle classification PRAJ
S3b	Échelon 1 – coef 160
T4b	Échelon 2 – coef 166
C3b	Échelon 3 – coef 172
T4c	Échelon 4 – coef 178
	Échelon 5 – coef 184
Niveau IV	
C4a	Échelon 1 – coef 210
C4b	Échelon 2 – coef 213
	Échelon 3 – coef 216
	Échelon 4 – coef 219
	Hors classe – coef 246

Il est toutefois expressément prévu que le reclassement opéré en application du présent article ne saurait entraîner aucune baisse de rémunération.

d) Modalités de mise en place et suivi de la nouvelle classification

■ Date d'application

Les études et offices doivent mettre en place la nouvelle classification prévue par les présentes dispositions dans les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective tel que définie à l'article 1.2.2.

■ Information du CSE et des salariés concernés

Dans les études et offices dotés d'un CSE, l'employeur ou son représentant informe les représentants du personnel au CSE de la date envisagée de mise en œuvre de la nouvelle classification et leur en remet à chacun un exemplaire.

Après entretien individuel, chaque salarié se voit remettre par écrit les éléments de classification retenus le concernant à savoir :

- niveau ;
- échelon ;
- coefficient.

■ Commission de suivi de la classification

Pour résoudre les éventuels différends qui pourraient naître entre les études et offices et leurs salariés, il est décidé de créer une commission nationale de suivi et d'application du présent dispositif de classification pour une durée de deux ans.

La commission est composée paritairement d'un représentant titulaire et d'un suppléant pour les organisations syndicales de salariés signataires et d'un membre titulaire et d'un suppléant pour chaque organisation professionnelle d'employeurs.

Le secrétariat et le fonctionnement sont assurés par le secrétariat de la CPPNI.

■ Saisine

La commission est saisie soit :

- par l'étude ou l'office, ou une organisation professionnelle d'employeurs ;
- par le salarié, ou l'une des organisations syndicales représentatives.

La saisine est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception au Secrétariat de la CPPNI, accompagnée de tous les documents de nature à éclairer la commission, notamment du contrat de travail de l'intéressé et du document remis au salarié par l'étude ou l'office en application des dispositions ci-dessus.

Le secrétariat de la commission en informe les membres de la commission et communique, dès réception, la copie de la lettre de saisine et les documents afférents.

La commission se réunit dans un délai maximum de deux mois, à réception de la lettre recommandée.

Le secrétariat de la commission convoque les parties, qui peuvent se faire assister de toute personne de leur choix.

Les parties doivent répondre aux demandes de la commission.

La commission rend un avis motivé.

■ Notification

La notification de cet avis est faite par le secrétariat de la commission à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par courriel dans un délai maximum de 8 jours.

Ces avis sont conservés. Ils sont archivés par le secrétariat et demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de suivi.

2. Négociation annuelle sur les salaires

Les parties s'engagent à ouvrir la négociation sur les salaires dans les trois mois suivant l'extension de la convention collective nationale des professions réglementées auprès des juridictions.

Signatures

Pour :

La Fédération des professions réglementées auprès des juridictions (FEPraJ) M.

L'organisation syndicale CFDT

M.

L'organisation syndicale FSE – CGT

M.

L'organisation syndicale CFTC-CSFV

M.

Accord professionnel

TRANSFORMATION LAITIÈRE

Accord du 18 janvier 2022
relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2250423M

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

FNIL ;

COOP FR LAIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au JO du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'industrie laitière.

Article 1^{er} | Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} février 2022, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1 – échelon 1 au niveau 8 – échelon 1 : + 49 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 8 – échelon 2 au niveau 9 – échelon 1 : + 50 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 9 – échelon 2 : + 52 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 10 : + 60 € par rapport à la grille de référence ;

- au niveau 11 : + 65 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 12 : + 70 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, applicable au 1^{er} février 2022, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} février 2022
Ouvriers / Employés		
1	1	1 615,28
	2	1 620,42
2	1	1 625,52
	2	1 633,75
	3	1 639,98
3	1	1 639,98
	2	1 648,25
	3	1 655,51
4	1	1 655,51
	2	1 664,80
	3	1 676,22
5	1	1 676,22
	2	1 688,65
	3	1 700,06
TAM		
6	1	1 700,06
	2	1 785,04
	3	1 870,99
7	1	1 870,99
	2	1 968,57
	3	2 066,15
8	1	2 066,15
	2	2 176,35
	3	2 332,23
Cadres		
9	1	2 332,23
	2	2 605,73
10	-	3 209,83
11	-	3 865,04
12	-	4 414,06

Article 2 | Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} janvier 2022, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1 – échelon 1 au niveau 8 – échelon 2 : + 630 € par rapport à la grille de référence ;

- du niveau 8 – échelon 3 au niveau 9 – échelon 1 : + 645 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 9 – échelon 2 : + 770 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 10 : + 860 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 11 : + 940 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 12 : + 1 015 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} janvier 2022, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2022
Ouvriers / Employés		
1	1	21 145,08
	2	21 210,44
2	1	21 270,80
	2	21 346,22
	3	21 421,64
3	1	21 421,64
	2	21 522,12
	3	21 603,24
4	1	21 603,24
	2	21 816,86
	3	22 020,47
5	1	22 020,47
	2	22 442,70
	3	22 863,37
TAM		
6	1	22 863,37
	2	24 235,92
	3	25 322,27
7	1	25 322,27
	2	26 418,63
	3	27 509,98
8	1	27 509,98
	2	29 672,70
	3	31 855,41
Cadres		
9	1	31 855,41
	2	34 005,10
10	-	43 811,05

Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2022
11	-	52 576,90
12	-	61 797,68

Article 3 | **Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel**

Au 1^{er} janvier 2022, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- au niveau 6 – échelon 1 au niveau 9 – échelon 1 : + 700 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 9 – échelon 2 : + 770 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 10 : + 860 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 11 : + 940 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 12 : + 1 015 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} janvier 2022, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique Encadrement forfaitaire sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2022
TAM		
6	1	25 310,00
	2	26 771,00
	3	27 955,55
7	1	27 955,55
	2	29 175,16
	3	30 359,70
8	1	30 359,70
	2	32 740,94
	3	35 131,57
Cadres		
9	1	35 131,57
	2	37 380,07
10	-	48 819,54
11	-	58 502,38
12	-	68 180,64

Article 4 | *Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage*

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles [CCN n° 7004]) est revalorisé et porté à 107 € au 1^{er} février 2022.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière [CCN n° 0112]) est revalorisé et porté à 107 € au 1^{er} février 2022.

Article 5 | *Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)*

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} février 2022. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 7 – Annexe 1 *quater* de la CCN IL.

Article 6 | *Mobilité*

Les entreprises de la transformation laitière sont invitées à négocier des mesures permettant de réduire le coût de la mobilité pour les salariés.

Article 7 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans le mois qui suit l'augmentation du salaire minimum de croissance (Smic), si celui-ci devient supérieur au salaire minimum mensuel prévu au niveau 1 – échelon 1 de la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 8 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 9 | *Demande d'extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**TRAVAIL TEMPORAIRE
PERSONNEL INTÉrimAIRE**

Accord du 11 mars 2022

relatif au contrat de travail à durée indéterminée intérimaire

NOR : ASET2250392M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CFTC intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont engagés à ouvrir, en 2021, une négociation portant sur le CDI intérimaire, rappelant l'engagement de la branche à conforter et à défendre le statut social des salariés intérimaires, principalement au regard d'autres formes de mise à disposition moins protectrices, en particulier les formes de mise à disposition qui s'affranchissent des règles protectrices du salariat.

Dans ce cadre, ils ont engagé la présente négociation en vue de consolider le statut social des salariés intérimaires en CDI, dans le prolongement des actions de la branche en faveur de la sécurisation des parcours professionnels, l'allongement de la durée d'emploi ainsi que le développement des compétences des salariés intérimaires.

Rappel du contexte

Par accord de branche du 10 juillet 2013 « portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires », les partenaires sociaux de la branche avaient négocié la mise en œuvre et les contours d'un contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires.

Cet accord avait été étendu par arrêté ministériel du 22 février 2014, lequel arrêté a été annulé par le Conseil d'État dans une décision du 28 novembre 2018.

L'encadrement législatif du CDI intérimaire est intervenu, dans un premier temps à titre expérimental, en application de la loi du 17 août 2015 « relative au dialogue social et à l'emploi » (art. 56).

Dans un second temps, la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (art. 116) a introduit le « Contrat de travail à durée indéterminée intérimaire » dans le Code du travail, pérennisant la faculté pour les entreprises de travail temporaire (ETT) de conclure un CDI avec un salarié intérimaire et précisant le régime applicable aux articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-8.

Objet du présent accord

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent tenir compte des enseignements de la mise en place du CDI intérimaire et de son déploiement depuis le second semestre 2014, suite à l'extension de l'accord du 10 juillet 2013, puis de son développement fin 2018, suite à son encadrement législatif issu de la loi du 5 septembre 2018.

Initialement, les partenaires sociaux avaient fixé un objectif de 20 000 CDI intérimaires sur trois ans (préambule de l'accord du 10 juillet 2013). En décembre 2021, le CDI Intérimaire représente presque 46 000 ETP, correspondant à 6,4 % des effectifs des agences d'emploi (Baromètre Prism'emploi décembre 2021).

L'évolution du nombre de CDI intérimaire a connu un ralentissement en 2020 par l'effet de la crise sanitaire et économique, qui a mis en exergue la nécessité de mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche destinée à outiller les ETT dans l'analyse et l'anticipation des besoins en compétences des secteurs utilisateurs de personnel intérimaire ainsi que les salariés dans la construction et la sécurisation de leur parcours professionnel.

L'accord de branche du 10 juillet 2020 a confié le pilotage de cette démarche de GPEC à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche, et a confié à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) le soin d'analyser les évolutions des emplois, des qualifications et des compétences. Ces travaux d'analyse doivent permettre aux entreprises de disposer d'une vision actualisée des mutations de l'emploi et des besoins en compétences au plus près des réalités sectorielles et territoriales.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord souhaitent prendre appui sur les dispositions conventionnelles issues de l'accord du 10 juillet 2013 portant sur le CDI intérimaire, sur celles de l'accord du 10 juillet 2020 portant sur les mesures urgentes pour faire face aux conséquences économiques de la pandémie, ainsi que sur les dispositions législatives issues de la loi du 5 septembre 2018 légalisant le CDI intérimaire.

Article 1^{er} | Champ d'application

Article 1.1 | Cadre légal

Le contrat de travail à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives est régi par les dispositions des articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-8 du code du travail.

Une ETT peut conclure avec le salarié intérimaire un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives. Chaque mission donne lieu à :

1. La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'ETT et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » ;
2. L'établissement, par l'ETT, d'une lettre de mission, destinée à préciser les éléments spécifiques à la mission confiée.

Article 1.2 | Textes conventionnels applicables

Les salariés intérimaires, bénéficiaires d'un CDI, sont mis à disposition d'entreprises utilisatrices et relèvent à ce titre du champ d'application des accords nationaux professionnels concer-

nant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire (IDCC n° 2378) avec, le cas échéant, des aménagements conventionnels spécifiques liés au contrat à durée indéterminée intérimaire.

Ils ne relèvent pas du champ d'application des accords nationaux professionnels concernant le personnel permanent des ETT (IDCC n° 1413), lesquels ne sont pas mis à disposition d'entreprises utilisatrices.

Il n'est pas créé de champ conventionnel nouveau, les salariés intérimaires en CDI ne constituant pas une troisième catégorie de salariés des ETT.

Article 2 | Organisation du contrat de travail à durée indéterminée

La conclusion d'un CDI intérimaire ne s'impose ni à l'ETT, ni au candidat à un emploi, ni au salarié intérimaire déjà bénéficiaire d'un contrat de mission. Le CDI intérimaire participe à la construction d'un parcours professionnel et ne peut résulter que d'un accord entre l'ETT et le salarié intérimaire.

Lors de la proposition d'un CDI intérimaire, le candidat doit être informé par l'ETT des spécificités du contrat, de son fonctionnement, en particulier des droits et des obligations en découlant, par des informations claires et compréhensibles. Pour lire et comprendre le contrat avant sa signature, il bénéficie du temps nécessaire dans un délai maximum de 48 heures.

Les offres d'emploi en CDI intérimaire sont accessibles par tout moyen à tout salarié intérimaire ou à tout candidat à une embauche, sans distinction.

Une attention particulière sera accordée à la candidature des salariés intérimaires ayant une ancienneté dans l'ETT de 2 400 heures dans les 24 derniers mois précédant la proposition d'un CDI intérimaire.

Article 2.1 | Organisation générale du contrat. Délai de prévenance

Le CDI conclu avec un salarié intérimaire comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées périodes d'intermission.

Pendant les périodes d'intermission, le salarié intérimaire en CDI n'est pas à la disposition permanente et immédiate de l'ETT, mais il doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence ou de l'entité afin que celle-ci puisse lui confier une nouvelle mission dans une entreprise utilisatrice dans le respect d'un délai de prévenance convenu entre les parties lors de la conclusion du contrat. Le respect d'un délai de prévenance est essentiel afin de préserver la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire ainsi que son droit à la déconnexion.

En tout état de cause, ce délai de prévenance ne peut être inférieur à une demi-journée, soit un temps estimé de 4 heures. De plus, en cas de notification d'une mission à partir de 17 heures, ce délai de prévenance ne commence à courir qu'à partir de 8 heures le lendemain. Par conséquent, pour toute mission confiée à partir de 17 heures, la prise de poste ne sera possible qu'à partir du lendemain 12 heures, le délai de 4 heures étant comptabilisé à partir de 8 heures.

Il est également précisé que bien que ne constituant pas du temps de travail effectif, ces temps d'intermission sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Pendant les périodes d'intermission, le salarié intérimaire peut être amené à réaliser des actions de formation professionnelle visant à augmenter son employabilité et sa montée en compétences.

Article 2.2 | *Période d'essai*

Les parties signataires du présent accord rappellent que la période d'essai est une clause facultative du contrat de travail. La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans le CDI intérimaire.

Lorsque le CDI intérimaire prévoit une période d'essai, sa durée maximale est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'adapter la durée de la période d'essai, en tenant compte de la nature spécifique du CDI intérimaire, reposant sur l'exécution de missions successives au sein d'entreprises utilisatrices diverses et dans un environnement par essence multi-sectoriel.

Par conséquent, lorsqu'une ETT embauche en CDI intérimaire un salarié intérimaire et qu'il est mis à disposition, dans le cadre de sa première lettre de mission, dans la même entreprise utilisatrice que celle dans laquelle il a réalisé sa dernière mission pour le compte de cette même ETT et sur un emploi similaire, l'ETT et le salarié peuvent convenir que la durée de la période d'essai stipulée au contrat est réduite de la durée de la mission ou des missions accomplies dans ces conditions, au sein de cette entreprise utilisatrice, au cours des 12 mois précédant l'embauche en CDI intérimaire. Si la durée de la mission ou des missions antérieures répondant à ces conditions est supérieure à la durée maximale de la période d'essai, les parties peuvent convenir de ne pas stipuler de période d'essai au CDI intérimaire.

Enfin, la période d'essai peut être renouvelée une fois, par accord écrit des deux parties intervenu au cours de la période initiale, cet accord ne pouvant résulter de la seule poursuite du travail du salarié intérimaire. La durée maximale de renouvellement est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Pour le calcul de la période d'essai, il est tenu compte des périodes de mission du CDI et des périodes d'intermission du CDI.

Article 2.3 | *Contenu du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire*

Le CDI intérimaire doit reprendre l'ensemble des clauses prévues à l'article L. 1251-58-2 du code du travail et notamment :

- l'identité des parties ;
- les conditions relatives à la durée du travail acceptées par le salarié intérimaire en CDI, notamment le travail de nuit, en horaires décalés, en continu ou discontinu, en équipes, le samedi ou le dimanche ;
- les horaires pendant lesquels le salarié intérimaire doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;
- le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui tient compte de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire ;
- la description des emplois correspondant aux qualifications du salarié intérimaire ;
- le statut du salarié intérimaire (ouvrier, employé, agent de maîtrise, technicien ou cadre)
- le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;

- l’obligation de remise au salarié intérimaire d’une lettre de mission pour chacune des missions qu’il effectue ;
- une clause relative à la période probatoire telle que visée à l’article 2.5.1 du présent accord.

Le CDI intérimaire mentionne également le délai de prévenance avant le début des missions convenu entre les parties, qui ne peut, en aucun cas, être inférieur au délai de prévenance tel que mentionné à l’article 2.1 du présent accord.

Article 2.3.1 | Descriptions des emplois

Lors de sa conclusion, le CDI intérimaire comporte la description des emplois, dans la limite de trois, correspondant aux qualifications du salarié, et en lien avec sa compétence professionnelle.

À l’initiative du salarié intérimaire, afin de tenir compte de son parcours de formation professionnelle au cours du contrat, la description des emplois peut être modifiée d’un commun accord entre les parties au contrat par avenant.

La détermination des emplois correspond à celle utilisée par l’administration (INSEE, Ministère) pour identifier les libellés des emplois, c’est-à-dire le codes Profession et catégorie socio-professionnelle des emplois salariés, code PCS-ESE.

Article 2.3.2 | Périmètre de mobilité pour l’exécution de missions successives

La mise à disposition auprès d’entreprises utilisatrices différentes dans des lieux de travail différents, suppose par nature des distances variables entre le lieu de résidence du salarié intérimaire ou l’agence, et les lieux de travail.

Le CDI intérimaire indique le périmètre de mobilité dans lequel s’effectuent les missions réalisées dans les entreprises utilisatrices.

Le périmètre de mobilité et son point de départ sont convenus entre les parties au moment de la conclusion du CDI intérimaire, en tenant compte de la spécificité des emplois, de la nature des tâches à accomplir, des moyens de transport et de la zone géographique des missions.

L’ETT veille à ce que le périmètre de mobilité soit fixé dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire.

À défaut d’accord différent intervenu entre les parties au contrat de travail, le CDI intérimaire prévoit un périmètre de mobilité à partir du lieu de résidence du salarié intérimaire, tel qu’il est mentionné dans le contrat, correspondant à :

- un rayon de 40 km (trajet aller) ;
- ou une durée maximale de 1 h 15 en cas d’utilisation de transports en commun (trajet aller).

En tout état de cause, l’indemnisation éventuelle des frais de déplacement inhérents à cette mobilité s’apprécie par analogie avec les règles prévues par l’entreprise utilisatrice pour ses propres salariés et sera précisée, le cas échéant, dans la lettre de mission.

Par ailleurs, en cas de déménagement du salarié intérimaire en cours de contrat et sous réserve que l’ETT en soit préalablement informée, les parties échangeront sur la compatibilité du périmètre de mobilité initialement prévu au contrat avec le nouveau lieu de domicile du salarié intérimaire et envisageront les aménagements au périmètre de mobilité. Le cas échéant, un avenant au contrat de travail sera conclu.

Article 2.3.3 | Contraintes particulières d’organisation du temps de travail

Le CDI intérimaire prévoit les contraintes particulières en matière d’organisation du temps de travail acceptées par le salarié intérimaire, telles que le travail de nuit, en horaires décalés, en continu ou discontinu, en équipes, le samedi ou le dimanche.

A défaut de mention de ces contraintes dans le CDI intérimaire, la mission confiée par l'ETT, qui comporte de telles contraintes, peut être refusée par le salarié intérimaire et son refus ne peut constituer une faute.

Article 2.4 | Congés payés

Les parties signataires du présent accord rappellent aux ETT que l'ensemble des dispositions légales relatives aux congés payés applicables au CDI de droit commun, notamment le délai de prévenance, doivent être respectées dans le cadre du CDI intérimaire.

Les congés payés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Ils peuvent être pris pendant les périodes d'intermission, en tenant compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié intérimaire. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement utilisateur.

Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les périodes d'intermission sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés du salarié intérimaire en CDI.

L'indemnité de congés payés est égale :

- à 1/10^e de la rémunération brute totale perçue par le salarié intérimaire au cours de la période de référence ;
- sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié intérimaire avait été en mission.

Article 2.5 | Conditions de réalisation des missions et des actions de formation

Article 2.5.1 | Conditions de réalisation des missions

La mission est la période pendant laquelle le salarié intérimaire est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise.

Les dispositions relatives aux conditions d'exécution du travail et aux conditions d'organisation du travail sont ainsi déterminées par les règles applicables dans l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle le salarié intérimaire est mis à disposition.

Le salarié intérimaire est tenu d'accepter les missions qui lui sont confiées par l'ETT dans le respect du délai de prévenance, dès lors :

- qu'elles sont conformes aux clauses du CDI intérimaire et en particulier au périmètre de mobilité, aux emplois et aux conditions particulières d'organisation du temps de travail telles que mentionnées à l'article 2.3.3 du présent accord,
- et que la rémunération horaire n'est pas inférieure à 70 % du taux horaire de la mission précédente, et au moins égale au Smic en vigueur.

Le salarié intérimaire peut légitimement et, sans encourir aucune sanction, refuser une mission ne correspondant pas aux critères fixés ci-dessus. Dans ce cas, le refus du salarié d'exécuter la mission ne peut être assimilé à une absence injustifiée.

Le CDI intérimaire prévoit que, dans le cas où les parties dérogent d'un commun accord au périmètre de mobilité et/ou aux emplois tels que prévus dans le contrat, une période probatoire, durant laquelle le salarié peut interrompre sa mission, s'applique automatiquement.

La durée de cette période sera de :

- 2 jours si la durée de la mission est inférieure à un mois ;
- 3 jours si la durée de la mission est supérieure à un mois et inférieure ou égale à 2 mois ;
- 5 jours si la durée de la mission est supérieure à 2 mois.

Article 2.5.2 | Contenu de la lettre de mission

À l'occasion de chaque mise à disposition, l'ETT transmet au salarié intérimaire une lettre de mission, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Conformément à l'article L. 1251-58-5 du code du travail, la lettre de mission est établie par écrit et reprend l'ensemble des clauses prévues à l'article L. 1251-16 du code du travail et notamment :

- le motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire ;
- la qualification professionnelle du salarié intérimaire en rapport avec le poste de travail occupé dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle il est mis à disposition ;
- le terme de la mission et la possibilité de modifier le terme de la mission ou de la renouveler ;
- le lieu de la mission ;
- les horaires de travail ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié intérimaire utilise et précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'ETT ;
- le montant de la rémunération de la mission avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ;
- la clause de rapatriement à la charge de l'ETT lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain ;
- la mention selon laquelle l'embauche du salarié intérimaire par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Article 2.5.3 | Conditions de réalisation des périodes de formation

Le salarié intérimaire est tenu d'accepter les actions de formation professionnelle à l'initiative de l'ETT, que celles-ci se situent pendant les missions ou en dehors des missions, dans le périmètre de mobilité ou au-delà de ce périmètre. Les frais de déplacement, les dépenses de restauration et d'hébergement sont le cas échéant, pris en charge par l'ETT selon les conditions de financement des frais annexes afférents à l'action de formation concernée.

Durant l'action de formation, le salarié intérimaire en CDI perçoit une rémunération conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur (au jour de la signature du présent accord, l'article 63 de l'accord de branche formation du 29 novembre 2019).

Le choix des actions de formation mises en place pour le salarié intérimaire en CDI prend en considération les besoins de développement de ses compétences avec une attention particulière pour le salarié dont le temps en intermission est plus élevé que la moyenne dans l'entreprise.

Article 3 | Rémunération mensuelle minimale garantie

Sans déroger au principe selon lequel le salaire est versé en contrepartie d'un travail, les parties signataires du présent accord réaffirment leur souhait d'assurer au salarié intérimaire en CDI un revenu couvrant les périodes pendant lesquelles des missions ne sont pas confiées.

Il s'agit d'une rémunération mensuelle minimale qui est garantie au salarié intérimaire en CDI englobant à la fois les temps de travail effectif des missions et les périodes non travaillées des intermissions.

Cette rémunération mensuelle minimale garantie est fixée par accord entre les parties au moment de la conclusion du CDI et son montant ne peut être inférieur à celui fixé par l'article L. 1251-58-3 du code du travail.

Pour déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie versée au salarié intérimaire en CDI, il n'est pas tenu compte :

- de la rémunération des heures supplémentaires versées pendant les périodes de mission ainsi que la majoration de ces heures supplémentaires ;
- des primes exceptionnelles ;
- des primes liées aux conditions particulières du poste de travail telles que :
 - les primes d'insalubrité ;
 - les primes de travaux dangereux ;
 - les primes de travaux pénibles ;
 - les primes de froid ;
- des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pendant les missions, en application du principe d'égalité de traitement, le salarié intérimaire en CDI perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Article 3.1 | Agents de maîtrise et cadres

Pour les salariés intérimaires agents de maîtrise et les techniciens, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérentes à leurs fonctions, la rémunération mensuelle minimale garantie ne peut être inférieure au montant minimal fixé à l'article L. 1251-58-3 du code du travail, majoré de 15 %.

Pour les salariés intérimaires cadres, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérente à leurs fonctions, la rémunération mensuelle minimale garantie ne peut être inférieure au montant minimal fixé à l'article L. 1251-58-3 du code du travail, majoré de 25 %.

Article 4 | Santé et sécurité

Article 4.1 | Suivi de la santé

Les obligations relatives au suivi de la santé des salariés intérimaires en CDI par les services de santé au travail relèvent des mêmes dispositions légales et réglementaires que celles relatives au suivi de la santé des salariés intérimaires en CTT.

Article 4.2 | Suivi de la sécurité

La commission paritaire nationale santé et sécurité au travail (CPNSST) a développé, en lien avec le FASTT, des outils de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles, lesquels sont mis à la disposition des entreprises de la branche. Elle est également chargée de suivre et analyser l'évolution du taux de fréquence et de la gravité des AT/MP. À ce titre, elle est

chargée de porter une attention particulière au suivi de l'accidentalité des salariés intérimaires en CDI.

Les salariés intérimaires en CDI feront l'objet d'un suivi particulier de la part des comités sociaux et économiques (CSE). Le nombre et la fréquence des accidents du travail devront pouvoir être identifiés pour cette catégorie de salariés.

L'ETT fournit au CSE une fois par an, le taux de gravité et le taux de fréquence des accidents du travail des salariés intérimaires en CDI.

L'ETT informe le CSE des accidents graves et lui communique une analyse de ces accidents.

Article 5 | Cessation du CDI intérimaire

Article 5.1 | Démission

Après la période d'essai, la démission donne lieu à un préavis d'une durée correspondant à la mission restant à courir dans la limite des délais maximum suivants :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

Le préavis est exécuté par le salarié intérimaire sauf dispense totale ou partielle accordée par l'ETT.

Il n'y a pas de préavis à respecter en période d'intermission.

Article 5.2 | Rupture du CDI intérimaire

La rupture du CDI intérimaire est réalisée selon les dispositions de droit commun applicables au CDI.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié intérimaire a droit :

- à un préavis d'un mois si son ancienneté, depuis la conclusion du CDI intérimaire, est comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- à un préavis de deux mois si son ancienneté, depuis la conclusion du CDI intérimaire, est d'au moins deux ans.

Article 6 | Parcours professionnel du salarié intérimaire en CDI

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 juillet 2020 relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19 dans la branche du travail temporaire, les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'accorder une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en CDI.

Article 6.1 | Sécurisation des compétences et des parcours professionnels des salariés intérimaires en CDI

Article 6.1.1 | Déploiement de la démarche de GPEC de branche

La démarche de GPEC initiée par la branche, en application de l'accord du 10 juillet 2020, a pour finalité d'outiller les ETT dans la préservation des compétences et des emplois de leurs salariés intérimaires en CDI.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les travaux confiés à l'OIR, portant sur les diagnostics territoriaux et l'étude identifiant 30 métiers à enjeu ainsi que sur les impacts induits par la crise sanitaire, permettent aux ETT de disposer d'une analyse à court et moyen terme des évolutions des emplois et des compétences des salariés intérimaires en CDI afin notamment :

- de mesurer les écarts constatés ou prévisibles entre ces évolutions et les compétences détenues par leurs salariés ;
- de s'appuyer sur ces analyses lors de l'élaboration de leur plan de développement des compétences en vue de mettre en place des actions de formation et/ou d'accompagnement destinées à renforcer leur employabilité ;
- sur certains territoires particulièrement touchés par la crise, de s'appuyer sur une analyse fine du marché du travail et des acteurs de l'accompagnement au niveau local ;
- les ETT pourront également s'appuyer sur le référentiel des compétences transversales des salariés intérimaires réalisé par l'OIR pour sécuriser les compétences et les emplois de leurs salariés intérimaires en CDI.

Article 6.1.2 | L'entretien professionnel des salariés intérimaires en CDI

L'entretien professionnel constitue l'un des outils RH permettant à l'ETT de faire le point sur la situation de leurs salariés intérimaires en CDI et des emplois qu'ils occupent.

Conformément aux dispositions de l'accord de branche formation du 29 novembre 2019, les salariés intérimaires en CDI bénéficient, tous les deux ans, d'un entretien professionnel, sans perte de rémunération, consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie transmise par tout moyen au salarié intérimaire.

Au cours de cet entretien professionnel, le salarié intérimaire doit *a minima* recevoir des informations relatives :

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

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intérimaire en CDI. Cette durée s'apprécie en référence à la date de signature du CDI Intérimaire dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié intérimaire en CDI, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels tous les deux ans et d'apprécier s'il a :

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

Les parties signataires du présent accord rappellent que, dans les ETT d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six dernières années, le salarié intérimaire en CDI n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation autre que celle conditionnant l'exercice de son activité, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 6.1.3 | *La mobilisation du dispositif « Pro-A »*

Afin de renforcer l'employabilité des salariés intérimaires en CDI et de sécuriser leur maintien dans l'emploi, les ETT sont incitées à mobiliser la période de reconversion ou de promotion sociale par alternance, dite « Pro-A ».

Ce dispositif a pour objet de permettre à un salarié intérimaire en CDI, dont le niveau de qualification n'atteint pas le grade de la Licence (niveau 6) de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes réalisées en alternance ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Pour ce faire, elles pourront se reporter à la liste des certifications professionnelles en vigueur issue de l'accord de branche du 22 janvier 2021.

Article 6.2 | *Suivi des contrats des intérimaires en CDI*

L'OIR réalise et publie une étude tous les deux ans sur le niveau de connaissance du CDI intérimaire, les éléments déterminants du choix d'y recourir ou non, les profils des salariés ainsi que les caractéristiques des entreprises utilisatrices.

Cette étude donne également des informations sur l'accompagnement des parcours des salariés intérimaires en CDI, ainsi que sur les besoins en compétences des agences d'emploi.

Article 7 | *Mesures d'accompagnement des salariés permanents affectés au suivi et à l'accompagnement des salariés intérimaires en CDI*

La proposition d'un CDI aux salariés intérimaires nécessite un accompagnement spécifique des salariés permanents des ETT.

Les salariés permanents en charge de la gestion et du suivi des salariés intérimaires en CDI bénéficient d'un accompagnement spécifique et le cas échéant d'une formation.

Article 8 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 9 | *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir en CPPNI :

- un an après la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour réaliser un bilan d'application de l'accord et en assurer le suivi sur la base des résultats de l'étude de l'OIR relative au CDI intérimaire telle que prévue à l'article 6.2 du présent accord ;
- puis au moins tous les trois ans. Sur la base de ces résultats, ils ouvriront, le cas échéant, une nouvelle négociation sur le CDI intérimaire.

Article 10 | *Durée, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

Article 11 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la date de son arrêté d'extension.

Il s'applique aux CDI intérimaire conclus à compter de son entrée en vigueur, ainsi qu'aux CDI intérimaire en cours à cette date sous réserve des clauses contractuelles contraires existantes, qui ne peuvent être modifiées que par accord des parties au contrat.

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir, en groupes de travail paritaires, pour élaborer un guide de présentation du présent accord, en vue de faciliter la compréhension du CDI intérimaire et de son fonctionnement par les candidats auxquels il est proposé.

Il fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 11 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

MÉTALLURGIE

EMPLOI – APPRENTISSAGE – FORMATION PROFESSIONNELLE

Avenant du 8 mars 2022

à l'accord du 8 novembre 2019
relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle

NOR : ASET2250455M

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article 33 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié, les groupes techniques paritaires « Observations » et « Certifications », réunis conjointement le 10 février 2022, ont examiné et proposé d'amender la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A annexée à l'accord. Consultée le 22 février 2022, la CPNEFP restreinte de la métallurgie a validé les modifications reprises dans le présent avenant.

Dans le respect du même périmètre que celui retenu en novembre 2019, correspondant aux 18 métiers en forte mutation ou émergents et aux 25 familles de métiers « cœur de métiers ou métiers stratégiques » parmi les 528 métiers « cœur de cible », identifiés par la nomenclature ROME au sein des rubriques H et I relatives à la mécanique, au travail des métaux, à l'outillage, au management et à l'ingénierie de maintenance industrielle, les signataires décident de modifier l'annexe relative aux certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour la branche de la métallurgie, comme suit.

Article 1^{er} | Modification de l'annexe « Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A élaborée au regard des critères de forte mutation de l'activité et des risques d'obsolescence des compétences »

Sans préjudice des évolutions intervenues ou pouvant intervenir dans les intitulés et numéros d'enregistrement au RNCP des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A visées par l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié, les signataires conviennent des suppressions et ajouts de certifications professionnelles visées ci-après :

Article 1.1 | Suppressions de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Sont supprimées de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et pour l'ensemble des métiers auxquels elles sont reliées, les 23 certifications professionnelles suivantes :

- CQPM "Chargé de projet informatique et réseaux" (CQPM n° 53) ;
- CQPM "Régleur ressortier" (CQPM n° 102) ;
- CQPM "Chargé de projets en conception mécanique assistée par ordinateur" (CQPM n° 146) ;
- CQPM "Outilleur en découpe et en moule métallique" (CQPM n° 182) ;
- CQPM "Pilote de cellule fraisage usinage à grande vitesse (UGV)" (CQPM n° 218) ;
- CQPM "Assembleur composites aéronautique" (CQPM n° 291) ;
- Titre professionnel "Mécanicien en outillages de précision" (RNCP n° 7158) ;
- Titre professionnel "Soudeur à l'arc semi-automatique" (RNCP n° 1864) ;
- Diplôme de master "Sciences, technologie, santé, mention informatique, spécialité sécurité des systèmes d'information (SSI) " (RNCP n° 11583) ;
- Diplôme de master "Informatique" (RNCP n° 30189) ;
- Diplôme de master "mention Informatique" (CARIF n° 105773 – pas de n° RNCP) ;
- Diplôme de master "Sciences, technologie, santé, mention informatique" (RNCP n° 30817) ;
- Diplôme de licence professionnelle "Automatique et informatique industrielle" (RNCP n° 3151) ;
- CAP "Agent de maintenance des industries de matériaux de construction et connexes" (RNCP n° 506) ;
- BTS "Systèmes numériques, option B : électronique et communications" (RNCP n° 20690) ;
- Bac Pro "Maintenance des équipements industriels" (RNCP n° 3632) ;
- Bac Pro "Technicien d'usinage" (RNCP n° 420) ;
- Bac Pro "Technicien outilleur" (RNCP n° 422) ;
- Bac Pro "Productique mécanique option décolletage" (RNCP n° 792) ;
- Bac Pro "Technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et maintenance des outillages" (CARIF n° 110285 – pas de n° RNCP) ;
- Diplôme de "Responsable en management de la supply chain" (RNCP n° 22993) ;
- Diplôme de "Manager des risques" (RNCP n° 9371) ;
- Diplôme de "Manager en ingénierie et gouvernance des risques" (RNCP n° 31201). »

Article 1.2 | *Ajouts sur la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A*

Sont ajoutées sur la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, les 20 certifications professionnelles suivantes :

Concernant les métiers de la maintenance :

- « – CQPM “Technicien de maintenance d’appareils de chauffage au gaz” (CQPM n° 159) ;
- CQPM “Technicien en maintenance de matériel de manutention levage” (CQPM n° 313) ;
- CQPM “Technicien de maintenance des systèmes sous vide dans l’industrie et la recherche” (CQPM n° 324) ;
- CQPM “Technicien de maintenance et d’installation de pompe à chaleur et de climatiseur (PAC – CLIM) ” (CQPM n° 329) ;
- Titre professionnel “Technicien de maintenance CVC” (RNCP n° 34159) ;
- Titre professionnel “Technicien de maintenance d’engins et de matériels de chantier et de manutention” (RNCP n° 34611) ;
- Bac Pro “Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de manutention” (RNCP n° 29700) ;
- CQPM “Inspecteur en vérification périodique d’installations électriques” (CQPM n° 248) ;
- CQPM “Mécanicien en réparation navale” (CQPM n° 235) ;
- Titre professionnel “Agent d’assemblage et de maintenance de batteries d’accumulateurs” (RNCP n° 36171) ;
- Titre professionnel “Agent de refabrication et de recyclage de batteries d’accumulateurs” (RNCP n° 36170). »

Concernant les métiers de la fabrication additive :

- « – CQPM “Opérateur en fabrication additive : poudre métallique ou polymères ou sables” (CQPM n° 326) ;
- CQPM “Opérateur en fabrication additive : fils polymères ou métallique” (CQPM n° 327) ;
- CQPM “Opérateur en fabrication additive : résines thermodurcissables” (CQPM n° 328). »

Concernant les métiers des industries de process :

- « - CQPM “Coordinateur Lean et amélioration continue” (CQPM n° 272) ;
- CQPM “Chargé d’études de conception” (CQPM n° 331) ;
- Diplôme de licence professionnelle “Métiers de l’industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels (fiche nationale)” (RNCP n° 30126) ;
- Diplôme de licence professionnelle “Métiers de l’industrie : conception de produits industriels (fiche nationale)” (RNCP n° 30125). »

Concernant les métiers de monteur assembleur :

- « – CQPM “Assembleur monteur pour l’aménagement de véhicules de transport” (CQPM n° 185). »

Concernant les métiers en manutention complexe :

- « – CQPM “Opérateur de levage et manutention complexe en milieu industriel” (CQPM n° 280). »

Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié.

Article 3 | Extension et entrée en vigueur

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

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sont notamment mises en œuvre en application de l'article 72 de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 8 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SECTEUR ALIMENTAIRE

RNCP CQP – FORMATION PROFESSIONNELLE APPRENTISSAGE

Avenant du 13 janvier 2022

à l'accord du 29 mai 2015

relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP
de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux

NOR : ASET2250434M

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

SNPE ;
USNEF ;
ANMF ;
ALLIANCE 7 ;
SNFS ;
FEB ;
FIA ;
SNFBP ;
FICF ;
CSFL ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
SNIPO ;
ANEEFEL ;
CFSI ;
SNIA ;
Eaux Minérales ;
BRF ;
ABF ;
FFCB ;
FEDEPOM ;
FNA ;

**CNADEV ;
ADEPALE ;
FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
SCF ;
CULTURE VIANDE ;
FRANCE CONSEIL FCE ;
EGS GLACES ;
FELCOOP ;
SNCIA ;
FESTAL ;
FNDCA ;
FND ;
SESMN ;
Coop agricole,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
CFTC Agri
UNSA 2A**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour finalité d'étendre le champ d'application de l'accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de Certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 25 avril 2017, à de nouvelles branches du secteur alimentaire.

À l'occasion de la révision des référentiels emploi / activités / compétences des CQP transversaux, pour tenir compte de l'évolution des emplois ainsi que des exigences exprimées par France Compétences en vue de l'inscription des CQP au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP), les signataires du présent accord entendent réaffirmer leur attachement à la notion de transversalité qui s'appuie sur la reconnaissance d'une liste commune de CQP reposant sur des référentiels emploi / activités / compétences partagés ainsi que sur des modalités d'évaluations comparables quelle que soit la branche à l'origine de la délivrance du CQP.

Dans un souci de réactivité et de souplesse, les signataires du présent accord ont entendu revoir les modalités d'établissement et de révision des CQP transversaux, et préciser notamment le rôle qu'ils attendent de la part de leur OPCO – OCAPIAT – au titre de sa mission d'appui technique aux branches professionnelles pour leurs missions de certification.

Compte tenu de son objet, les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

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

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN suivantes :

■ Pour les industries alimentaires :

- IDCC 2728 – Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre ;
- IDCC 1930 – Métiers de la transformation des grains ;
- IDCC 3109 - Cinq branches des industries alimentaires diverses ;
- IDCC 1747 – Boulangerie pâtisserie industrielle ;
- IDCC 112 – Industries laitières ;
- IDCC 1586 – Industries charcutières ;
- IDCC 1396 – Industries de produits alimentaires élaborés ;
- IDCC 200 – Exploitations frigorifiques ;
- IDCC 1534 – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;
- IDCC 1513 – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières ;
- IDCC 1987 – Industrie des pâtes alimentaires ;
- IDCC 506 – Industries des produits exotiques ;
- IDCC 2075 – Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;
- IDCC 1938 – CCN des industries de la transformation des volailles.

■ Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

- IDCC 7001 – Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande ;
- IDCC 7002 – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation – bétail et d'oléagineux ;
- IDCC 7003 – Conserveries coopératives et SICA ;
- IDCC 7004 – Coopératives agricoles laitières ;
- IDCC 7005 – Caves coopératives vinicoles
- IDCC 7006 – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre ;
- IDCC 7007 – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA ;
- IDCC 7021 – Sélection et reproduction animales ;
- IDCC 7023 – Entreprises agricoles de déshydratation ;
- IDCC 7008 – Organismes de contrôle laitier
- IDCC 8435 – Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- IDCC 7503 – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

■ Pour le commerce agricole :

- IDCC 1077 – Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ;
- IDCC 1405 – Expédition et exportation de fruits et légumes.

Les dispositions de l'accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015 (ci-après désigné comme « l'accord »), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 ainsi que par le présent avenant, s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales définies au présent article.

Article 2 | Reconnaissance de CQP transversaux

Les dispositions de l'article 2 de l'accord sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les signataires du présent accord reconnaissent les 15 CQP ci-dessous comme étant transversaux au secteur alimentaire :

- CQP Opérateur de production ;
- CQP Conducteur de machines ;
- CQP Conducteur de ligne ;
- CQP Conducteur de process ;
- CQP Ouvrier qualifié de nettoyage industriel ;
- CQP Agent de maintenance ;
- CQP Technicien de maintenance spécialisé ;
- CQP Opérateur qualité ;
- CQP Agent logistique ;
- CQP Technicien logistique ;
- CQP Attaché commercial ;
- CQP Commercial sédentaire ;
- CQP Promoteur des ventes /Merchandiseur
- CQP Responsable d'équipe ;
- CQP Responsable d'unité de production.

À ce titre ils s'engagent ;

- à appliquer des référentiels emplois / activités / compétences transversaux communs ;
- à respecter des modalités communes d'accès la certification des compétences ainsi que des modalités communes d'évaluation et de délivrance des CQP. Ces modalités doivent être définies de manière suffisamment large pour permettre de tenir compte des éventuelles modalités spécifiques définies par les branches signataires. »

Article 3 | Modalités de validation des référentiels emploi / compétences, et d'évaluation des compétences pour la délivrance des CQP transversaux

L'article 2 bis de l'accord est remplacé par l'article suivant. L'article 4 bis de l'accord est supprimé.

« Article 2 bis | Modalités de validation des référentiels emploi / activités / compétences, et d'évaluation des compétences pour la délivrance des CQP transversaux

Les CQP sont définis par :

- un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés ;
- un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent ;
- un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

2.1. Validation des référentiels emploi /activités/ compétences

2.1.1. Découpage des référentiels en blocs de compétences

Chaque référentiel emploi / activités / compétences doit faire l'objet d'un découpage en blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle, étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP.

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome et donne lieu à la délivrance d'une attestation qui est valable sans limitation de durée.

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences composant un CQP ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant.

En cas d'évolution dans le temps du contenu d'un bloc de compétences, une correspondance devra être établie entre les anciens et nouveaux blocs afin qu'un détenteur d'un ou plusieurs blocs ne perde pas le bénéfice de leur validité en vue de l'obtention d'un CQP dans sa globalité.

2.1.2. Validation des référentiels

Sans préjudice des compétences qui reviennent de droit aux commissions paritaires des branches signataires pour la validation des certificats de qualifications professionnelles (CQP) spécifiques à leurs propres champs, les référentiels emploi / activités / compétences des CQP transversaux tels que listés à l'article 2 sont validés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) telle que définie par l'accord multibranches du 13 janvier 2022. Cette validation repose sur les modalités telles que définies par l'accord créateur de la CPNEFPI-SA.

2.2. Modalités d'évaluation des compétences

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, celle-ci s'opère sur la base de modalités et de grilles d'évaluations communes aux branches signataires. Celles-ci sont définies par la CPNEFPI-SA et devront être mises en œuvre par les organismes certificateurs (branches professionnelles, OCAPIAT).

La CPNEFPI-SA doit définir des modalités d'évaluations adaptées aux trois cas de figures suivants :

- évaluation en vue de la délivrance d'un CQP par "voie classique", c'est-à-dire portant dans un même temps sur l'ensemble des blocs le composant ;
- évaluation en vue de la délivrance d'un CQP suite à l'obtention étalée dans le temps de l'ensemble des blocs composant le CQP ;
- évaluation en vue de la délivrance d'un CQP dans le cadre d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans la définition des modalités d'évaluation des compétences, la CPNEFPI-SA doit prévoir de manière cumulative une :

- évaluation par un organisme évaluateur ;
- évaluation par un tuteur du candidat ;
- évaluation par un professionnel désigné par la branche dont relève l'entreprise du candidat ;
- validation et délivrance par un jury national de branche, dont la composition est définie paritairement, ou l'organisme auquel une branche a pu déléguer celle-ci.

Ces quatre modes valent pour la délivrance d'un CQP ou pour celle d'un bloc le composant. Les modalités peuvent toutefois être différenciées selon que la délivrance concerne un CQP dans son ensemble ou uniquement un ou plusieurs blocs.

Pour la délivrance d'un CQP dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) la CPNEFPI-SA peut toutefois définir des modalités qui ne cumulent pas les quatre modes évoqués ci-dessus. Elle devra s'assurer que les modalités de délivrance retenues dans le cadre de la VAE conduisent à la délivrance d'un certificat de même valeur qu'un certificat délivré à l'issue d'un « parcours classique ».

2.3 Seuils délivrance

Pour obtenir un CQP ou un bloc de compétences le composant, le candidat doit obtenir :

- une moyenne supérieure ou égale à 70 % de maîtrise des compétences pour la délivrance d'un bloc de compétences ou pour chacun des blocs composant le CQP pour la délivrance de ce dernier ;
- 50 % de maîtrise de chacune des compétences prises isolément au sein d'un bloc. »

Article 4 | *Attributions confiées à l'OPCO*

L'article 3 de l'accord est remplacé par l'article suivant.

« Article 3 | *Attributions confiées à l'OPCO*

3.1. Propriété intellectuelle

Les signataires du présent accord attribuent à OCAPIAT la propriété intellectuelle des CQP définis à l'article 2. Dans le cadre de cette attribution, ils n'entendent pas permettre à OCAPIAT de céder cette propriété ni de supprimer, modifier le contenu de ces CQP.

Les branches professionnelles des signataires du présent accord demeurent les organismes certificateurs des CQP définis à l'article 2 qu'elles ont collectivement créés. Individuellement, chacune d'elle peut décider de déléguer tout ou partie du processus de certification à OCAPIAT.

3.2. Inscription des CQP au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP)

Les signataires du présent accord confient à OCAPIAT, en tant que détenteur de la propriété intellectuelle des CQP définis à l'article 2 et compte tenu de son rôle légal d'appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification, le soin de constituer les dossiers d'enregistrement des CQP au RNCP et de les inscrire au RNCP dès lors que leurs référentiels emploi / activités / compétences ainsi que leurs modalités d'évaluations auront été validés par la CPNEFPI-SA. Cette validation repose sur une délibération de la CPNEFPI-SA.

3.3. Appui technique aux branches professionnelles

Eu égard aux missions que la loi confère aux OPCO dans l'appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification, les signataires du présent accord attendent d'OCAPIAT les actions d'appui détaillées ci-après.

3.3.1. Ingénierie de certification

OCAPIAT participe au financement de l'ingénierie de certification des CQP transversaux du secteur alimentaire. A cette fin, il s'appuie notamment sur la contribution conventionnelle spécifique visée par l'article 20 de l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire. En complément de ce financement les parties au présent accord sollicitent l'appui d'OCAPIAT pour rechercher des sources de financements complémentaires.

Sans exhaustivité dans le cadre de cet appui, OCAPIAT est associé à la réalisation d'études d'opportunité et de faisabilité de nouvelles certifications ou à l'évolution des CQP tels que listés à l'article 2. Il apporte ses conseils en vue de concevoir une offre de certification complète et cohérente, ainsi que sur les dispositifs d'évaluation et de certifications conformes aux attentes légales et réglementaires.

3.3.2. Mise en œuvre, gestion et suivi du processus de certification

L'attribution de la propriété intellectuelle des CQP visés à l'article 2 confère de fait à OCAPIAT un rôle de co-certificateur de ceux-ci. À ce titre, chacune des branches professionnelles peut proposer de déléguer à OCAPIAT tout ou partie de leur rôle d'organisme certificateur.

Cette délégation peut notamment porter, à des degrés définis par la branche, sur :

- l'organisation des jury CQP : recrutement et formation des membres du jury, animation et suivi de leur réseau, préparation des sessions sur un plan logistique, administratif... ;
- gestion des candidats : informations sur la tenue des jurys, sensibilisation à leur déroulement, communication des résultats... ;
- la validation de la délivrance d'un CQP ;
- l'édition et l'envoi des certificats de compétences professionnelles et des attestations de validations des blocs de compétences ;
- ...

3.3.3. Plateforme d'évaluation et de suivi des CQP

Les signataires du présent accord attendent d'OCAPIAT, pour les branches professionnelles qui souhaiteraient y recourir, le développement et l'entretien d'une « plateforme » d'évaluation et de gestions des certificats de qualifications professionnelles. Celle-ci doit constituer un appui technique à l'ensemble des acteurs qui interviennent dans le processus de certification : candidats, entreprises, tuteurs, évaluateurs, branches...

Une telle plateforme doit notamment permettre d'archiver sans limitation de durée les CQP délivrés par l'ensemble des branches professionnelles couvertes par le présent accord, ainsi que les attestations de délivrance de blocs de compétences. Elle doit également permettre d'assurer le suivi des titulaires de CQP. »

Article 5 | Dispositions diverses

Les annexes de l'accord telles que remplacées par l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 sont supprimées.

L'article 4 *ter* de l'accord est supprimé.

Dans le préambule de l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire la phrase « – la création d'un organisme certificateur du secteur alimentaire (assemblée constitutive du 16 juin 2017) » est supprimée.

L'alinéa 2 de l'article 19 de l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire est remplacé par l'alinéa suivant :

« Au sein du secteur alimentaire, 15 CQP transversaux ont été reconnus par les signataires de l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualifications professionnelle transversaux du secteur alimentaire, tel que modifié par un avenant n° 1 du 25 avril 2017 et par un avenant n° 2 du 13 janvier 2022. »

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 7 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Révision. Dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-9 du code du travail.

Article 9 | Dépôt. Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et à l'article D. 2231-2 et suivant du code du travail.

Fait à Paris, le 13 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CPNEFPI-SA SECTEUR ALIMENTAIRE

Accord professionnel du 13 janvier 2022

relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire
(CPNEFPI-SA)

NOR : ASET2250435M

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

SNPE ;
USNEF ;
ANMF ;
ALLIANCE 7 ;
SNFS ;
FEB ;
FIA ;
SNFBP ;
FICF ;
CSFL ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
SNIPO ;
ANEEFEL ;
CFSI ;
SNIA ;
Eaux Minérales ;
BRF ;
ABF ;
FFCB ;
FEDEPOM ;
FNA ;
ADEPALE ;

FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
SCF ;
CULTURE VIANDE ;
FRANCE CONSEIL FCE ;
EGS GLACES ;
FELCOOP ;
SNCIA ;
FESTAL ;
FNDCA ;
FND ;
SESMN ;
Coop Agricole ;
APV ;
CNADEV LAPINS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
CFTC AGRI ;
UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle et l'emploi sont des priorités du secteur alimentaire et souhaitent développer une politique globale pour l'emploi et la formation professionnelle, afin d'accroître les capacités d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés et leur développement professionnel.

En ce sens, ils réaffirment la nécessité de donner de la cohérence et de développer des outils communs plus efficaces pour l'ensemble des entreprises et pour les salariés. À cette fin, les signataires du présent accord décident de la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) en lieu et place de l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Cette Commission a essentiellement pour objectif de coordonner et de mutualiser les actions des différentes CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une meilleure efficacité et d'une meilleure lisibilité des actions transversales, tout en respectant leurs prérogatives.

La CPNEFPI-SA est une instance de réflexion, de coordination et de suivi des missions qui découlent du présent accord. Elle est appelée à prendre des décisions dans ses domaines de

compétences, tels que définis à l'article 3, et sur proposition d'une ou des CPNEFP des branches signataires. Elle ne se substitue pas à celles-ci ni aux commissions paritaires de branche et inter-branches. Elle n'est pas une instance de négociation.

Compte tenu de son objet, les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires ci-dessous :

■ Pour les industries alimentaires :

- IDCC 2728 – Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre ;
- IDCC 1930 – Métiers de la transformation des grains ;
- IDCC 3109 – Cinq branches des industries alimentaires diverses ;
- IDCC 1747 – Boulangerie pâtisserie industrielle ;
- IDCC 112 – Industries laitières ;
- IDCC 1586 – Industries charcutières ;
- IDCC 1396 – Industries de produits alimentaires élaborés ;
- IDCC 200 – Exploitations frigorifiques ;
- IDCC 1534 – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;
- IDCC 1513 – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières ;
- IDCC 1938 – CCN des industries de la transformation des volailles.

■ Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

- IDCC 7001 – Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande ;
- IDCC 7002 – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation – bétail et d'oléagineux ;
- IDCC 7003 – Conserves coopératives et SICA ;
- IDCC 7004 – Coopératives agricoles laitières ;
- IDCC 7005 – Caves coopératives vinicoles ;
- IDCC 7006 – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre ;
- IDCC 7007 – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA .
- IDCC 7021 – Sélection et reproduction animales ;
- IDCC 7023 – Entreprises agricoles de déshydratation ;
- IDCC 7008 – Organismes de contrôle laitier ;
- IDCC 8435 – Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- IDCC 7503 – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

■ Pour le commerce agricole :

- IDCC 1077 – Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ;

Article 2 | Membres

Les membres de la CPNEFPI-SA sont les organisations professionnelles représentatives des branches professionnelles comprises dans le champ d'application territorial et professionnel d'OCAPIAT et signataires du présent accord, ainsi que les organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord.

Article 3 | Missions

Pour réaliser ses missions, la CPNEFPI-SA dispose d'éléments quantitatifs sur le secteur alimentaire. Elle participe au développement de l'emploi et des compétences des salariés du secteur et décline les propositions des commissions paritaires de branches professionnelles ou de leur CPNEFP en plan d'actions transversal au niveau national et régional. À cette fin, elle favorise la déclinaison de ses orientations au niveau des territoires, en tenant compte de leurs spécificités respectives. Les signataires du présent accord tiennent informées leurs CPNEFP respectives des travaux de la commission.

Ses missions sont :

3.1 Dans le domaine de l'emploi au niveau du secteur alimentaire

- faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications professionnelles dans une démarche prospective et formuler aux CPNEFP de branches, et interbranches, des avis et propositions qu'elle jugera utiles ;
- orienter et coordonner les études transversales réalisées par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications du secteur alimentaire ; notamment concernant l'emploi et la formation des jeunes dans les territoires ;
- informer périodiquement les branches signataires sur la situation de l'emploi dans le secteur alimentaire ;
- examiner et proposer la mise en place de mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle et à renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'accompagnement des entreprises par les branches dans le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour le champ du présent accord, elle est informée des travaux du comité de pilotage créé dans le cadre de la charte emploi pour l'accompagnement de la filière « Agriculture – Agro-alimentaire – Pêche ». Plus largement, elle est informée de tous travaux, pouvant impliquer les branches du secteur alimentaire, conduits par OCAPIAT.

3.2 Dans le domaine de la formation professionnelle au niveau du secteur alimentaire

3.2.1 Missions générales

Sans préjudice des priorités définies par les CPNEFP de branche et interbranches :

- promouvoir et participer à l'orientation d'une politique de formation, notamment en faveur des publics prioritaires ;
- contribuer à l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique d'alternance, en cohérence avec les objectifs définis par les partenaires sociaux au niveau multibranches et déterminer, en lien avec OCAPIAT, des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage commun à l'ensemble des branches du secteur alimentaire, en tenant compte des niveaux de prise en charges pouvant être formulés par une ou plusieurs CPNEFP de branche compte tenu de leurs spécificités ;

- définir des domaines d’actions prioritaires au niveau transversal et les communiquer OCAPIAT ;
- faire évoluer et valider la liste des certifications et qualifications éligibles à un éventuel abondement des actions de formations conduites avec le compte personnel de formation telles que définies par l’accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l’apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire ;
- proposer des évolutions aux formations éligibles à la reconversion ou promotion par l’alternance (Pro-A) telles qu’initialement déterminée par l’accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire ;
- aider les CPNEFP de branches et interbranches à identifier les filières de métiers et des passerelles dans le but de sécuriser les parcours professionnels ;
- examiner les diplômes et les titres relatifs au secteur alimentaire ;
- orienter et coordonner les actions conduites en application d’une convention de coopération conclue entre OCAPIAT et divers ministères ;
- proposer aux partenaires sociaux au niveau multibranches d’ouvrir une négociation sur des thèmes relevant de son champ de compétences.

Dans le cadre de son fonctionnement, la CPNEFPI-SA demandera à OCAPIAT de lui transmettre les données permettant de faire un bilan interbranches des actions de formation ainsi que sur l’évolution de l’alternance.

3.2.2 Missions en matière de certifications et qualifications transversales

Dès lors qu’une certification ou une qualification présente ou peut présenter un intérêt pour l’ensemble des branches signataires du présent accord la CPNEFPI-SA :

- valide les référentiels emploi/activités/ compétences des certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux définis à l’article 2 de l’accord multibranches sur la reconnaissance et l’inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015 et dans le respect des dispositions de son article 2 *bis* ;
- établit les modalités d’évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux définis à l’article 2 de l’accord multibranches du 29 mai 2015, dans le respect des modalités du 2.2 de son article 2 *bis* ;
- établit les certifications, habilitations et titre transversaux et définit leurs modalités d’évaluation et de délivrance.

La validation des référentiels emploi / activités / compétences des CQP transversaux, ainsi que de leurs modalités d’évaluation fait l’objet d’une délibération adoptée dans les conditions prévues par l’article 4.4 du présent accord. Cette délibération est adressée à OCAPIAT qui en application de l’article 3.2 de l’accord multibranches du 29 mai 2015 procède à l’inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L’établissement des certifications, habilitation et titres transversaux suit la même procédure. Les signataires du présent accord confient à OCAPIAT le soin de les inscrire au répertoire spécifique (RS) établi par France compétences.

Si une branche envisage la création d’un nouveau CQP, elle est invitée à informer la CPNEFPI-SA de sa volonté afin que d’autres branches intéressées puissent se manifester. Le pilotage reste au niveau des CPNEFP des branches intéressées.

3.3 Autres missions

La CPNEFPI-SA peut également :

- prendre tous les contacts nécessaires avec l'ensemble des partenaires, des institutions et organisations publiques et privées jouant un rôle en matière d'emploi, de formation et de qualification ;
- engager toutes réflexions dans ses domaines de compétences (Cf. 3.1 et 3.2)
- répondre aux éventuelles demandes des CPNEFP de branches et interbranches concernant l'élaboration d'outils méthodologiques sur les sujets relevant de ses compétences ;
- faire toute suggestion utile aux partenaires sociaux concernant les thèmes relevant de ses missions.

La CPNEFPI-SA se tient informée de toute initiative de conclusion de tous contrats ou engagements dans ses domaines de compétences avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux, qui couvrent l'ensemble des branches de son champ d'application. Dans un souci d'efficacité et de bonne coordination, elle est informée le plus en amont possible par les instances territoriales de ce type d'initiative. Les membres de la Commission peuvent éventuellement participer aux travaux des instances régionales, sur sollicitation de leur part. Ils communiqueront un compte-rendu qui sera transmis aux membres de la commission.

Article 4 | *Fonctionnement*

4.1 Composition

La commission est composée de 2 collèges :

- collège des employeurs : le collège des employeurs est composé de 18 représentants de ses membres (cf. art. 2) ;
- collège des salariés : le collège des salariés est composé de 3 représentants par organisation syndicale, dans la limite de 18 membres.

Les représentants des organisations syndicales représentatives membres de l'instance visés à l'article 4.1 du présent accord bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de ladite commission.

La composition de chaque collège est tenue à jour par le secrétariat de l'instance (cf. art. 4.5).

Autant que possible, chaque collège veillera à équilibrer sa composition en visant la parité hommes / femmes.

4.2 Fréquence des réunions

La commission se réunit au moins deux fois par an. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées à l'initiative de son président et du vice-président, ou sur sollicitation d'une ou plusieurs CPNEFP de branches ou interbranches.

Les documents faisant l'objet d'un examen en réunion seront transmis au moins 8 jours en amont aux deux collèges.

Pour permettre une meilleure efficacité, la commission peut mettre en place des groupes paritaires de travail.

4.3 Présidence

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 3 ans, à compter de la date de la première réunion.

Le président fixe, conjointement avec le vice-président, l'ordre du jour des réunions. Il conduit les débats. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier. La première présidence revient au collège employeurs.

4.4 Adoption des décisions

Chaque collège dispose d'une voix. Une majorité doit se dégager dans chaque collège.

L'adoption d'une décision par la commission suppose la présence minimum de 7 représentants par collège. Pour le collège syndical, l'adoption d'une décision suppose la présence d'au moins 7 représentants, représentant au moins 3 organisations syndicales.

4.5 Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEFPI-SA est assuré par le collège des employeurs. Il transmet l'ordre du jour aux membres de l'instance 15 jours en amont de la réunion.

En liaison avec le président et le vice-président, celui-ci établit le relevé de conclusions de chaque réunion et le transmet pour approbation aux membres dans le mois qui suit la réunion.

Le secrétariat adresse les délibérations de la commission à OCAPIAT en vue de l'enregistrement par OCAPIAT des CQP, certifications, qualifications et titres au RNCP ou RS conformément aux dispositions de l'article 3.2.2.

Article 5 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 6 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé pour tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fera l'objet de la conclusion d'un avenant soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

Article 7 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Article 8 | Dépôt. Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et à l'article D. 2231-2 et suivant du code du travail.

Fait à Paris, le 13 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220130-000422

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
