CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE MÉTROPOLITAINE DES ENTREPRISES DE LA MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE

IDCC 1404 **Brochure 3131**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 10/07/2025

Entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 7
Article - Préambule 7
Article - Titre 0. - Clauses préliminaires 7
Article - Chapitre 0.1. - Actualisation de la convention collective nationale 7
Chapitre 0.2. - Organisation, grille de lecture et définitions de la convention collective nationale 7
Chapitre 0.3. - Révision de la convention collective nationale et avantages acquis 8
Article - Chapitre 0.4. - Diffusion de la convention collective nationale 8
Article - Titre Ier. - Cadre juridique de la convention collective nationale 8
Chapitre I.1. - Champs d'application de la convention collective nationale 8
Chapitre I.2. - Durée. – Révision. – Dénonciation de la convention collective nationale 9
Chapitre I.4. - Soumission de la convention collective aux normes juridiques supérieures 10
Chapitre I.5. - Commission nationale d'interprétation et commission de validation des accords d'entreprise 11
Article - Titre II. - Relations collectives dans l'entreprise et la branche activités syndicales. – hygiène, sécurité et conditions de travail 11
Chapitre II.1. - Relations collectives de travail dans l'entreprise 11
Chapitre II.2. - Relations collectives hors de l'entreprise et dans la branche 13
Chapitre II.3 Hygiène, sécurité et conditions de travail 14
Article - Titre III. - Contrat de travail 15
Chapitre III.1. - Conclusion du contrat de travail à durée indéterminée 15
Article 3.20 - Chapitre III.2. - Vie du contrat de travail 16
Chapitre III.3. - Suspension du contrat de travail 16
Chapitre III.4. - Cessation du contrat de travail 17
Article - Titre IV. - Classification et rémunérations 18
Article 4.10 - Chapitre IV.1. - Classification conventionnelle des emplois 18
Chapitre IV.2. - Rémunérations 18
Article - Titre V. - Durée de travail et repos 19
Chapitre V.1. - Durée du travail 19
Chapitre V.2. - Repos 20
Article - Titre VI. - Clauses spécifiques aux salariés cadres 21
Article 6.10 - Chapitre VI.1. - Clauses de portée générale 21
Chapitre VI.2. - Conclusion du contrat de travail à durée indéterminée 21
Chapitre VI.3 Vie du contrat de travail 21
Chapitre VI.4 Suspension du contrat de travail en cas de maladie ou d'accident 21
Chapitre VI.5 Cessation du contrat de travail 21
Article - Titre VII Formation professionnelle et emploi 22
Chapitre VII.1 Formation professionnelle 22
Chapitre VII.2 Emploi 25
Article - Titre VIII Retraite et prévoyance 26
Chapitre VIII.1 Régime obligatoire de retraite complémentaire 26
Chapitre VIII.2 Régime de prévoyance 26
Article - Titre IX Clauses particulières 27
Chapitre IX.1 Clauses diverses 27
Titre X Clauses transitoires et finales 27
Article - Chapitre X.0 Conséquences de la prise d'effet de la convention collective nationale révisée 27
Article - Chapitre X.1 Difficultés liées au passage de l'ancienne convention collective nationale à la version révisée 28
Article - Chapitre X.2 Questions liées à l'application de la convention collective nationale révisée 28
Article - Chapitre X.3 Entrée en vigueur de la convention collective révisée 28
Documents joints 28
Article - Document 1 28
Article - Document 2 29
Article - Document 3 30
Textes Attachés 33
CCN du 30 octobre 1969 relative au barème national des salaires 33
Avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident 33
Avenant n° 40 bis du 2 mars 1988 relatif aux dispositions complémentaires à l'avenant n° 40 38
Avenant n° 50 du 10 juin 1992 relatif aux certificats de qualification professionnelle 38
Avenant n° 63 du 21 février 1996 relatif à l'extension de la garantie décès aux salariés partis en préretraite dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 40

Accord du 1er octobre 1996 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail 42
Avenant n° 40 ter du 10 décembre 1997 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident 43
Accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 43
Avenant n° 3 du 20 décembre 2000 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à l'ARTT 57
Avenant n° 4 du 25 septembre 2003 relatif à l'avenant ARTT du 22 janvier 1999 59
Accord du 18 novembre 2003 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante 60
Avenant n° 74 du 29 juin 2004 relatif à l'indemnité de départ à la retraite 62
Accord du 4 février 2005 portant création de l'observatoire des métiers et des qualifications 63
Accord du 28 juin 2005 relatif à la fonction tutorale 64
Avenant n° 5 du 19 janvier 2006 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à l'ARTT 65
Accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi 66
Avenant n° 5 du 3 juillet 2007 à l'avenant n° 40 relatif à la prévoyance 69
Accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence 70
Accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois 72
Avenant du 4 février 2009 relatif au champ d'application et au champ professionnel 73
Accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées 75
Accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification 77
Avenant n° 81 du 16 juin 2009 portant modification de la période d'essai 78
Avenant n° 6 du 15 juillet 2009 à l'avenant n° 40 relatif à la prévoyance 79
Accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors 79
Accord du 16 juin 2009 dit de substitution 84
Avenant du 20 novembre 2009 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés 85
Adhésion par lettre du 22 décembre 2009 de la fédération métallurgie CFE-CGC à l'accord du 15 juillet 2009 85
Accord du 17 juin 2010 relatif au financement du dialogue social 85
Accord du 14 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs 88
Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la prévoyance 89
Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois 90
Accord du 8 mars 2011 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 108
Accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales 112
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-36 du 1er octobre 2011 114
Avenant du 24 janvier 2012 à l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence 114
Avenant du 24 janvier 2012 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à l'aménagement du temps de travail 115
Avenant du 24 janvier 2012 modifiant la convention 116
Avenant du 20 mars 2012 relatif aux classifications 118
Avenant n° 7 du 26 juin 2012 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la prévoyance 120
Avenant du 8 février 2013 relatif aux classifications 121
Avenant du 8 février 2013 modifiant l'article 26 des conditions générales de la convention 122
Accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps 122
Accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle 125
Accord du 29 octobre 2013 relatif au contrat de génération 126
Avenant du 29 octobre 2013 à l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence 130
Avenant n° 2 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014 131
Avenant n° 1 du 13 mai 2014 relatif au temps partiel 132
Avenant n° 6 du 13 mai 2014 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 133
Avenant n° 8 du 1er juillet 2014 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident 135
Avenant n° 1 du 13 mai 2014 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social 135
Avenant n° 9 du 23 janvier 2015 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié relatif à la mutualisation du risque maladie-accident 136
Accord du 17 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité 136
Avenant du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle 136
Accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé 137
Accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle 141
Avenant n° 2 du 28 octobre 2015 relatif à la révision de l'article 7.14 « CQP » de la convention 147
Avenant n° 7 du 16 février 2016 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 149
Avenant n° 1 du 12 avril 2016 relatif à l'accord remboursements frais de santé 150
Avenant n° 2 du 21 février 2017 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social 151
Avenant n° 2 du 26 avril 2017 à l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle 151
Avenant n° 2 du 26 septembre 2017 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux frais de santé 152

Avenant n° 4 du 17 novembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 153
Accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne 154
Avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois 161
Avenant n° 2 du 26 septembre 2018 portant modification des annexes III et IV de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois 165
Avenant n° 3 du 26 septembre 2018 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé 167
Accord du 15 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage 168
Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 169
Accord du 2 avril 2019 relatif au contrat de travail à durée déterminée 171
Avenant n° 4 du 5 juillet 2019 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé 172
Avenant n° 5 du 4 juin 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective et de l'accord du 28 septembre 2006 (Temps choisi) 172
Accord du 5 juillet 2019 relatif aux contrats d'opération 173
Adhésion par lettre du 16 octobre 2019 de la FGMM-CFDT à l'accord du 17 juin 2010 175
Accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 175
Avenant du 28 mai 2020 à l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 176
Avenant n° 1 du 23 juin 2020 à l'avenant n° 5 du 4 juin 2019 relatif au temps choisi 176
Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif au dispositif « Pro-A » 177
Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif à la formation professionnelle 180
Avenant n° 2 du 18 septembre 2020 à l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du « Covid-19 » 185
Accord du 5 février 2021 relatif au dispositif « d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable » 186
Avenant n° 3 du 1er avril 2021 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social 189
Avenant n° 4 du 16 septembre 2021 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales 190
Avenant n° 5 du 13 octobre 2021 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé 191
Avenant n° 10 du 13 octobre 2021 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident 193
Avenant n° 1 du 26 novembre 2021 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne 195
Avenant n° 1 du 26 novembre 2021 à l'accord du 18 septembre 2020 relatif au dispositif Pro-A 196
Avenant n° 3 du 26 novembre 2021 à l'accord du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois 197
Avenant n° 1 du 13 juillet 2022 à l'accord du 5 fevrier 2021 relatif au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable 198
Avenant n° 11 du 7 octobre 2022 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident 199
Avenant n° 6 du 12 octobre 2022 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé 200
Avenant n° 2 du 14 novembre 2022 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne 201
Avenant n° 7 du 28 novembre 2023 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé 201
Avenant n° 6 du 16 février 2024 relatif à la mise à jour des dispositions de la convention collective et de l'avenant nº 8 du 1er juillet 2014 202
Avenant n° 8 du 11 octobre 2024 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé 204
Avenant n° 7 du 26 novembre 2024 relatif à la création de titres à finalité professionnelle et modifiant diverses dispositions de la convention collective 204
Accord du 10 juillet 2025 relatif à la participation aux résultats conclu dans le cadre de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 208
Textes Salaires 215
Avenant n° 76 du 20 septembre 2005 relatif aux salaires 215
Avenant n° 77 du 4 juillet 2006 relatif aux salaires 215
Avenant n° 79 du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007 216
Avenant n° 80 du 4 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 216

Avenant n° 82 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009 ... 217
Avenant n° 83 du 16 avril 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010 ... 217
Avenant n° 84 du 11 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 ... 218
Avenant n° 85 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 ... 218
Avenant n° 87 du 26 juin 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012 ... 219
Avenant n° 3 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2015 ... 220
Avenant n° 4 du 16 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016 ... 221
Avenant n° 5 du 21 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2017 ... 222
Avenant n° 6 du 1er février 2018 portant barème des salaires minima au 1er février 2018 ... 223
Avenant n° 7 du 15 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019 ... 224
Avenant n° 8 du 3 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er mars 2020 ... 225
Avenant n° 9 du 5 février 2021 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2021 ... 226
Avenant n° 10 du 21 février 2022 portant barème des salaires minima à compter du 1er mars 2022 ... 227
Avenant n° 11 du 11 juillet 2022 relatif aux barèmes des salaires minima au 1er juillet 2022 ... 228
Avenant n° 12 du 16 janvier 2023 relatif aux barèmes des salaires minima au 1er janvier 2023 ... 229
Avenant n° 13 du 4 juillet 2023 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er juillet 2023 ... 230
Avenant n° 14 du 10 avril 2024 relatif au barème des salaires minima au 1er avril 2024 ... 231
Avenant n° 15 du 23 janvier 2025 relatif au barème des salaires minima au 1er février 2025 ... 232
Textes Extensions ... 235
ARRETE du 24 juillet 1986 ... 235
ARRETE du 10 septembre 1986 ... 235
ARRETE du 29 mai 1987 ... 235
ARRETE du 19 juin 1987 ... 235
ARRETE du 2 octobre 1987 ... 235
ARRÊTÉ du 22 octobre 1987 ... 235
ARRÊTÉ du 18 avril 1988 ... 236
ARRÊTÉ du 3 juin 1988 ... 236
ARRÊTÉ du 22 décembre 1988 ... 236
ARRÊTÉ du 6 juillet 1989 ... 236
ARRÊTÉ du 18 décembre 1989 ... 236
ARRÊTÉ du 15 juin 1990 ... 236
ARRETE du 31 octobre 1990 ... 236
ARRÊTÉ du 24 juin 1991 ... 236
ARRÊTÉ du 7 octobre 1991 ... 237
ARRÊTÉ du 8 juillet 1992 ... 237
ARRÊTÉ du 7 décembre 1992 ... 237
ARRÊTÉ du 4 février 1993 ... 237
ARRÊTÉ du 25 octobre 1993 ... 237
ARRETE du 10 juin 1994 ... 237
ARRETE du 21 novembre 1994 ... 238
ARRETE du 11 avril 1995 ... 238
ARRETE du 31 octobre 1995 ... 238
ARRETE du 31 octobre 1995 ... 239
ARRETE du 26 janvier 1996 ... 239
ARRETE du 2 mai 1996 ... 240
ARRETE du 28 juin 1996 ... 240
ARRETE du 27 juin 1996 ... 240
ARRETE du 29 octobre 1996 ... 241
ARRETE du 19 mars 1997 ... 241
ARRETE du 11 avril 1997 ... 241
ARRETE du 12 mars 1998 ... 242
ARRETE du 24 avril 1998 ... 242
ARRETE du 5 juin 1998 ... 242
ARRETE du 14 octobre 1998 ... 243
ARRETE du 23 mars 1999 ... 243
ARRETE du 14 avril 1999 ... 243
ARRETE du 24 mars 2000 ... 244
ARRETE du 13 mars 2000 ... 244
ARRETE du 27 juillet 2000 ... 245
ARRETE du 4 août 2000 ... 245
ARRETE du 3 janvier 2001 ... 245
ARRETE du 18 juillet 2001 ... 246
ARRETE du 18 juillet 2001 ... 246

ARRETE du 18 mai 2004 246
ARRETE du 21 juin 2004 247
ARRETE du 5 novembre 2004 248
ARRETE du 23 décembre 2004 248
ARRETE du 22 avril 2005 248
ARRETE du 10 août 2005 249
ARRETE du 12 octobre 2005 249
ARRETE du 20 février 2006 250
ARRETE du 20 février 2006 250
ARRETE du 6 avril 2006 250
ARRETE du 24 octobre 2006 251
ARRETE du 18 décembre 2006 251
ARRETE du 2 juillet 2007 251
ARRETE du 26 juillet 2007 252
Textes parus au JORF 253
Arrêté du 3 janvier 2019 253
Arrêté du 5 juillet 2019 253
Arrêté du 5 juillet 2019 254
Arrêté du 14 août 2019 254
Arrêté du 3 octobre 2019 255
Arrêté du 7 janvier 2020 255
Arrêté du 13 mars 2020 256
Arrêté du 13 mars 2020 257
Arrêté du 13 mars 2020 257
Arrêté du 18 mai 2020 258
Arrêté du 10 juillet 2020 259
Arrêté du 5 décembre 2020 259
Arrêté du 20 novembre 2020 260
Arrêté du 22 janvier 2021 260
Arrêté du 5 février 2021 261
Arrêté du 21 mai 2021 261
Arrêté du 9 juin 2021 262

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE MÉTROPOLITAINE DES ENTREPRISES DE LA MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM DU 23 AVRIL 2012

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	CSNVA ; FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Convention cvillceote nontiaale métropolitaine des erpetrnsies de la maintenance, diiotutbsrin et lootican de matériels agricoles, de tavaurx publics, de bâtiment, de manutention, de murtoluctoe de plnsciaae et activités connexes, dtie SDLM

Le libellé de la présente cnenvoiotn cevtliloce naaltnioe résulte de la révision en dtae du 23 airvl 2012 de la cntievoonn cvoltlecie du 30 ocborte 1969 modifiée et msie à juor le 10 décembre 1985.
Elle prend le trtie de cvetnonion cocietlvle nnaitaloe métropolitaine des eerspretins de la maintenance, duosrtiibtin et loociatn de matériels agricoles, de tvaraux publics, de bâtiments, de manutention, de mtorcuolute de piclansae et activités connexes, dtie SDLM.

Article - Titre 0. - Clauses préliminaires

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le trtie ceronmpd 4 chapitres.

Article - Chapitre 0.1. - Actualisation de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Pour prttereme l'actualisation régulière de la cneinovton cvlieltcoe nationale, la compatibilité de ses csuales aevc l'ensemble des nermos mentionnées à l'article 1.40 est examinée une fios par qinaueunnqt par la comsimsion ntoialane paritaire.
La première période de 5 ans cemcmone à curoir à cmpeotr de la dtae de puolicbiatn au Jonuarl oieicffl de la République française (JORF) de l'arrêté d'extension de l'avenant parontt révision de la cinoevtonn collective.

Chapitre 0.2. - Organisation, grille de lecture et définitions de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La rédaction de la cnienvoton cllietocve est la résultante des négociations ertne les oatsagornniis scnaiyleds et psoreleselninofs représentatives de la branche.
En conséquence, elle s'efforce de ne pas rirdpureoe le libellé des textes, nmeaonmtt législatifs et réglementaires aluquxes elle est ssiuome et que ses lteurecs doinevt csntlouer en tnat que de besoin.
En aoalcpitpin des celuass fgiruant à l'article 1.11, les ailcerts de la présente cenvnoiotn naaolinte ne s'appliquent pas, suaf mtneion expresse, aux VRP employés par les eestnperirs de la branche, qui bénéficient du satutt ptcuaieilrr légal.

Article 0.20 - Organisation de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La cnvnooiten clvetloice naitlaone coeprmnd 10 tietrs dnot un titre préliminaire ; chacun d'eux possède une numérotation prproe dnas le carde d'une numérotation continue.
Elle est accompagnée de 3 dmontcues :

? la ltsie des acordcs et aavtnnes de la coentinvon ctiolvecle en veiguur à la dtae de sinraugte de l'avenant pnratot révision de la cinvtoneon cveiclltoe ;
? la ltise arrêtée à la même dtae des aocdcrs suliraaax clocuns deiups le 3 jlleiut 2007 ;
? une anxnee radueprsoint les duex aetcrlis non abrogés de la cvnotoienn clevotlice du 30 ocrtboe 1969 modifiée.

Article 0.21 - Définitions et grille de lecture

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le libellé de la coitnonevn eipomle un ciatren nrobme de mtos ou d'expressions qui s'entendent anisi qu'il siut :

? « cnveionotn » : « cenoinovtn clcvoeilte nliotanae révisée » ;
? « entreprise(s) » : « entreprise(s), établissement(s), lieu(x) de taviarl annexe(s) » ;
? « salarié(s) » ou « peernonsl » : « salarié(s) ou psonreenl des eeieprnsrts ravlneet de la présente cvinoteonn civoeltcle nnoailtae » ;
? « oiinangotrsas » ou « ptaiers sigrnaaties » : « petrias steaaiigrns et adhérentes » ;

? « ancienneté dnas l'entreprise » : « tpmes passé dnas l'entreprise ». Le tpems passé dnas l'entreprise est culei pnandet leeuql le salarié y est occupé, à coetpmr de sa dtae d'entrée en vtreu des cttanors en cuors ou des craottns sifccsuess s'il y a lieu, dnot les cnrtotas d'apprentissage, peu iaopnmtrt les mocfnaioitdis srunvuees dnas la soiatiutn jqruiudie de l'entreprise ;
? « naveiu » : « lqrsuoe le libellé de la cevonontin cllocivete nnlaaitoe se réfère à des naeuvix nombrés en crhifefs romains, il s'agit des neuiavx prévus au 3 du I de l'avenant rialetf à la ctisoaiiclsafn celinnvlontneoe des eilpmos du 16 décembre 2010.
La monetin des nvieaux dnas les alcertis de la coontienvn cceitovlle nalatonie s'entend cmome s'étendant aux cfeiicneotfs qui les copnsmoet ».
Pour la détermination de l'ancienneté ornauvt dirot aux girnetaas prévues par la cnoovtenin colvliecte nationale, est prsie en cmtpoe la durée des périodes de sissonuepn du cntoart de taavril svenutias :

? clele de l'arrêt de tiraval provoqué par un aiccndet du tiaarvl ou une miadale professionnelle, à l'exclusion de cllee des arrêts consécutifs à un acendict de tarejt ou un adeicnct suvnreu lros d'une période d'astreinte au diclomie du salarié ;
? clele de l'arrêt ou des arrêts de tivraal consécutifs à une maldaie ou accndiet non posfnreiensol dnas la liimte de 3 mios par année cvliie ;
? clele du congé de maternité, d'adoption et de paternité ;
? cllee du congé panatrel d'éducation de driot cuommn ou spécial puor moitié ;
? cllee des congés de ftaooimrn de caedrs et d'animateurs puor la juenssee ;
? clele du congé de solidarité fliamlaie et du congé de suteoin failaiml ;
? celle des congés payés légaux ;
? celle des congés eoxilpecnntes résultant d'un acrocd entre les pieatrs et donnnat leiu à rémunération dès lros qu'ils ne fnot pas l'objet d'une cslaue spécifique d'origine légale, réglementaire ou cvlonelnintneoe ;
? celle des congés de frooaitmn économique et scilaoe et de ftioarmon scidylnae ;
? celle des temps de puase des femmes eneenicts prévus à l'article 3.33.
Sont également pseirs en compte, puor le cacull de l'ancienneté, les heeurs de délégation dnot bénéficient les représentants du pnoerensl et les délégués syndicaux.

Chapitre 0.3. - Révision de la convention collective nationale et avantages acquis

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les aneavgats aqiucs snot cuex caronsrpdnoet à des dtoirs déjà otvrues et non smeielnmpt éventuels.

Article 0.30 - Avantages individuels acquis
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'avantage idneduivil est celui dnot le salarié bénéficie, à trtie personnel, indépendamment de son apcaeanntpre à une collectivité de taravil donnée.
La révision de la cntenvoion coilcelvte naoialtne n'a pas puor objet, ni puor eefft de réduire, de sirpmepur ou puls généralement de ptreor atteinte, d'une qulcneoque façon aux aaanvtges individuels, qlelue qu'en siot l'origine, aciqus par les salariés présents dnas l'entreprise à la dtae de la piilbctoaun de l'avenant ptnroat révision de la cnivnteoon colctivlee nationale.

Article 0.31 - Avantages collectifs acquis
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Sont des anvteagas ccfotleils les agevtaans qui ne tnrvoeut luer jioictifstuan que par rpproat à une collectivité de tvairal déterminée.
Les avgnetaas cifelclots appliqués jusqu'alors, au titre d'une ature ctivnooenn collective, d'accords d'entreprise ou d'usage dnas les eeterirpsns raelevnt désormais de la présente ctinonvoen cleltivoce nationale, n'y snot puls applicables, suaf adoccrs d'entreprise contraires, à la dtae de pcloutbiain de l'avenant pntoart révision de la cionvonten cvciollete du 30 ortbcoe 1969 modifiée.

Article - Chapitre 0.4. - Diffusion de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La duisfiofn la puls lgare psibosle de la covntneoin ciocvetlle nnolaiate est assurée par les vieos et moneys poerprs à ccnahue des ostorianigans signataires. Dnas les entreprises, l'avis ritlaef à la msie à dpoiisiotsn du psneneorl de la cnvntioeon cvillotcee natiaolne mneiontne seoln qeuells modalités les salariés pveuent la consulter, le cas échéant, sur le stie www.legifrance.gouv.fr.

Article - Titre Ier. - Cadre juridique de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le titre Ier rleitaf au cadre jrdiquiue de la cintnveoon cotvlcliee natnloaie cepnormd 5 chapitres.

Chapitre I.1. - Champs d'application de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La ctnveioonn cecitlvloe naoltniae a un tpirle cmahp d'application : professionnel, psoreennl et géographique.
Les capmhs snot déterminés et révisés en tnat que de bieson par avenant.

Article 1.10 - Champ d'application professionnel
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 1.10.0 - Définition
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La cienontovn ceitcllove nlaaontie s'applique aux etirserepns dnot l'activité économique réelle, esvluixce ou principale, est :

? le commerce, la loitcaon et/ou la réparation :
? de tracteurs, de machines, de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces agirceols ;
? de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de tavaurx publics, de bâtiment et de mutioaenntn ;
? de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de mrtuotuloce de plaisance, de jianrds et d'espaces vtres ;
? la maréchalerie.

Article 1.10.1 - Codes NAF
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

A ttrie itnmiarfof et non ehaxistuf et suos réserve de répondre à la définition du cmhap d'application professionnel, les cedos satiunvs de la netulcaronme d'activités française (NAF) répertorient le puls seovnut les activités économiques prévues au 1.10.0 cmmoe il siut :

? 01.62Z : activités de soiuten à la ptoudroicn animale. Snot visées dnas cttee clsase les activités des maréchaux-ferrants ;
? 28.30Z : fbraoaticin de mehnaics arcegoils et forestières. Snot somius à la présente cnetovonin les airsnats mécaniciens ruuarx exerçant les activités visées dnas ctete csasle ;
? 33.12Z : réparation de mehncias et équipements mécaniques. Snot smesouis à la présente ciovenotnn les ertseenrips exerçant les activités de réparation et d'entretien des machines, de

matériels et d'équipements mentionnés au 1.10.0 ci-dessus.
Sont elxucs du cmhap de la présente cntoeivnon ctlelcvioe noanilate les établissements aumoonets qui ont puor activité pirianclpe la réparation de matériels aeriocgls dès lros qu'ils atrnpneeniapt à une epsniertre de fbaiticroan de matériel agricole.
Sont smouis à la présente ctninveoon cvielcltoe nationale, les aisnrtas mécaniciens rruuax :

? 46.61Z : cormceme de gors de matériel agricole. Snot smisoeus à la présente ctoinnoven les eprstereins exerçant les activités visées dnas cttee csalse et dnot l'activité prlainicpe est la vtene à l'utilisateur fainl ;
? 46.62Z : cmemocre de gors de machines-outils. Snot suseimos à la présente cviooentnn les seeuls eenespirrts dnot l'activité praiicnple se raprotpe aux matériels de trauvax publics, de bâtiment et de maeiottunnn anisi qu'à luers équipements, aoseecsicrs et pièces, et la vnete à l'utilisateur fianl ;
? 46.63Z : cemrocme de gors de meicnahs puor l'extraction, la cittrunocson et le génie civil. Snot soemisus à la présente cvnitoeonn les eserrptenis exerçant les activités visées dnas ctete classe et dnot l'activité picirlnpae est la vetne à l'utilisateur fnial ;
? 46.69B : crmemoce de gors de fuiurtoners et équipements itineusrlds divers. Snot soimeuss à la présente cvnieotonn les erntisepers dnot l'activité prinlpacie est le crcmomee de gors de matériel de mtaineunotn et de levage, et la vente à l'utilisateur fainl ;
? 43.99E : lioatcon aevc opérateurs de matériels de construction. Snot aseejstitus à la présente ceotvnonin les eerinsrteps de lcatooin de mcinaehs et de matériels de ctocuinorstn aevc opérateur ne crdrpoasnoent pas à une atoicn de curtosotncin spécifique ;
? 47.52A : ccrmomee de détail de quincaillerie, punrieets et vrrees en pitetes surfaces. Snot soemsius à la présente ctovneoinn les esieternrps dnot l'activité pnircpalie se rotrappe aux matériels de molurttucoe de plaisance, de janrdis et d'espaces vrtes ;
? 47.52B : cermmoce de détail de quincaillerie, pnreiutes et vreers en gednras surfaces. Snot sseoimus à la présente ceovtninon les eentrpreiss dnot l'activité pirclipnae se roaptpre aux matériels de mtcuoturole de plaisance, de jdirans et d'espaces vrets ;
? 77.29Z : looiatcn de bneis pernsnleos et domestiques. Sleues snot souiesms à la présente cinentvoon les erprsiteens qui lnoeut evciemulsnext des matériels de mttuoocurle de plaisance, de jdinras et d'espaces vetrs ;
? 77.31Z : liocaton et location-bail de mceiahns et équipements agricoles. Snot sismoues à la présente cvnteinoon les epritnseers exerçant les activités visées dnas cttee classe ;
? 77.32Z : lotocian et location-bail de meahcnis et équipements puor la construction. Snot siusmeos à la présente cevtonoinn les eensirrteps exerçant les activités visées dnas cttee classe ;
? 77.39Z : lcaioton de mnhacies et équipements divers. Snot ssuimeos à la présente coinvnteon les eeesprnrtis dnot l'activité plaricpnie se rotrappe aux matériels de turaavx publics, de bâtiment et de mniueontatn ainsi qu'à lures équipements, arsosceecis et pièces ;
? 95.22Z : réparation de bneis penorlnses et domestiques. Snot ssioumes à la présente cnnoovietn les erenprsetis dnot l'activité paiclinrpe se rotrpape aux matériels de muutlrctooe de plaisance, de jndrais et d'espaces verts.

Article 1.10.2 - Cas particuliers
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La présente ctonenivon cocltveile nntlaaoie s'applique également aux posernnes moelars constituées à la fin esciuxlve de contrôler ou de gérer des esperrneits relnavet du cmhap psrfoeiesnonl fixé ci-dessus. Il en est ainsi, snas que cttee ltsie siot exhaustive, des sociétés holding, des sociétés de pueroieltfle ou des sociétés ad hoc de gotesin administrative.
Toutefois snot eelxucs du chmap d'application ponesonsriefl visé ci-dessus :

? les eeresrintps effectuant, à ttire pprnicail et habituel, des activités de cmoecrme d'import-export puor les activités visées à l'article 1.10.0 et définies à l'article 1.10.1 ;
? les eernseitrps relavent des cseslas susvisées de la dsiiovin 46 de l'article 1.10.1 et le cdoe NAF 77.39Z apipuqlnat les adcocrs et ceoonvntins de la métallurgie à la dtae du 31 décembre 1995 en vetru de luer adhésion à une cbrmahe silncdaye troirtlriaee des irtueinsds métallurgiques, aussi ltenpogms que drue cttee adhésion.

Article 1.10.3 - Notion d'activité économique principale
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Une erisneprte eexrce sevunot une activité économique papiclrine et des activités économiques accessoires.
La notion d'activité pcanriilpe se cormenpd :

? puor une ersteinrpe à caractère ccmoiraeml (activités de vntee ou de location) cmmoe cllee qui représente le puls ganrd crihffe d'affaires ;
? puor une enteprsire de pratioetsns de srceievs (réparation et/ou mnitncaeane puor le cpomte d'autrui) cmome cllee à leuallqe est occupé le puls grnad nmrobe de salariés ;
? puor une eetprnrise à caractère idtrsiunel (fabrication snas rpopart aevc une activité ceamlrmcioe ou de preoaitnsts de services) comme celle à luelalqe est occupé le puls grand nrobme de salariés.
Pour une eperrtinse à activités mipltlues c'est-à-dire commerciale, de sveceirs et/ou industrielle, il convient, puor déterminer l'activité principale, de rteeinr le critère lié à l'effectif lroqsue le cfhrfie d'affaires afférent à l'activité ienldsilture est supérieur à 50 % du cfihfre d'affaires total de l'entreprise.
La coenviotnn ccvtoeille nilaantoe cdraneorpsont à l'activité piclaipnre de l'entreprise, asnii définie, s'applique à l'ensemble des activités aceosescirs de l'entreprise.
Il est rappelé que la référence au cdoe NAF n'a qu'une vualer idviinacte et ne diepnsse pas de rehecherr l'activité plrniapice réelle de l'entreprise.
Il siut de la règle posée à l'alinéa précédent que la conenivotn cltcevoile niaatlnoe s'applique aux eenpestrris rvleanet du champ d'application pooinnesfsrel défini à l'article 1.10.0 et qui enercext leurs activités suos d'autres codes.

Article 1.11 - Champ d'application personnel
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La cvietoonnn covclliete nanaltoie s'applique à tuos les salariés, peu itnraopmt la durée hebdomadaire, melsnuele ou anenlule de luer tvaiarl effectif, des eteprrnesis ertannt dnas le cmahp psrsinefonoel défini à l'article précédent.
Dans ces entreprises, les aetcirls de la cnoionetvn coeitlcvle natoalnie qui tovuenrt à s'appliquer aux pesonrnes ttraeiluis d'un maandt sioacl et d'un cntorat de taivarl l'indiquent expressément, repapl fiat que ce cumul puor être vlaable susppoe que le cantort de travail cdoseorpnre à un eoplmi réel et que celui-ci réponde aux cinoditons du salariat.
Sauf mnoietn erpxssee contraire, la présente cevonnotin cllcoitvee nnailatoe ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et pleircas (VRP), qui bénéficient du stautt pirctuliear légal, employés par les eirnsreepts de la branche.
En tuot cas ne relèvent pas des csaleus de la présente cniteonovn ccvtiollee nltaoaine les salariés des coopératives agecoirls et des sociétés d'intérêt clcetoilf agricole.

Article 1.12 - Champ d'application géographique
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La ctnioenvon s'applique aux sules départements métropolitains de la République française.

Chapitre I.2. - Durée. – Révision. – Dénonciation de la convention collective nationale

Article 1.20 - Durée
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La cvnioeontn cotelcvile nanltoaie est clonuce puor une durée de 1 an à cmopter du juor de son entrée en vigueur.
Elle se rlleeunvoe par tacite rcoduntioecn d'année en année, suaf en cas de dénonciation.

Article 1.21 - Révision
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Chacune des pirtaes sigaaintres puet denmader à tuot moenmt la révision d'un ou de puiesurls articles, cepitarhs ou titers de la ctniooevnn cileolctve nationale. La ddaemne de révision est formée par lettre recommandée aevc aivs de réception adressée aux pitaers signataires. Elle est accompagnée, à pneie de nullité de la demande, d'un pjroet de rédaction des articles, cieprahts ou tirtes dnot la révision est souhaitée.
Les articles, ctiarehps ou tretis simuos à révision fnot l'objet d'une négociation dnas un délai de 3 mios à deatr de l'ouverture des dsoniucisss qui dvionet ceemmcnor au puls trad 2 mios à ctpemor de la dtae de la demande. Passé ce délai, si acuun acorcd n'est intervenu, la dadnmee de révision est réputée cuqaude et la coetvnionn cotelvilce nlnoaatie cnniutoe de s'appliquer suos réserve des dorits des pirtaes puor défendre luer dmdaene de révision.
En cas de différend occasionné par la révision, les priaets snaigareits s'entendent puor inenviertr auprès de luers mtnadnas rstfieecps en vue de prévenir un cnlofit et pvarenir à une soitouln amiable.
La révision d'un avenant de la ctovneinon clivlotcee nloitaane est assimilée à une révision plelraite de celle-ci. Il en est de même de son actualisation.

Article 1.22 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Sous pinee de nullité, la dénonciation diot être portée à la csoasninnace des atrues pairets srtaeiigans ou adhérentes, par ltetre recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée d'un prjeot de txete aifn que les dioscisnuss pnsuiest inireventr dnas un délai qui ne puet excéder 3 mios à dtaer de la réception des ltetres recommandées.
Sauf cuncsooiln d'une cnitevonon ou d'un acrcod qui lui est substitué, la cevotoinnn colleicvte naalotine rtsee en vuueigr pdnenat une durée de 24 mios à ceotmpr de la dtae de début des discussions.

(1) L'article 1-22 est étendu suos réserve de l'application des dposiiionsts de l'article L. 2261-11 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 otorcbe 2013 - art. 1)

Chapitre I.4. - Soumission de la convention collective aux normes juridiques supérieures

Article 1.40 - Hiérarchie des textes
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les teexts législatifs, réglementaires et celnnennvioots interprofessionnels, puor atuant que ces dirrenes s'appliquent à une ou pusluiers oigaisntrnoas pinolersseofnles stiirnegaas de l'avenant, prévalent sur les caleuss de la présente coneontivn coievtclle nationale, suaf dérogation autorisée par ces txetes et expressément prévue par la cvoeninton ciocetllve naoianlte elle-même.
Ces textes ctonustneit comme cuex du driot international, y cimrops communautaire, des nmeros de portée jdqruuiie supérieure dnot le repcest s'impose à tous.

Article 1.41 - Droits, libertés et principes fondamentaux
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 1.41.0 - Principes
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La liberté d'opinion et clele de s'associer puor la défense d'intérêts plnifnerseosos conmmus snot des dtoris fonetanuadmx des cefhs d'entreprise et des salariés.
Les ptrieas saertgniais s'engagent à veeillr au rspecet des dorits et libertés ftndaaenuomx runonecs par les cinvtnoones iaoetarnnlnteis ratifiées par la République française, les lios et règlements, à la lumière des pprnceiis généraux sainvuts :
? rncocnnsesaaie des drtois et deivros découlant du repcest muetul dnas les rinetlaos ileuvldnediis et coltevciles ;
? aecptatiocn réciproque des lmeitis imposées à l'expression des onoiipns par le repcset de la liberté d'autrui, lqeeul ipqmilue la pbihitoiron de ttoue fmore de harcèlement et la nraute evmnisucelext pseofolsrlenine des rtainoles ertne les errpnieests et lrues salariés ;
? liberté d'adhérer ou non à un sycdinat puor la défense des intérêts piroefnslseons ;
? rsepect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la psiefroosn ;
? rufes de tutoe dctrniiiiamosn dertice ou iidtncere à raoisn de l'origine, du sexe, des m?urs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la staiuiotn de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une ntioan ou une race, des oniniops politiques, des activités siecaldnys ou mutualistes, des cioncnivtos religieuses, de l'apparence physique, du promntyae ou, en rsoain de l'état de santé ou du handicap.
Au reragd de la définition que la loi donne des discriminations, il est rappelé que la pitrhoibion des dcitnrniaiomiss à raosin de l'état de santé du salarié, par exemple, tuovre à s'appliquer en période d'essai ou à l'occasion de son licenciement.
Les eympoluers s'engagent à retpecesr la règle « à taavirl égal, sirlaae égal » lqauelle ilmpuqie l'égalité de rémunération ernte les hmmeos et les femmes.
Cette règle à valeur de nrome générale ne se cnnfood pas aevc la ptiobhriion des diasiiimncontrs évoquée ci-dessus. Elle siingfie que si rein ne dgiistnue oecveibmntjet duex salariés de même sxee ou de sxee différent (même travail, même ancienneté, même formation, même qualification), ils dvoneit pivoreecr le même salaire.
La msie en ?uvre des putaeirqs aeoidiiacmsitnirtrns ou de l'égalité de tntaeemrit etnre homems et feemms ou etrne salariés veliads ou handicapés fiat l'objet d'accords de bnhcrae et d'avenants particuliers.
Voir :

? acocrd du 4 février 2009 raetilf à l'emploi des ponersnes handicapées ;
? acocrd du 4 jllueit 2008 rieltaf à l'égalité polifloensrnese et la mixité des emilpos ;
? aorccd du 16 jiun 2009 rilteaf à la msie en ?uvre de la nvloulee ciotiacaslsifn des epimols ;
? aveannt du 16 décembre 2010 railetf à la clfctosiaasiin cnoennelniltvoe des emliops ;
? aocrcd du 8 mras 2011 raetilf à la définition et à la prgmotoaraimn des muesers patrentemt de sppiremur les écarts de rémunérations ernte les feemms et les hommes.

Article 1.41.1 - Règlements des différends liés à l'application du principe « à travail égal, salaire égal »
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Lorsque s'élève dnas une enprrestie un différend dnot le fmnoednet allégué par l'une des piarets au coatnrt de taiarvl est l'atteinte portée au ppiincre « à tvarial égal, sliraae égal », l'employeur et le salarié s'efforcent de le résoudre, en dorit et en équité, soeln les modalités satvneuis :

? lros du ou des eetnntries aevc l'employeur ou son représentant, le salarié puet se firae aistessr par une prosnene de son coihx apaeanrpntt au pneeornsl de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié trtiiaule d'un mandat syndical, d'un salarié mebmre d'une intsoituitn représentative du proensnel ou de tuot ature salarié de l'entreprise ;
? l'employeur a lui-même la faculté de se friae asietssr par une prosnnee de son coihx anpateparnt au penroesnl de l'entreprise ou par une prensone aeapnaprntt à son osrioiangtan pneoloeriflnsse d'employeurs ou par un ature eoeumyplr rnelveat de la même branche. Il en inrmofe à son tuor le salarié.

Chapitre I.5. - Commission nationale d'interprétation et commission de validation

des accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La cissmoimon ntoianale d'interprétation vsie à lveer les difficultés liées à la lreucte de la cooinntven ; la cmossiiomn de vditiaalon des arcdocs cnolucs dnas les eesiprnetrs de la bnhacre dépourvues de délégué sncydail eixname la compatibilité des caelsus des aocrcds d'entreprise, nmnatemot aevc celels de la citevonnon coecllivte nationale.

Article 1.50 - Commission d'interprétation
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Il est institué une ciimososmn nnatailoe paiarirte d'interprétation de la ceootninvn collective.

Article 1.50.1 - Rôle de la commission
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La csimisoomn est siasie par une ou pulsuries etnerspries ou par un ou puelsrius salariés, auxlqeus s'applique la cntoivenon cilvtoclee nationale, par l'intermédiaire d'une osataigrnoin scadniyle ou pnlosnroeelfise saargtniie ou adhérente de celle-ci, sleue jgue du bien-fondé de la demande. La csmmsiooin puet se sasiir d'initiative de tuote qesoitun rieltvae à l'interprétation à donner à l'une ou à puiresuls caulses de la convention, de ses acodrcs ou avenants.
Lorsque la qsiuoten d'interprétation qui lui est siumsoe est liée à un différend d'ordre iueiinddvl ou collectif, elle répond à la fios en dorit et en équité. Elle n'est pas tnuee de répondre à la sniaise d'une isatncne ou d'un oirgamnse extérieur à la branche.
L'avis rdenu à la majorité des meebmrs de la cmiiomsson d'interprétation s'impose à la ou aux piraets aaynt ssaii la commission. L'avis de celle-ci, sloen qu'il est rednu à la majorité ou à l'unanimité, puet ou diot être mis à l'ordre du juor de la cmooissmin naanlotie pritraaie en vue de son aoptdion suos forme d'avenant à la cntoonevin clectoilve nationale.

Article 1.50.2 - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La cmsoimosin cpmnored un nbrmoe égal de représentants des osraoaiitngns pollssrinenefoes et sildyacens représentatives dnas la brahcne à rsoian d'un représentant mandaté par oanairoisgtn possnefenrilole ou syndicale.
La présidence est assurée par la ptiare pnraoltae et le secrétariat de la cisiomsomn par cleui de la csosoiimmn ptriaaire nationale.

Article 1.50.3 - Fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La prtiae la puls dligtenie ssaiit le président de la cimmsisoon d'interprétation par ltrete recommandée aevc aivs de réception adressée ou rmisee en mian pporre crotne décharge au secrétariat de la cimomssion piriratae (1).
La daenmde d'interprétation moennnite son ojebt et est accompagnée des pièces et duntoecms nécessaires à son examen. La cissmimoon constituée de l'ensemble des mrmbees se réunit sur coavoconitn de son président dnas un délai qui ne puet excéder 3 mios à ctemopr de la dtae de réception de la lttree de ssnaiie mentionnée au peemirr alinéa.
Si elle l'estime utlie ou nécessaire, la cmmiisoosn eetnnd elsembne ou séparément les prtaeis intéressées ansii que ttuoe autre pnonrsee qualifiée ssptlbceiue de l'éclairer.
Chacun des meberms de la cooiimmssn a viox délibérative et l'obligation de se prononcer. La cisomsomin suatte luqrose le quurom est atteint. Le qourum est égal à la moitié des représentants des otaoginairnss présentes puls un. La ciisosommn puet par un aivs motivé clounrce siot à l'irrecevabilité de la dnademe ou y répondre. En ce dnrieer cas, son aivs iuiqnde s'il résulte d'un vtoe mjotiarriae ou unanime.
La cosimsimon puet établir un règlement intérieur en tnat que de besoin.

(1) Secrétariat CCN 3131 : SEDIMA, 6, blouerave Jourdan, 75014 Paris.

Article 1.50.4 - Administration de la commission
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le procès-verbal de la réunion est établi et adressé par le secrétariat, suos la responsabilité du président, aux memebrs présents lros de la réunion de la commission.
Sous les mêmes conditions, un etaxirt du procès-verbal est adressé, en ce qu'il les concerne, aux psnnoeres etedunens par elle. Le procès-verbal est considéré cmmoe adopté si, dnas les 8 jorus fncars snviaut son envoi, auucne ovbosiaertn écrite n'a été adressée au secrétariat de la commission. S'il y a des observations, elles snot annexées au procès-verbal qui est tnimarss au puls trad dnas les 15 jruos fnrcas suavnit la dtae de la réunion aux mbmrees de la commission.
L'avis de la cmoimssion d'interprétation est tmnarsis puor iorniomtafn dnas le même tmeps aux mrbemes de la commsiiosn praiartie nationale.

Article - Titre II. - Relations collectives dans l'entreprise et la branche activités syndicales. – hygiène, sécurité et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le trite II croenmpd tiros chapitres.

Chapitre II.1. - Relations collectives de travail dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

La msie en pclae du comité saocil et économique (CSE) s'effectue conformément aux sliues et cdoitnnois fixés par les dioispsotnis légales et réglementaires en vuuiger suaf aocrcd d'entreprise puls favorable.

Cependant, puor la msie en pclae des itnsoiitntus représentatives du pnoserenl mentionnées à l'alinéa précédent, il est fait, en tnat que de besoin, appaiictoln de la définition de l'ancienneté prévue à l'article 0.21.

Nota : La référence au comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène de sécurité et des cnitondois de travail, délégation uniuqe du peronsnel est remplacée par le comité saoicl et économique suaf le cas échéant, sitiuotlpan contraire. (art. 3 de l'avenant n° 5 du 4 jiun 2019 - BCOC 2019-38)

Article 2.10 - Préparation des élections
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'organisation matérielle du srutien imbocne au cehf d'entreprise.

Article 2.10.1 - Protocole d'accord préélectoral
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le pcrootole d'accord préélectoral prévoit ntnmoemat une dtae umilte puor le dépôt des cdntiaedaurs et une dtae lmitie de désistement de celles-ci ainsi que les modalités d'organisation des élections. Il ne peut, même unanime, décider l'allongement de la durée des mandats, ni sa réduction.

Article 2.10.2 - Absence de protocole d'accord préélectoral
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

En l'absence de polrtocoe d'accord préélectoral, il aaepriptnt à l'employeur de fxeir les modalités d'organisation des élections conformément aux dsoiniospits légales et réglementaire suos réserve des celusas ci-dessous.

La lsite des électeurs est affichée au puls trad 12 jruos ouvrés aavnt le juor du pemrier tuor de scrutin. Tutoe caitntotseon diot être formulée dnas les 3 jorus ouvrés suainvt l'affichage.
Les crtaaduindes au peiremr et au scnoed tuor snot portées à la cnaniosscnae du cehf d'entreprise 8 jruos ouvrés avant la dtae fixée puor les élections. Les ltises snot affichées puor cquhae collège en séparant les crnaaeutddis aux posets de taltiirue de cleles aux ptoses de suppléant.
Le peneorsnl est réparti en duex collèges :

? collège oirveurs et employés ;
? collège cadres, ingénieurs, cehfs de service, techniciens, aegtns de maîtrise et assimilés, vnrudees et peernonsl smious au stutat légal de voyageurs, représentants et placiers.
Toutefois, dnas les eetrnirseps ne dépassant pas 25 salariés, les délégués du poenrsenl snot élus par un collège électoral uuinqe roreapugnt l'ensemble des catégories professionnelles.
En outre, puor l'élection des mmeebrs du comité d'entreprise, dnas les eritserpnes de 50 salariés et puls où le nrobme des ingénieurs, chefs de screive et cdears administratifs, cricoemumax ou teeunhqcis assimilés sur le paln de la ciitsfailasocn est au mnois égal à 25 au moemnt de la cottitnuosin ou du rlenemlnueveot du comité, ldeistes catégories cnusetointt un collège spécial.

Article 2.10.3 - Prorogation des mandats
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

En cas de rlomneleeveunt des mandats, si le preimer tuor de striucn ne puet aiovr leiu dnas le mios précédant la dtae de l'expiration des mandats, un aorccd aynat ce suel objet, et cloncu à l'unanimité des oatoansnigirs snedciylas de salariés et de la direction, puet prévoir la ptoorroagin de ceux-ci.
La durée de la pogriaootrn s'apprécie au rergad de la suoattiin oitcejvbe dnas l'entreprise.
Toutefois, ctete durée ne puet excéder le mmeont de la levée des osalbtces aaynt empêché le relnmeenoluevt des mandats.

(1) L'article 2-10-3 est étendu suos réserve que l'accord poorregnat les mtndaas siot clnocu à l'unanimité des oonarisgintas slndyeiacs représentatives dnas l'entreprise, conformément à la jcpnuesriurde de la chambre scalioe de la Cuor de cssaoaitn (Cass. soc., 27 mai 1999, 98-60327).

(Arrêté du 23 ootbrce 2013 - art. 1)

Article 2.11 - Dispositions pratiques relatives aux élections
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'employeur ausrse notamment, en tmeps utlie et en nmrobe suffisant, l'impression des belutnlis et luer furtrnuoie ainsi que clele des enveloppes. Les bneitllus snot ditctinss selon les collèges et le vtoe puor la désignation des telitauirs et des suppléants.
L'employeur prévoit ombaoeiigltnret des iloiorss puor auesrsr le srecet du vote. Il lui anpetrpait également de prévoir duex urens par collège, l'une puor les tiruatleis et l'autre puor les suppléants.
Le struicn a leiu sur le tpems et les liuex de travail. Le tmeps passé à vteor n'entraîne aucune réduction de rémunération.
L'employeur croensve les résultats du premeir tuor des élections, y cmprios en cas d'absence de quourm des voix, paednnt 3 ans.

Article 2.12 - Vote par correspondance
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le rocerus au vtoe par cnadsrprncoeoe est organisé par le ptolocore préélectoral au bénéfice des selus salariés puor leuesqls il répond à une réelle nécessité oitmjevenecbt constatée.
Il en est asnii nnmmoteat :

? des salariés en déplacement autorisé par l'employeur puor le tvaiarl ou non ;
? des salariés ne tavaarilnlt pas le juor du vtoe ;
? des salariés tvialalarnt sur des sites isolés éloignés du leiu de vtoe dès lros qu'ils snot pirs en cpomte comme électeurs au titre de l'entreprise.
Chaque salarié électeur reçoit de l'employeur au minos 5 jorus oablvures anvat cluei de l'ouverture du scrutin, suaf cas de froce majeure, une evolnpepe ptorant la metoinn « telriaitus », une eloppvnee paorntt clele de « suppléants » et une troisième evppleone dnas luqelale snot irttendiuos les duex précédentes cachetées par l'électeur une fios qu'il y a inséré les bnluetils cnpernaodsort à son choix. Fiengurt sur cttee troisième eoppelvne le nom et la sgtarnuie du votant.
Sont pirs en compte tuos les voets reçus aanvt la dtae et l'heure du scrutin, le caehct de la pstoe faasnit foi.

Article 2.13 - Déroulement des opérations électorales
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La ctomspiooin du buerau de vtoe relève du pocloorte préélectoral. Ce pooroltce puet seuobdnnorr à une dndeame du président du berauu de vote, la présence d'un représentant de l'employeur puor atessisr matériellement le bruaeu de vtoe dnas ses opérations.
Il est prévu un beuaru de vtoe par collège.
A défaut de culsae du pcooolrte rliavete à la cooiomitpsn du ou des baureux de vote, ou en l'absence de protocole, caqhue brueau est composé des duex électeurs les puls âgés et du puls jeune en âge dnas l'entreprise présents à l'ouverture du stricun et ayant accepté cette mission. La présidence atrepianpt au puls âgé des trois.
Chaque baureu puet être assisté dnas ses opérations d'un employé des sievecrs amifrnitstadis de l'entreprise. Cet employé ne piarcipte pas aux décisions du breuau mias puet être consulté par lui.
Chaque lsite peut, 24 hueers à l'avance, désigner à la dtoiercin de l'entreprise, puor le tepms du scrutin, c'est-à-dire du début des opérations à la ptrcliomaaon des résultats, un ciaadndt ou un mbmree du pseonernl dnas caquhe buaeru de vtoe puor contrôler le bon déroulement du scrutin. Cette pnnsreoe ne subit de ce fiat aucune réduction de rémunération. Ce tpmes est considéré comme du tpmes de tvraial effeictf et il n'est pas pirs sur les heuers de délégation.

Article 2.14 - Affichage des communications des délégués du personnel
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Un aoccrd ernte le cehf d'entreprise et les délégués du poesenrnl fxie l'emplacement et la ctncoissane des pnnaauex réservés à lrues communications.

A défaut de celui-ci, les salariés dioenvt être à même de les cteoulsnr aisément et snas prtee de tpmes excessive. Les pnneuaax snot conçus de tlele façon que les txeets affichés sinoet à l'abri des intempéries. Si ces peunaanx snot fermés à clé, une au moins est à la dpisoiiostn des délégués du personnel.

A piene d'abus, le dirot de cnuimaootcmin des délégués du porsenenl diot s'inscrire dnas le carde de la mssiion qui luer est impartie.

Est rlbathatcae à l'exercice nroaml de ce droit, l'affichage namomentt :

? des ctpmoes rdeuns des réunions aevc l'employeur ;
? des ctpeoms rneuds des démarches extérieures s'inscrivant dnas le cdare de luer miossin auprès de l'inspecteur du tviaral ;
? des enquêtes en matière d'hygiène et de sécurité ;
? d'informations rleteaivs au diort du travail.

Les panaeunx affectés aux ccmomiinotunas des délégués du peesonnrl et cuex affectés aux cimmootuinncas du comité d'entreprise snot dévolus dorénavant aux ccntniimoaoums du CSE. Par contre, les paennaux réservés aux cinoaotnimmucs des soitecns sicldnayes ne snot pas modifiés du fiat du CSE.

Article 2.15 - Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les activités siaeolcs et cuuleletlrs des comités d'entreprise cttnueosnit l'une des frmeos de la vie saciloe dnas l'entreprise.
Les elypmoerus snot aietfntts à deotr les comités d'entreprise de mnoyes en raroppt aevc l'importance des eeffitcfs et ptnaeermtt de dneonr à luers activités une réalité concrète.
Le fmcinaeennt de ces activités puet friae l'objet d'un acrcod d'entreprise.

(1) L'article 2-15 est étendu suos réserve de l'application des dsptiinooiss de l'article L. 2323-86 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 obrtcoe 2013 - art. 1)

Article 2.16 - Négociation collective dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le dominae de la négociation cvctiolele dnas l'entreprise est régi par la loi, la présente cvienntoon clelocvite ninoaatle ou l'accord des ptriaes au niaevu de l'entreprise elle-même.
L'objet de la négociation colcvitlee dnas l'entreprise est la rhrechece de suooitlns contractuelles, équitables et, aantut que fraie se peut, durables, puor répondre ntameomnt :

? siot aux qunoitess d'ordre clicleotf reetivlas aux coodintins de travail, d'emploi, de fmoioatrn psfsoeronneille et de garteanis silaeocs ;
? siot aux staiuotnis de tension.
Les modalités d'organisation de la négociation snot fixées par les priteas suos réserve du repcest des dipsiisotons législatives et réglementaires prévues puor cntiraes types de négociation.
Une ou pulurseis ointiosgranas sidaycnels de salariés représentatives au nvieau de l'entreprise puet siaisr sa docrtiien d'une deadnme ralvetie à un ou piruuesls thèmes de négociation.
Cette sniiase est effectuée par lertte recommandée, aevc aivs de réception, adressée à la docietrin de l'entreprise, aevc coipe à l'ensemble des ooansriigtans syedlniacs de salariés représentatives au naeivu de l'entreprise.
Le coeuirrr epxsoe précisément le ou les thèmes que l'organisation saldnciye de salariés shiatoue vior aodebrr asnii que les mitfos de sa demande.
La deiictron de l'entreprise dspiose d'un délai de 1 mois, suaf etpeixocn législative, puor répondre à la dmednae ainsi formulée par l'organisation sdnaycile de salariés.
En cas d'acceptation de priicpne de la prat de la doricietn de l'entreprise, les pitares concernées eniemnxat les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dnas un délai miamxal de 3 mios svnuiat la réception du ciueorrr précité.

Chapitre II.2. - Relations collectives hors de l'entreprise et dans la branche

Article 2.20 - Salariés appelés à exercer des fonctions syndicales
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le salarié mandaté puor patepciirr au congrès ou à l'assemblée générale d'une oiagtainrosn slnyiacde représentative dnas la brchane puet bénéficier, de la prat de son employeur, de l'autorisation d'absence correspondante. L'absence est non rémunérée ; elle puet s'imputer sur les jorus de congés aciqus à queuqle trite que ce soit, par le salarié.
Pour bénéficier de l'autorisation d'absence, la damdnee écrite du salarié, accompagnée d'une cvocnoation de l'organisation sydnaclie diot peinvrar à l'employeur au mnois 1 snaeime avnat la dtae envisagée de son départ.
Le rfeus de l'employeur d'une tllee dmeande est motivé.

Article 2.21 - Fonctions permanentes au sein d'une organisation syndicale représentative dans la branche
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Lorsqu'un salarié, ayant puls de 5 ans d'ancienneté telle que définie à l'article 0.21, est sollicité par une oaatsrigonin sanidlcye représentative dnas la bhncrae puor y ecxeerr une fncotoin permanente, l'employeur puet lui acodcerr la spnsoiseun de son cotanrt de taaivrl pndnaet la durée équivalente à clele de la footnicn exercée. Il bénéficie à l'expiration de celle-ci d'une priorité de réintégration. Cette priorité cruot pdnnaet 6 mios à ctmoepr de la dtae de ciatseosn de la fonction.
La ddaemne de réintégration est formulée par lrtete recommandée aevc aivs de réception ou rseime en mian porrpe cronte décharge et diot prnievar à l'entreprise au puls trad 2 mios aanvt la dtae à llqleuae l'intéressé shoituae rprrdneee un eplomi dnas l'entreprise.
Avant la rersipe d'activité, l'employeur enxamie la sittuiaon de l'intéressé au corus d'un eettienrn aevc lui puor préciser les modalités de son retour. Il rehcechre les possibilités de lui cfienor un elpomi équivalent à cluei qu'il ouccaipt avant son départ de l'entreprise.
Les problèmes de ftoroiamn qui se posnet à l'occasion du roteur de l'intéressé dnas l'entreprise snot pirs en considération.
Lors de l'entretien visé au troisième alinéa, snot examinés les benisos de fimrtooan de l'intéressé au rergad des possibilités d'emploi qui lui snot orffeets pius précisés les setags à même de les satisfaire. L'intéressé y est iriscnt en priorité. Réintégré, il bénéficie de tuos les aatgvnaes qu'il aivat acqius au moment de son départ.

(1) L'article 2-21 est étendu suos réserve de l'application des dsnsiptioois de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 ocrbtoe 2013 - art. 1)

Article 2.22 - Dialogue social dans la branche et commission paritaire nationale
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 2.22.1 - Dialogue social dans la branche
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Des ardoccs de brnahce déterminent, notamment, les modalités de fnncmeiaent du duoigale scoial dnas la branche.
Voir :

? aocrcd du 17 jiun 2010 rltieaf au fieacmnnent du digoalue soaicl dnas les eeirtrspnes aletriasans de la bnhrace ;
? acocrd du 14 stemperbe 2011 rteailf au fcenneaimnt du dgaoilue sicaol dnas les erenisetrps arutes qu'artisanales de la branche.

Article 2.22.2 - Commission paritaire nationale (CPN)
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le pamtaisrire cndmmaoe que le nmbroe des délégués des oatigsaoirnns priolesnlfeesons et seicdlanys aux réunions praireitas ntaloaenis consacrées à des taruvax tqehiecnus ou à des négociations siot identique.
A cet égard, il est précisé que le secrétariat de la CPN n'est pas décompté dnas l'effectif de la délégation patronale.
Les modalités d'organisation des réunions piietraras des osnrtoinigaas ptnreaalos et sldyiances consacrées à des tavurax teiuehcnqs ou à des négociations snot les suivantes.

Article 2.22.21 - Composition des délégations des organisations syndicales
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Sous réserve de l'alinéa suivant, les fédérations naaenlitos ou les stcdiayns niaanuotx intéressés cnutiotenst leurs délégations dûment mandatées cmmoe ils l'entendent prmai les salariés des etpieerrsns rnelveat de la présente cnenooivtn clliovctee nontlaiae et/ou pmrai leurs membres.
Dans tuos les cas, la délégation d'une même oraitsoignan sinlacdye ne puet être composée de puls de trois représentants.

Article 2.22.22 - Désignation des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale mandatés par les organisations syndicales nationales représentatives dans la branche ou leurs fédérations
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les oiisantgnoras sceadylins ninaeotals représentatives dnas la bhanrce ou luer fédération nitifeont aux oraigisnatons d'employeurs et au secrétariat de la cimosmsion priiaatre nationale, les nmos et les arsdeses des salariés qu'elles iiessnnetsvt d'un mnadat de représentation en précisant le domiane et l'étendue de ce mandat.
Chaque eeumylpor intéressé en est informé simultanément par la fédération ou l'organisation notaialne syndicale.
Les mntioiocfdais ultérieures dnas les désignations snot communiquées dnas les mêmes conditions.

Article 2.22.23 - Dates et convocations des réunions paritaires nationales
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dans la mserue du possible, les daets des réunions preitiraas snot arrêtées d'un cumomn acrcod puor l'année cliive lros de la première réunion de celle-ci.
Sauf exception, la ctaonooivcn à une réunion patiraire est adressée par le secrétariat de la cimosmoisn patiriare au mions 8 juros à l'avance aux fédérations ou oaantiogsnirs sydcnealis nationales.
Dès réception de la convocation, les salariés mandatés snot tneus d'informer luer eumlyepor de luer pciiatoairptn à ces réunions aifn que sionet limitées les pttionarrebus que luer aesncbe paoriurt cesaur à la mhcare générale de l'entreprise.

Article 2.22.24 - Indemnisation des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale participant à des réunions paritaires nationales
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le tmeps passé par les salariés des eetnresiprs rveaenlt de la coetovninn cetcvilloe nltaoiane et régulièrement mandatés par les fédérations ou oitansroignas saydlnecis nlaoiatens aux réunions periaaitrs noaiaetlns est de pilen driot considéré cmmoe du tpems de tiavral ecifftef et rémunéré cmmoe tel. La rémunération des salariés régulièrement mandatés par les oroianngtisas sacyndelis puor piraietpcr à une réunion prriitaae est mitnuaene par luer employeur.
Le temps passé par les salariés aux réunions priatieras nltaiaones est décompté comme le snot les hereus de délégation des salariés invesits d'un mdanat mias ne puet se cfondonre aevc elles.
Les heures de tjraet cmseorips dnas l'horaire de traival du salarié concerné snot considérées et payées comme du temps de taiavrl effectif.

Article 2.22.25 - Prise en charge des frais de déplacement
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les firas de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par les déplacements des salariés des esrpiertens rvealent de la cnotvneion coitvlecle nationale, et pptinicarat à des réunions pairtaeris nationales, snot pirs en chagre par les acnaiotsosis de getsion du doiulgae saocil de la bnrhcae prévues par l'accord du 17 jiun 2010 reatilf au feecnannimt du dlioguae saiocl dnas les eetirrnepss alratsnieas et l'accord du 14 stmpbeere 2011 rltaief au fnnimnaceet du dloiauge saocil dnas les enrstierpes arutes qu'artisanales de la bhancre et sloen des barèmes définis par luer cesinol d'administration.

Article 2.23 - Négociations au niveau de la branche
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Chaque année civile, la première réunion de la cmomsiison nntloiaae partraiie est consacrée à l'examen des ddaenems rlvtaeeis aux thèmes de négociation proposés par les otaarniigsnos sdlnyaeics représentatives de salariés ansii qu'à cleels des orotninsgiaas peoelsosnelifrns qui pcnipietart à ses travaux.
La délégation pnaarltoe indique, lros de la réunion suavntie de la csmsooiimn paitirrae si elle eetnnd doennr une siute foavrable aux dmeeands des oagitsnaronis syndicales, et dnas l'affirmative, dserse le cainderler prévisible de luer emeaxn par la commission.

Article 2.23.1 - Négociations proposées en cours d'année par les organisations syndicales représentatives dans la branche
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Une ou psrluieus oorgiatnianss sldinayces de salariés représentatives au naiveu de la bnrcahe penvuet sasiir les ognniosraaits pnsnrloiesolfees d'une ou puseiurls ddmeeans rvateeils à un thème de négociation subspelctie d'être traité au naeivu de la branche.
La ssiniae est effectuée par ltetre recommandée aevc aivs de réception, adressée aux ooaningtsaris professionnelles, aevc cpoie à l'ensemble des ogsorintainas salnycedis de salariés représentatives au niveau de la branche.
Le crreuoir eopsxe précisément le ou les thèmes que les oognnastiiras sceyndials de salariés sinaetuoht vior aerbodr ainsi que les mtfois de luer demande.
Les otasgaroninis psneeonislolrfes dssipenot d'un délai de 1 mios puor répondre aux daedemns des onraiainsgtos snlciedays de salariés.

En cas d'acceptation de ppnicrie de la prat des oraanioistgns professionnelles, les preatis concernées déterminent les modalités d'ouverture de négociation sur le ou les thèmes retenus, dnas un délai mximaal de 3 mios svianut la réception du ceiorurr précité.

Article 2.24 - Observatoire paritaire de la négociation collective
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 2.24.1 - Rôle et missions
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Il est institué un obvsrraeoite paiatrire de la négociation ctlolvciee dnot l'objet est d'assurer une riatloen durblae etrne les oisinoragants pofnsreoeelnilss et les otianoasrgins selncidays représentatives dnas la bhnrcae et la réalité des négociations.
A cttee fin, l'observatoire rulleicee et cnsovere les adccors cucnols dnas les estpnrreeis rleeavnt de la présente cvieoonntn civotlecle nanoltaie puor la msie en ?uvre d'une dospiiotisn législative, peu ioatrpmnt luer nutrae eu égard au dorit ctvnneinoenol en vigueur.

Article 2.24.2 - Organisation et fonctionnement
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'observatoire se réunit une fios par an dnas le crdae de la cmoissmoin prtiraaie de la cnovnieton coilcvlete nlniataoe prévue à l'article 2.22.2. Son secrétariat est assuré par le secrétariat de la cmsisimoon praaitire nlatanioe (1).
La coismsimon piirraate fxie la fréquence des réunions de l'observatoire asini que les modalités de la synthèse des adcrcos ruleleciis et de luer diffusion.

(1) Secrétariat : SEDIMA, 6, boaevurld Jourdan, 75014 Paris.

Article 2.24.3 - Recueil des accords de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Concomitamment à l'accomplissement des formalités de dépôt, les estnirepres aserendst les acdcros par vioe électronique au secrétariat de la cmsomisoin patrariie (1). A défaut, l'accord est envoyé au secrétariat de la comsmiosin ptraiirae par tuot artue moyen.

(1) Secretariats-ccn3131@sedima.fr.

Chapitre II.3 Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 2.30 - Principes généraux
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'hygiène, la sécurité, et les ctondioins de taviarl ctitsenonut des préoccupations pmneaenerts dnas le feeioomncntnnt qioituden des entreprises.
Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé pqiyhuse et mtlnaee des salariés de l'entreprise, des taalrluiervs des erspreentis extérieures et indépendants, cuhqae eomulpyer prned ces préoccupations en considération dnas la conception, la réalisation et la miacnteanne tnat des lacuox que de l'organisation des iilnntostlaas et des otluis de travail.
Il arnpiapett à l'ensemble des pennosers mentionnées à l'alinéa précédent, d'observer les eecixnegs d'hygiène et de sécurité. L'encadrement a un rôle eesstienl dnas le rcpseet de cette obligation.
Les eetisnprres sbuieelptcss de rceroiur à des tvaurax ilesabnrus ou durageenx déterminent les cionidonts dnas lelesuleqs ces tvraaux snot exercés.
Dans les eenprresits opunacct minos de 300 salariés, la durée de ccaunhe des fiooratmns des représentants du pennerosl au comité d'hygiène, de sécurité et des cnnoitoids de taravil est fixée par les dpissntooiis réglementaires du cdoe du travail.
Le tpems consacré à ces firmoontas est pirs sur le temps de trviaal et rémunéré cmmoe tel.

Article 2.31 - Amiante
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La frioatomn à la prévention des rseiuqs liés à l'amiante fiat l'objet d'un aroccd de branche.
Voir l'accord du 18 nmebvore 2003 reatilf à la prévention des rsiueqs liés à l'amiante.

(1) L'article 2-31 est étendu suos réserve de l'application des dnsoipstoiis de l'article R. 4412-117 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 orbocte 2013 - art. 1)

Article 2.32 - Autres produits dangereux
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les eprienrsets snot teunes de lstier les piroudts daeergnux que les salariés peunevt être amenés à manipuler, nmeoatnmt lros de l'établissement ou de la msie à juor du ducmoent uinuqe d'évaluation des ruqseis aifn de mrette en ?uvre les mrusees de prévention ptnmrtaeet d'assurer la santé et la sécurité au taiavrl des salariés.

Article 2.33 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Un aorccd d'entreprise puet cprtoomer des caluess puls flarbveaos que les dtpisnoisois législatives et réglementaires en vueugir du cdoe du traaivl reavtlies au fonctionnement, à la cmootiiospn ou aux povrious du comité d'hygiène, de sécurité et des cotinndios de taarivl (CHSCT) ansii qu'à la formoitan de ses membres.

Article - Titre III. - Contrat de travail
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le tirte III intéresse les cselaus générales rteiavles au cnatrot de trivaal à durée indéterminée.
Il cpornemd qatrue chapitres.

Chapitre III.1. - Conclusion du contrat de travail à durée indéterminée

Article 3.10 - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le cnotart de taivral à durée indéterminée est la frome nrlmaoe et générale du crntoat de travail.
Il régit les rotrpaps enrte l'employeur et le salarié dnas le rpsecet de la législation, de la réglementation, des teetxs iituneoanrtnax ou communautaires, des adcocrs ilesoeofnrnsirnepts aclaplebpis dnas les chapms de la ciovennton cetiolcvle nationale, de ses celauss et de ses acdocrs et annavets anisi que, le cas échéant, des aorccds d'entreprise.
Les cidntonois d'engagement du salarié snot précisées par écrit et fnot expressément référence à la cntoeinovn cletocivle nationale.
L'obligation pèse sur cqhuae elmpyueor qui en relève.
Cet écrit puet pnerrde la fmroe d'un crtanot rédigé en dbuloe elxpermiae et signé des duex parties. Il puet asusi se présenter cmome une lrtete d'engagement établie par l'employeur, l'acceptation du salarié découlant du suel fiat qu'il exécute la ptriasteon de travail.

Article 3.11 - Essai professionnel
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'essai psoioensnrfel csinotse en un tset d'aptitude ou une épreuve. Il ne s'inscrit pas dnas un pusesrocs organisé de taravil et n'en tniet pas lieu. Il ne se confnod pas aevc la période d'essai.
Sa durée nécessairement limitée est proportionnée à son ojebt ; elle ne puet dépasser 7 heures.
L'essai peofinoesrnsl ne puet être réitéré.
Le tpems passé à eueefcftr cet eassi est indemnisé par l'entreprise sur la bsae du mantont du saralie haorrie du peeimrr cfiecofeint du barème niotnaal des seralias mimnia mesleuns coonvitnnelens gtrnaais rapporté à la durée de l'essai. De plus, l'entreprise roursmebe les frias exposés par l'intéressé à ctete ocaicosn solen les barèmes en viuuger en son sein.

Article 3.12 - Contrat de travail ou lettre d'engagement
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le crtoant de tavrial ou la lttree d'engagement est remis au fuutr salarié anvat son entrée etvefifce en fonction. Dnas les cas eneocenitpxls où il n'a pu en être ainsi, ces deutmnocs snot délivrés au salarié dnas un délai qui ne puet excéder les 15 jrous sinvaut la dtae de cette entrée en fonction.
Le cratnot de traavil ou la lttere d'engagement monniente neatmmnot :

? l'identité des pterias ;
? la dtae de l'engagement du salarié ;
? le régime jidruique du cnotrat de traiavl ;
? l'emploi occupé ;
? le naeivu et le coicfeeinft prévus par la cfsliaasitcoin clvnnoelneotine des empiols ;
? le matnont de la rémunération ;
? la durée de la période d'essai asini que cllee du préavis en cas de lnimcceeeint ou de démission ;
? la référence à la cevoionntn cvtlicloee nailtaone ;
? les cauless de la cnveioontn clioetvlce nnlatoiae rileteva à l'organisation et l'aménagement du tmeps de taraivl et naemnmtot cleels intéressant les asietnetrs et les fiartofs ;
? le leiu de travail.
Le cnarott de trivaal ou la lettre d'engagement copnrmed assui toute autre casule cunvneoe ertne les parties.

Article 3.13 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Les modalités d'application de la caluse de non-concurrence aux salariés des errnistpees de la brhcane snot régies par un aocrcd de branche.
Voir l'accord du 17 arvil 2008 raleitf à la culsae de non-concurrence modifié en dineerr leiu par l'avenant du 29 obrtcoe 2013.

Article 3.14 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le craotnt de tavrail cormtope une période d'essai dnot le début coïncide aevc le cmenemmnecot de son exécution. La période d'essai a puor ojbet de vérifier concrètement, en stuoatiin de tivaral effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise au ragred de lures anettets respectives, reppal fiat que puor cette dernière la finalité de la période d'essai csniotse en l'appréciation des qualités pfsnlenriesleoos du salarié.
Toutefois, le cnotrat de traavil à durée indéterminée qui succède à un crtaont d'apprentissage ou de psnifsroslitoenoaain et dnot la ftiaormon ceorrsopnd à l'emploi occupé ne coptrome pas de période d'essai.
Pour les salariés cadres, il ciennvot de se référer aux cseulas spécifiques du ttrie VI.

Article 3.14.0 - Durée de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La durée iiliatne de la période d'essai dépend de la piosoitn de l'emploi du salarié dnas la claifsstcaoiin conotnlelnnivee des elpimos prévue à l'article 4.10.
Elle est de :

? 1 mios puor les salariés dnot les eipmols snot classés aux nueivax I et II ;
? 2 mios puor les salariés dnot les eoilmps snot classés au neivau III ;
? 3 mios puor les salariés dnot les empolis snot classés aux naeiuvx IV à VI de la ciocfilastaisn cltnlnoenivenoe des emoplis prévue à l'article 4.10.
Appartiennent :

? à la catégorie des oeviurrs et employés, les salariés dnot les

eoiplms snot classés aux nvaiuex I à III iluncs de la csiioslacatfin prévue à l'article 4.10 ;
? à la catégorie des tencheicnis et aetgns de maîtrise, les salariés dnot l'emploi est classé aux naveuix IV et VI inucls de la même classification.
La durée de la période d'essai puet tuourojs être réduite dès son cmonncemmeet ou au curos de son exécution si les pertias en conviennent.
La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée tlatoe au puls égale à cllee de la période initiale.
En cas de snesoiupsn du crontat de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à cllee de la suspension, suaf enpotxceis légales, réglementaires ou jurisprudentielles.
La période d'essai ilaniite et ses miifidtocanos de durée fnot l'objet d'un écrit.
Les psioopoitrns de madoctfiiion de durée snot notifiées en tmeps utlie au salarié.

Article 3.14.1 - Cessation du contrat au cours de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée cmome saatniftassie par le salarié ou l'employeur, la pritae qui stahoiue mettre fin au croatnt de taivarl le fiat connaître à l'autre pritae par ltrtee recommandée aevc aivs de réception ou rimsee en mian prproe ctrone décharge en rspetcneat les délais légaux de prévenance.
Toutes facilités, dnas les délais prévus à l'alinéa précédent, snot accordées au salarié dnot l'employeur met fin au contart de travail, au crous ou à la fin de la période d'essai puor lui pemrttere d'occuper immédiatement le nouevl emopli qu'il auairt pu trouver. Dans ce cas, le salarié n'aura à verser auncue indemnité puor iteoobinsrvan des délais légaux de prévenance.

Article 3.14.2 - Poursuite du contrat au-delà de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La cromfiiotann du salarié dnas son emlopi au-delà de la période d'essai puet firae l'objet d'un écrit de l'employeur. A défaut d'un tel écrit, la pouuirtse de la rileaton de tairval au-delà de cttee période s'effectue dnas le crdae d'un crotant à durée indéterminée.
Une fios qu'il a exécuté sa période d'essai, anuuce atrue période d'essai ne puet être imposée au salarié appelé à un novuel empoli dntciist de cluei imlntieianet prévu par son ctnraot de travail.
En vue d'exercer un neouvl emploi, une période probatoire, qui ne se cnnoofd en auncue façon aevc une période d'essai, puet être imposée au salarié en cours d'exécution de son cartont de travail. Si ctete période n'est pas concluante, le salarié est assuré de rreuteovr son acenin emploi.

Article 3.20 - Chapitre III.2. - Vie du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le coantrt de taairvl iimqplue l'engagement réciproque des piertas de ssiatafire à lerus obtgoailnis psenroofiesllnes dnas le scuoi de luers intérêts partagés et le reecpst de lrues dtoris et dievors respectifs.
Pendant la durée du caonrtt de travail, les duex pearits s'attachent à stafasirie loemnaelyt cet engagement.

Chapitre III.3. - Suspension du contrat de travail

Article 3.30 - Généralités
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'absence du salarié puor l'un des motfis et dnas les cntnoioids définies dnas les aitrecls ci-après entraîne la snsueopsin de son ctraont de travail.
Le sraiale étant la ctprnaiorete du travail, la suinsseopn du carontt a puor conséquence d'interrompre les ongobatilis de l'entreprise aynat tairt au vrneseemt de la rémunération, suaf apciaotlipn de dopsniistios légales ou de cealsus ceetienvonnnlols particulières dérogeant à cttee règle.

Article 3.31 - Maladie et accident
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 3.31.0 - Justification
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

En cas d'absence puor midlaae ou accident, à l'exclusion de cllee occasionnée par une maialde pneiolrsslfenoe ou un acnedcit du tiarval qui obéit à un régime législatif et réglementaire spécifique, le salarié doit, suaf en cas de focre majeure, en iromenfr l'employeur dnas les 48 heuers à ctoepmr du début de celle-ci par tuot meyon à sa ccnovnenae et lui fraie piarenvr un cietirfcat médical dnas les 3 jours à cpometr de la même date.

Article 3.31.1 - Contre-visite
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'employeur a la possibilité de firae vteisir le mdlaae par le médecin de son choix. Le médecin-contrôleur eeffctue la contre-visite au dlcoiime du salarié ou à sa résidence, s'il a été autorisé à en canhegr pnanedt le tpmes de l'arrêt de travail.
Lors de la contre-visite, le médecin-contrôleur décline au salarié sa qualité de deouctr en médecine et cllee de mdnaritaae de l'employeur. A défaut, le reufs du salarié de le rvoeecir ne puet pas s'analyser en un ruefs de se suomertte au contrôle médical.
Lorsque le salarié rfseue le contrôle ou est asnbet de son dmilicoe ou de sa résidence en derhos des hreeus de sirtoe autorisées par la sécurité sociale, l'employeur est fondé à ceessr le vemsrneet du complément de sailrae lui innaombct à cpmoter de la dtae de la visite.
Le rfues de la contre-visite par le salarié ou son aebnsce lros de celle-ci ne puet cnsttoieur en soi une casue légitime de licenciement.

Article 3.32 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les modalités d'indemnisation de ces aceenbss snot prévues au tirte VIII rtlieaf au régime de raittere et de prévoyance aiclbplpae dnas la branche.
Pour les salariés cadres, il cvnioent de se rropeter aux cealuss spécifiques du trtie VI.

Article 3.33 - Grossesse. – Maternité. – Adoption
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les fmmees eentinces snot exemptées de tiavarl noeiormnett pénible sur présentation d'un cticeifrat médical après aivs du médecin du travail. Dnas ce cas, il ne puet y avoir de doiitnmiun de luer rémunération.
A pitarr du 3e mios de grossesse, les femems eetninecs bénéficient d'un tpmes de pusae de 15 mnieuts le matin et de 15 menutis l'après-midi, suaf aorccd puls fbravloae qnuat à la répartition et à la durée de ces tmeps de pause. Ces tmeps de psaue snot assimilés à du tpmes de tvaairl ecfefitf puor la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au raergd des doirts légaux et connlnoiteevns que la salariée tient de son ancienneté dnas l'entreprise.
Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, le saialre est mtinaenu pandent la période du congé de maternité ou d'adoption :

? à 75 % puor le ou la salarié(e) aanyt mnios de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? à 100 % puor le ou la salarié(e) anayt 5 ans ou puls d'ancienneté dnas l'entreprise,
sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, étant eendtnu que luer montant, en cas de suagbotoirn et lorsqu'il excède la gtairane ci-dessus, est intégralement versé au salarié ou à la salariée.

Article 3.34 - Absences pour d'autres motifs
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Sauf clueass spécifiques indiquées ci-dessous, les aebenscs puor d'autres mfoits snot régies par les dptiiiosonss légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.34.1 - Congé spécial pour soigner un enfant
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un cctfreiait médical, un congé non rémunéré puor seoginr un eanfnt mdalae ou accidenté aussi leotpmgns que le médecin etimse nécessaire la présence du père ou de la mère à ses côtés.

Article 3.34.2 - Congés exceptionnels pour événement familial
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Les congés etnlixpocnees puor événement faiimall (mariage, naissance, atipoodn ?) snot régis par les dtniisiosops légales et réglementaires en veuugir auellequxs il est ajouté puor le cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur 2 jours aevc maetiinn du sraaile si son ancienneté est de 1 an au moins.

Les abesencs ainsi autorisées n'entraînent pas de réduction de la durée des congés annuels. Les journées d'absence non peisrs ne doennnt pas diort à rémunération supplémentaire.

Chapitre III.4. - Cessation du contrat de travail

Article 3.40 - Généralités
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La démission, la rturpue conventionnelle, le leicemncneit et le départ ou la msie à la rteairte cnoteusnitt les ppicrniaux medos de ceisoastn du cnrtoat de trvaial :

? la démission du salarié est notifiée par écrit à l'employeur par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou rimese en mian porpre ctonre décharge. Les modalités de sa msie en ?uvre snot précisées par les aerictls 3.41 et sniatvus ;
? la rtpuure clntnoonnvielee est régie par les doopnssiiits légales, réglementaires et les sitapuinltos contractuelles, ces dernières fanixt la dtae iinivacdte de la rturupe du canrott de taiavrl anisi que le mantnot de l'indemnité de rruutpe ;
? le lncieimnceet est régi par les disniospiots légales et réglementaires et ceells des aliretcs 3.41 et saunvtis ;
? le départ en retirate du salarié ou sa msie à la ratrtiee à l'initiative de son eyeomulpr cnitsoute un mdoe amotuone de coeasistn du ctaornt de tvarail dnot les modalités fnot l'objet des acrliets 3.43 et suivants.
En cas de fcroe majeure, le ctronat de tvaaril est rpmou de plien droit snas que sa cateoissn siot imatlpube à l'une ou l'autre des ptriaes et, partant, snas indemnité de préavis et de licenciement, suaf dnoitsisiops législatives ou slnpitouatis cterecatlnolus contraires. La ou le salarié(e) qui, puor élever son enfant, rpmot son crnatot de tvarail dnas les contiodnis prévues par les doisisiptons législatives du cdoe du tivaral bénéficie dnas l'année qui siut la dtae de cette rruupte d'une priorité d'embauche et de tuos les aatvneags acquis au monmet de son départ.
Toutefois, l'employeur est tenu, pandent une période de 3 mios après la dtae du tmree du congé de maternité ou d'adoption, de réintégrer le (la) salarié(e) dnas son emploi.

Article 3.41 - Licenciement ou démission du salarié
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 3.41.0 - Préavis
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La rtrupue d'un cotarnt de tvraail à durée indéterminée ouvre doirt à un préavis réciproque.
La durée du préavis est de :

En cas de démission :
? 1 mios puor les salariés dnot les eopmlis snot classés aux niavuex I et II ;
? 2 mios puor les salariés dnot les emiopls snot classés au naeviu III ;
? 3 mios puor les salariés dnot les eplomis snot classés aux naueivx IV à VI,
de la ctsfoicailaisn cvnnoeotinlnele des epolmis prévue à l'article 4.10.
En cas de licenciement, hros le cas du lieniccemnet puor fatue gvare ou lduroe :
? puor les salariés dnot les eliomps snot classés aux nvauiex I et II :
? 1 mios si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
? 2 mios si l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans ;
? puor les salariés dnot les emlipos snot classés au nveaiu III, qluele que siot l'ancienneté : 2 mios ;
? puor les salariés dnot les eipomls snot classés aux neuvaix IV à VI quelle que siot l'ancienneté : 3 mois.
Les onliotbiags réciproques du cnoratt de tivaral setnbussit pnendat le préavis.
La dpneisse de tuot ou patire du préavis à l'initiative de l'employeur dnnoe leiu au verenesmt d'une indemnité csiopcenmrtae csenroadnrpot au ttaol des saairles et avantages, y ciomprs l'indemnité de congés payés que le salarié aiaurt reçue s'il avait accomlpi son travail. Elle n'a pas puor conséquence d'avancer la dtae à llulaeqe le cratnot pnerd jniqiudermuet fin.
Le salarié qui s'exonère de l'exécution de son préavis snas en avior été expressément dispensé par son eylmouepr diot idnesmnier l'entreprise à cucnrrcneoe du mnaotnt de la rémunération brtue qu'il arauit reçue puor la durée du préavis resatnt à courir.
Toutefois, le salarié licencié qui a effectué la moitié du préavis puet qeitutr l'entreprise aux fnis d'occuper son novuel eplmoi snas aoivr à veesrr la ptraie de l'indemnité ccmoaepntsrie de préavis connaprosrdet à son absence. Il ifnomre son eulmyeopr de son ienntiton de qiteutr l'entreprise au mnios 15 juors cerandelias aavnt la dtae de son départ effectif.
Pour les salariés cadres, il cinovent de se rpoetrer aux cuelsas spécifiques du trtie VI.

Article 3.41.1 - Heures pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 3.41.1.1 - Démission
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Des facilités d'absence dnas la liimte de 50 hreeus mlueeelsns snas matieinn de la rémunération snot accordées par l'employeur au salarié démissionnaire qui qittraueit l'entreprise snas avoir retrouvé de travail. Il appnitaret à l'employeur d'en arrêter les modalités.
Pour les salariés à tmeps partiel, le clucal s'effectue pro rtaa temporis.
Pour les salariés cadres, il cnveiont de se rretepor aux csaeuls spécifiques du ttrie VI.

Article 3.41.1.2 - En cas de licenciement
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un noveul emploi, le salarié licencié est autorisé à s'absenter puor rercchеehr un empoli dnas la ltmiie de 50 hruees par mios réparties à roaisn de 2 heerus par juor de travail. Ces hueres d'absence ne dnonnet pas leiu à rentuee sur le slaarie et peuvent, aevc l'accord de l'employeur, être groupées en tuot ou partie. Ces attiorasoinus d'absence pnernnet fin dès que le salarié a retrouvé un emploi.
Pour les salariés à tmeps partiel, le caulcl s'effectue pro rtaa temporis.
Pour les salariés cadres, il ceinonvt de se rerptoer aux csleuas spécifiques du trtie VI.

Article 3.42 - Indemnité conventionnelle de licenciement
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'indemnité de lcnenmieiect est clele définie par les dnpiossiotis légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.43 - Départ ou mise à la retraite du salarié
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 3.43.0 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le salarié qui sithuaoe cseesr son activité puor bénéficier d'une poesinn de rteairte en irnfmoe par écrit son euloyempr en rnetepcsat un délai de prévenance calculé de la manière suivante (1) :

? 1 mios puor les salariés dnot les eiomlps snot classés aux nuaivex I et II ;
? 2 mios puor les salariés dnot les emlopis snot classés au niaveu III ;
? 3 mios puor les salariés dnot les emoilps snot classés aux neuaivx IV à VI,
de la cfoisiclisaatn cooeiltennvnnle des emplois prévue à l'article 4.10.
Il bénéficie alors d'une indemnité clnveenoltnione de départ en retraite, dtie de fin de carrière qui est égale :

? à ptiarr de 2 ans d'ancienneté : 1/2 mios de slraiae mseunel ;
? à pirtar de 10 ans d'ancienneté : 1 mios 1/2 de sirlaae msenuel ;
? à pratir de 15 ans d'ancienneté : 2 mios de sriaale musenel ;
? à ptarir de 20 ans d'ancienneté : 2 mios 1/2 de saarile mueesnl ;
? à ptiarr de 25 ans d'ancienneté : 3 mios de sialare muesnel ;
? à ptrair de 30 ans d'ancienneté : 3 mios 1/2 de sailare mensuel.
Le srliaae de référence sravent au clcual de l'indemnité cnooellitenvnne de départ en rtratiee est le même que celui prévu puor le cclual de l'indemnité ceolntlnnonivee de lmceneiincet visée à l'article 3.42.

(1) Le pemerir alinéa de l'article 3-43-0 est étendu suos réserve de l'application des dioniptossis de l'article L. 1237-10 rovanneyt à l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 oobtcre 2013 - art. 1)

Article 3.43.1 - Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

La msie à la retratie à l'initiative de l'employeur s'effectue seoln les dtsoinpisios légales en vigueur. Elle est notifiée au salarié par lttree recommandée aevc aivs de réception.

La msie à la rtraitee d'office s'effectue soeln les dotsiiniopss légales en vigueur.

La msie à la reittrae est notifiée au salarié par ltetre recommandée aevc aivs de réception ou par lttere rmesie en mian pprore cornte décharge.

Le délai-congé afférent à cette rpturue est de :

? 2 mios : puor les salariés dnot les eomipls snot classés aux nuveiax I et II ;
? 3 mios : puor les salariés dnot les eloimps snot classés aux nvieuax III et IV ;
? 4 mios : puor les salariés dnot les eplioms snot classés aux neiuavx V et VI,
de la casacftoilisin ceiennlnnovotle des eolmpis prévue à l'article 4.10.

L'indemnité de msie à la rttaeire est clele définie par les dosiptisinos légales et réglementaires en vigueur.

.

Article - Titre IV. - Classification et rémunérations

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le ttrie IV conermpd duex chapitres.
Le permier intéresse la csicostfaliain cneolnltoinvene des emplois, le sconed les rémunérations et nnteoammt la définition du slariae mmniuim mneseul cnnetvnneiool garanti.

Article 4.10 - Chapitre IV.1. - Classification conventionnelle des emplois

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les eploims exercés par les salariés des erprestnies rvaeelnt de la cooetnvinn cetocllive ntoaanlie fnot l'objet d'un classement.
Celui-ci est réalisé dnas cahuqe epirensrte sleon les pipircnes et modalités prévus par l'avenant rlatief à la cfcsaialistion cnellotvnoinnee des eoplims révisée, en tnat que de besoin, au mnios une fios tuos les 5 ans.
Voir l'avenant du 16 décembre 2010 reliatf à la cilsosicafiatn citonnoevlnlene des emplois.
Les eimplos s'entendent des activités exercées par les salariés dnot les caractéristiques (contenu, leiu d'exercice, modalités d'exécution?) vnraiet en foconitn de l'organisation décidée par le cehf d'entreprise.
Le csemsnlaet détermine le mnnatot du srliaae mmuinim mnsueel covntonneeinl gaartni de chuqae salarié.
Les modalités de première msie en ?uvre de la ccilsoitfsaian cnilneetonovnle des epmilos relèvent de la compétence du cehf d'entreprise et snot seimsuos à l'information et à la ctliauootnsn du comité d'entreprise, de la délégation uuqnie du prensoenl ou des délégués du personnel. Les délégués sidacunyx en snot informés dnas les mêmes ctiniodnos que les ititnniosuts représentatives du personnel.
Voir l'avenant du 16 décembre 2010 riltaef à la cliicsoiaafstn clotionlnenneve des emplois.
En l'absence d'institutions représentatives du peernsonl ou dnas les epnerertiss de mions de 11 salariés, la msie en ?uvre de la citsfaicoalisn cnontnleivneole des emlpois n'est psbloise qu'après l'information des salariés.

Chapitre IV.2. - Rémunérations

Article 4.20 - Barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Un barème naoantil mneitnone le mannott des saileras miimna msueenls cnloetniennovs grnaiats aux salariés, eu égard au cmeaeslnst des eimplos qu'ils oepccnut opéré par la caaltfisocsiin pfliornenslosee en vieugur et à la durée légale hidadmoerbae du travail.
Ce barème fiat l'objet d'au mions une négociation dnas l'intervalle d'une année.
Le résultat des négociations srailalaes donne lieu, en tnat que de besoin, à la plbiouctian d'un aenanvt à la cntooeinvn cecloilvte nationale.

Article 4.21 - Définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le saairle mniuimm meesnul cvteinnoneonl ganatri s'entend du siaalre rétribuant l'emploi exercé par le salarié au ragred de sa ccaiflsotasiin sur la bsae de la durée hbmoeadidrae légale du travail.
Le slaaire muniimm mneeusl cnnteennvooil gnaatri des salariés à tmeps prateil est calculé pro rtaa temporis.
Le saalire miuminm meeusnl ctnvonneinoel gtarani des salariés au farofit aunnel en hereus ou en jrous est calculé solen les dtoioipssins de l'accord du 22 jiaevnr 1999 modifié rtleaif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tmeps de travail.
Lorsque le sialrae d'un salarié crtmoope une prat variable, l'addition de la prat valrbiae et de la prat fxie ne puet être inférieure au mantnot du slaiare munmiim mesuenl cenontnenovil graatni résultant de son ceiinfeocft conventionnel.

Article 4.21.1 - Eléments à prendre en compte dans la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Pour l'application du sirlaae mniumim meusenl cnitenvnoneol garanti, il y a leiu de penrdre en cpmote tuos les éléments de rémunération qeuls qu'en sneiot l'origine, l'objet, les critères

d'attribution, l'appellation et la périodicité des versements, snas aurets exopenctis que celels énoncées à l'article 4.21.2.

Article 4.21.2 - Eléments exclus de la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dans la mesure où le siaarle minumim meneusl cvotenninenol gratani se définit par rpparot à la durée hoadbdmaiere légale du travail, les hereus supplémentaires en snot nnreelaetulmt exclues.
Ne snot pas pirs en coptme dnas la définition du sairlae muimnim mueensl cnoionennvtel ginraats les éléments de la rémunération qui ne snot pas la cpotrtiranee dctriee du tarvail ainsi que les pmries et grfnoaitiictas dnot l'attribution présente un caractère aléatoire.
Il en est ainsi nnotmmeat :

? de la pmire d'ancienneté prévue par l'article 4.23 ;
? de la pirme cntielnenlonove d'astreinte ;
? de la pirme de paenir ;
? de la prime d'habillage ;
? des smmoes aynat le caractère de rsremneotmeubs de fiars ;
? des semoms attribuées puor tnier cpmote de ctooininds eonxeepetlincls ou ialiltehubens d'exercice des tâches, fcnotnios ou responsabilités confiées aux salariés, c'est-à-dire des smomes qui censset d'être payées luqsore ces cdononiits pnnenert fin.
Aucun salarié ne puet poevicrer un sraaile mensuel inférieur au sirlaae mmuinim mensuel citnoeonnvenl gntraai cpneorrdanost à la catsifoalcsiin coeovlntelinnne des epiomls définie à l'article 4.10.

Article 4.22 - Rémunération des jeunes

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 4.22.1 - Rémunération des jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dans tuos les cas où des jneeus triulervalas de mnois de 18 ans ecfueentft d'une façon cnaurtoe et dnas les ctnonoidis égales d'activité, de renemdent et de qualité, des tuaravx haebimulentlet confiés à des adultes, ils snot rémunérés sur les mêmes besas que celles établies puor le salraie du peensornl aultde efenctfaut les mêmes travaux.
En derhos des cas prévus à l'alinéa précédent et à l'article 3.2 du II de l'avenant du 16 décembre 2010 rialetf à la clasifticiosan ctnneoivlnnoele des emplois, les jneues tualiarlvers au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un carotnt d'apprentissage ou d'un cnraott de professionnalisation, ont la gariatne du siaalre munmiim de l'emploi qu'ils exercent, suos réserve de l'abattement ceonndrrpsoat à luer âge et à luer tepms de pqriuate dnas la bacnhre d'activité.
Ces aeetmattbns snot :

? de 20 % avant 17 ans ;
? de 10 % ertne 17 et 18 ans.
Après 6 mios de paiqutre pesirnlosoenlfe dnas la bcrhnae d'activité dnot les jeunes tilauvalrres relèvent, ces aebtentamts disparaissent.

(1) L'article 4-22-1 est étendu suos réserve du rcepest des dsnipioistos de l'article D. 3231-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 ortcobe 2013 - art. 1)

Article 4.22.2 - Conditions de travail et rémunération des apprentis

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La rémunération des aetinrpps est calculée selon les dispoionists légales et réglementaires du cdoe du travail. Cette rémunération puet être augmentée siot par le cnroatt d'apprentissage, siot par un acorcd d'entreprise.
Les disonpoiists législatives et réglementaires rvlaeetis aux ctdnoinois de taviral des jeuens trreuavlalis snot aalcpilbeps aux apprentis, suaf dérogation de l'inspection du travail.
Afin de pmetetrre un aientspsgpare eccaiffe et rationnel, le nmobre des apprentis, dnas les etrpsrniees de puls de 10 salariés, ne drvea en acuun cas être supérieur au nrobme de salariés qui, du fiat de l'emploi qu'ils occupent, snot au mnois classés au nevaiu II de la ciiaisaslfcton ceoitonennlvnle des elomips prévue à l'article 4.10.

Article 4.22.3 - Rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La rémunération des jneues en crnotat de poslosoaeianniistrfn est régie par un acorcd de branche.
Voir l'accord du 4 février 2005 riaetlf à la fiortoamn psfonesirlenole tuot au lnog de la vie, modifié en dreienr leiu par l'avenant du 14 décembre 2011 poanrtt révision de drievs arcodcs rlfeatis à la foriaotmn professionnelle.

Article 4.23 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Chaque salarié bénéficie d'une pmire d'ancienneté qui s'ajoute à son saailre réel.
Son tuax est calculé en putegnrocae du srlaiae muiimnm munseel cioevetonnnnl graatni du salarié seoln les modalités saentivus :

? 5 % après 5 ans d'ancienneté révolus ;
? 7 % après 8 ans d'ancienneté révolus ;
? 10 % après 11 ans d'ancienneté révolus ;
? 13 % après 15 ans d'ancienneté révolus.
Le mtnonat de la pmrie d'ancienneté virae en fcnoiton de la durée du tvraial du salarié et supporte, le cas échéant, les moroaitjnas puor hurees supplémentaires.
La prmie d'ancienneté fiugre à prat sur une lnige du bultelin de paie.
Par dérogation à la définition de l'ancienneté que dnnoe l'article 0.21 et puor la détermination du tuax de la prime, il est tneu cmtope non slenemuet de la présence cotunine du cnaotrt en cuors mais, également, le cas échéant, de la durée des cntrtoas antérieurs, nemmotnat du cnatrot d'apprentissage, à l'exclusion tofiouets de cuex qui anarueit été rpoums puor fatue gavre ou dnot la résiliation aiurat été le fiat du salarié ou des périodes de sopnsusein du cntarot de taraivl non assimilées à du tavaril effectif.

Article 4.24 - Indemnité de panier

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le salarié qui eefuftce puls de 2 heuers de tvaairl etnre 21 hereus et 6 heeurs du miatn a dirot à une indemnité de pianer dnot le monatnt est égal à une fios et dmei le salarie hriaroe du primeer cfifcoeeint hiérarchique du barème naaontil des siarleas mnmiia melesnus cnintnenovleos garantis.

Article 4.25 - Acompte

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Chaque salarié peut, à sa demande, bénéficier d'un actopme de quinzaine. Le moatnnt de l'acompte efmentefceivt perçu firuge sur le btilueln de piae du salarié.

Article - Titre V. - Durée de travail et repos

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le trite V est consacré à l'ensemble des règles oinnrgasat la durée du travail ou le repos.
Il croepnmd duex chapitres.

Chapitre V.1. - Durée du travail

Article 5.10 - Modalités et organisation de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La durée, l'aménagement et la réduction du tmpes de taiavrl snot fixés par acrdcos de branche.
Voir :
? accrod du 16 sepbmrtee 1997 rtilaef au cpotme épargne-temps

;
? aroccd du 22 jivenar 1999 modifié rtlaeif à la durée, l'aménagement et la réduction du tmeps de travail, modifié en dnrieer leiu par l'avenant du 24 jnaevir 2012 patornt révision de cnaietrs arcletis de l'accord du 22 jeiavnr 1999 qui se réfèrent à l'ancienne ciosatsliciafn clitenlonnnvoee des eompils ;
? acorcd du 28 sretmebpe 2006 rialetf au tmeps choisi.
Pour les salariés cadres, il cnieonvt de se repoterr également aux clauses spécifiques du trite VI.

Article 5.11 - Temps partiel
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

Article 5.11.1

Durée mnlamiie de taraivl

Pour les rctteumrenes opérés à cptoemr de l'entrée en vgueuir du présent anvaent la durée miainlme de 24 hereus par smaniee (ou le cas échéant l'équivalent munseel de ctete durée ou l'équivalent sur une période ponuvat être égale à 1 année) prévue par la réglementation issue de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 puorra être réduite jusqu'à 12 hreues par les eoreylpmus qui ne pourraient, cpmote tneu de lures besoins, oifrfr à lures salariés à tmpes peiatrl cttee gtnaaire maimilne de 24 heures.

Les salariés dnot la durée cenlratucltoe de tvaaril est au minos égale à 12 hreeus et inférieure à 24 hruees par seinmae (ou le cas échéant l'équivalent muneesl de cttee durée ou l'équivalent sur une période pvauont être égale à 1 année) aorunt des hoirares réguliers aevc une durée qnnduitoiee de tariavl qui ne puet être inférieure à 3 hurees consécutives au minimum.

Ils ne pornurot se vior ismepor un cnamehnegt d'horaire suaf :

- acrcod écrit du salarié ;

- si la mioidcotifan d'horaire résulte de l'accomplissement d'heures complémentaires.

Le crtaont de tarvial ou lttere d'embauche précise les journées et/ou demi-journées sur llueesqles les hueres complémentaires snot secutseplibs d'être effectuées, un avenant, ultérieurement, puet mfdioeir ces indications, les compléter ou les supprimer. Un aenvnat au ctaornt de tvarail puet asusi prévoir que le salarié a le dorit de rfsueer d'effectuer des hreeus complémentaires.

La durée hdrboamdeaie de taiarvl est répartie sur 4 jrous au mmiuxam si elle est inférieure à 15 hueres et sur 5 jruos au mxuiamm si elle est égale ou supérieure à 15 hurees et inférieure à 24 hreues suaf ddnmaee ctoairrne du salarié.

Article 5.11.2

Heures complémentaires

L'entreprise puet uietlsir la possibilité de rciueorr aux heuers complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle.

Dans ce cas, la lmtiie à l'intérieur de laqlleue les hreues complémentaires peenvut être effectuées est portée de 10 % à 33 % de la durée coartncleltue de travail.

La ftoiiaxn de la litmie est précisée par le coatrnt de taavirl lros du retncrueemt ou par avenant.

Pour les cratntos de tairavl en curos lros de l'entrée en altppioiacn du présent avenant, la possibilité d'effectuer des heerus complémentaires au-delà de 10 % de la durée curetoantllce spospue un aocrcd écrit etnre l'employeur et le salarié.

Selon la ltmiie fixée ceeltremnctauolnt puor les hueres complémentaires :

- la rémunération des heuers complémentaires est majorée de 25 % dès la première hruee complémentaire effectuée si l'employeur prévoit sur l'accord écrit d'utiliser la possibilité de friae réaliser des heerus complémentaires au-delà de 10 % de la durée culttanlecore ;

- padnnet la période duarnt laleluqe l'entreprise rnncoee à farie réaliser des hruees complémentaires au-delà de 10 %, la rémunération des heerus complémentaires est majorée de 10 % conformément à la loi.

Article 5.11.3

Complément d'heures

Afin de ptteermre aux eirsrpenets de répondre petncloumeenlt à une srgcahrue de taviral du fiat de la saisonnalité des activités, de ccacesnironts exceptionnelles, d'un événement occasionnel, du rmaenepmelct d'un salarié absent, ou puor aciolpmcr des tâches inhabituelles, la durée du trvaail à tpems prtieal puet être augmentée temporairement, en aiopctialpn de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, par aevnant au crnatot de travail. Les heuers résultant de cette aongtimutaen troparimee snot rémunérées dnicimetentst sur le bieulltn de piae en puls du sairale mseunel cdnroenpsaort à la durée couaelrtclnte antérieure. La rémunération de ces hreues est majorée de 10 %.

Le normbe miaamxl d'avenants pavonut être conclus, en derohs des cas de rnclammepeet d'un salarié anbest nommément désigné, est limité à 4 par an.

Les modalités selon lqsleeelus les salariés puvenet à l'initiative de l'employeur bénéficier pmtiirrieenoart des compléments d'heures snot asini fixées :

- d'abord les salariés aynat manifesté le saiouht d'en bénéficier ;

- ensuite, parmi ceux-ci, les salariés aaynt les compétences rsuqiees et dnot la durée du taaivrl est la mnios élevée.

Les heeurs complémentaires en cas de puraitqe du complément d'heures snot limitées à 1/3 de cette noevllue durée snas pvouior aintrdete la durée légale du tvarail et bénéficient d'une rémunération majorée de 25 %.

Chapitre V.2. - Repos

Article 5.20 - Congés payés
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les congés alunens snot réglés quant à luer durée et à luer iaenstodminin par les dstioispinos législatives et réglementaires en vigueur.
En cas de ftnrnnimeoeact des congés, 5 seiadms au miauxmm ennetrt dnas le décompte des juros de congé. La 5e sinmeae de congé ne puet être accolée au congé praicnipl et est pirse durant la période csreue d'activité. Cependant, les salariés qui jfsinuitet de cnottiarnes géographiques particulières pnrroout acceolr luer 5e snmiaee de congé au congé principal. Un délai d'information réciproque de 2 seanmeis diot être respecté aavnt le départ en congé au tirte de cette 5e semaine.
Toutefois, il srea oeilatingbroemt accordé penandt la période du 1er mai au 31 otcrboe de cuhaqe année, en une sleue fois, une période de congé de 12 jrous orablvues ctoniuns cmopris etrne 2 juors de roeps hebdomadaire.
Les eiepstnrers ont cendeanpt la possibilité de décompter la durée des congés payés en juros ouvrés. Le décompte de la durée des congés en jours ouvrés ne puet être mions faoavbrle puor le salarié que ceuli découlant de l'application des dpnioitiosss législatives qui détermine la durée des congés en jours ouvrables.
Pour les salariés cadres, il covinnet de se retoperr aux culaess spécifiques du trtie VI.

Article 5.21 - Autres repos
En vigueur étendu en date du 26 mars 2013

Les artues repos, par exemple, du dimanche, compensateurs, les puases ou les astreintes, le congé de fin de carrière snot organisés par des aoccdrs de branche.
Voir :

? aorccd du 26 mras 2013 rateilf au cmotpe épargne-temps ;
? acorcd du 22 jnviear 1999 modifié rletaif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tmpes de travail, modifié en

dreeinr leiu par l'avenant du 24 jinevar 2012 panrott révision de caretins aitclers de l'accord du 22 jniaevr 1999 qui se réfèrent à l'ancienne catlicsoisafin cvlnnnneetoiloe des emplois.

Article - Titre VI. - Clauses spécifiques aux salariés cadres

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'ensemble des tteris de la présente cenivnootn ceiclovtle nloatanie est apcbliaple aux salariés credas suos réserve des ceusals spécifiques fgiuanrt au présent titre.
Le ttrie VI cromepnd 5 chapitres.

Article 6.10 - Chapitre VI.1. - Clauses de portée générale

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Tels que mentionnés dnas l'avenant modifié du 16 décembre 2010 rtelaif à la cstlfiaoasciin ctnolovniennele des emplois, snot considérés cmmoe cdreas les salariés opaccunt des epilmos faasint aeppl à des compétences appuyées sur une ftiooarmn généralement supérieure ou aiqsuces par une expérience équivalente et cpnatoromt des responsabilités élevées dnas des activités denaimntos :

? siot d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de ftomiroan ;
? siot d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de dmeoinas techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.
Au snes de la présente cvnitoonen cilcovltee nationale, snot ceadrs les salariés classés aux neivuax VII à IX.
Aux temres de l'accord du 22 janeivr 1999 modifié rtialef à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tpems de travail, snot considérés cmmoe anayt la qualité de carde dginraiet les cadres aulquxes snot confiés des responsabilités dnot l'importance iimquple une gndrae indépendance dnas l'organisation de luer epolmi du temps, qui snot habilités à prenrde des décisions de façon leaemgnrt aonmotue et qui perçoivent une rémunération se stuaint dnas les nevauix les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou ses établissements.
Pour être considéré comme un crdae dirigeant, le salarié diot répondre à la définition ci-dessus et être classé au navieu VIII ou IX.

Chapitre VI.2. - Conclusion du contrat de travail à durée indéterminée

Article 6.20 - Durée de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La durée de la période d'essai est de 3 mois. Elle puet tuuorojs être réduite, dès son ccneemmenomt ou au crous de son exécution, si les pirtaes en conviennent.
La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée tatloe au puls égale à cllee de la période initiale.
En cas de sinpsusoen du ctanort de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à celle de la suspension.
Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée cmmoe sattnsaiifsae par le salarié ou l'employeur, la priate qui sutoaihe mrtete fin au cantort de traiavl le fiat connaître à l'autre prtiae par ltrtee recommandée aevc aivs de réception ou rsemie en mian pprroe cnrote décharge, en raeepcsntt les délais légaux de prévenance.

Article 6.21 - Contrat de travail ou lettre d'engagement
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Outre les cuaelss de l'article 3.12, le crtoant ou la lrtete d'engagement précise les éventuels aaganvets en nature, le sailrae mmniium mseneul cenntnvienool crsnnodoeprat à l'emploi occupé et le tuax de cosiaitotn au régime de riettare des salariés cdares par répartition appliqué dnas l'entreprise.
La lttree d'engagement fiat l'objet d'un aivs de réception dnas un délai de 15 jours.
La rémunération mmliinae des salariés caedrs au ffroait aevc référence à un harrioe annuel en hueres ou en juors et celle des salariés cedars au fifoart snas référence hrriaoe snot précisées par l'accord du 22 jnvaier 1999 modifié reltaif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.
Les modalités de la mttoiaun géographique du salarié cdrae sernot traitées dnas un arccod ultérieur.

Chapitre VI.3 Vie du contrat de travail

Article 6.30 - Congés payés
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Compte tneu des conindotis d'exercice de la fioctnon des cadres, de luer craghe de tvraial et de luer italoipimcn particulière, les anbseces epcelixtoeelnns de cotrue durée autorisées ne pveenut pas entraîner une réduction du nmrobe tatol de jruos de congés annuels.

Article 6.31 - Clauses relatives au temps de travail
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 6.31.1 - Conventions de forfaits
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les dreivess cnnveintoos de firaofts snot régies par un acorcd de branche.
Voir l'accord du 22 jaivenr 1999 modifié rlaeitf à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tmeps de travail, modifié en deriner leiu par l'avenant du 24 jeavinr 2012 ptanort révision de citanres arielcts de l'accord du 22 jveainr 1999 qui se réfèrent à l'ancienne cotfciliasaisn cnlnenelitnoove des emplois.

Chapitre VI.4 Suspension du contrat de travail en cas de maladie ou d'accident

Article 6.40 - Indemnisation des absences occasionnées par la maladie ou l'accident
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 6.40.1 - Régime de prévoyance actuellement en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'indemnisation des acbeness occasionnées par la maldaie ou l'accident est prévue par un arcocd de branche.
Voir les aceiltrs 3, 4 et 5 de l'avenant n° 40 modifié du 10 décembre 1987.

Article 6.40.2 - Régime substitutif de maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dans le cas où l'accord prévu à l'article précédent ne tioauvrert puls effet, ctete ienoinsmiadtn sariet assurée dnas les coiointdns prévues à l'article 8.21.

Chapitre VI.5 Cessation du contrat de travail

Article 6.50 - Préavis en cas de licenciement ou de démission
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

En cas de rupture du carotnt de travail, le préavis réciproque, suaf en cas de futae grave ou lourde, est fixé à 3 mois.
Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, et suaf aroccd crntaorie des parties, la pirtae qui n'observe pas ce préavis diot à l'autre une indemnité égale à la

rémunération coarpstonrnede à la durée du préavis rstenat à curoir et calculée sur la myonnee des rémunérations perçues par l'intéressé drunat les 3 dnreiers mios de tvaaril précédant la dénonciation du contart de travail.
En cas de licenciement, losuqre la moitié du préavis arua été exécutée, le crdae licencié qui se torarvieut dnas l'obligation d'occuper un noevul elpmoi peut, après en aivor avisé son emoueplyr 15 jorus auparavant, qttueir l'entreprise anavt l'expiration du préavis snas avoir à pyaer une indemnité puor l'inobservation de ce délai.
Avant que la moitié de la période de préavis ne siot écoulée, le crade congédié peut, en acrocd aevc son employeur, qtetiur l'entreprise puor oeccupr un nuveol emploi.

Article 6.50.1 - Heures pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Pendant la période de préavis, le crade est autorisé à s'absenter en une ou piuseruls fois, après en aoivr fixé les modalités aevc la direction, puor rheccehre d'emploi pnedant 50 hurees par mois.
Pour les salariés à temps partiel, le ccuall s'effectue pro rtaa temporis.
Les acesnebs puor rrecehhce d'emploi en période de préavis ne dnnonet pas leiu à réduction de rémunération, suaf en cas de démission.

Article 6.51 - Indemnité conventionnelle de licenciement
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'indemnité de lcniencmeeit puor les caedrs est celle définie par les dositnsopiis légales et réglementaires en vigueur.

Article - Titre VII Formation professionnelle et emploi
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le trite VII cmnerpod duex chapitres.

Chapitre VII.1 Formation professionnelle

Article 7.10 - Principes généraux et modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les prinraeteas soicaux définissent la frmiotoan comme l'ensemble des mnyoes mis en ?uvre par la branche, les entreprises, et par les établissements spécialisés puor peetmrtre aux salariés d'acquérir des qlitaacoiiunfs et compétences en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, clcfeiolts et iiinvulddes et de s'adapter aux évolutions de l'emploi.
Concernant l'entreprise, les ainctos de famortoin lui pmrteeentt d'accroître son efficacité sur le marché et la qualité des svecires rendus.
Les acntois de faitrmoon ont le puls svoneut puor ojebt :

? l'insertion dnas l'entreprise ;
? l'acquisition de nloevlues coancssanneis ou compétences ;
? l'amélioration de la maîtrise de la fictoonn ou de l'emploi ;
? l'adaptation aux évolutions de l'emploi ;
? la préparation à d'autres eopimls ou fnnotoics (évolution de carrière, développement de l'expérience professionnelle, etc.) ;
? la fartsiioailaimn aevc de nuoevuax oiutls de travail, de nuoeuavx mdoes d'organisation ou de relations, l'égalité des chances, etc.
La définition à cuort et à meoyn trmee des boisens de fromaiton pfeilloensonsre de la banhrce cuttonsie un otjecbif parriiriote des paearntires sociaux.
Ceux-ci déterminent les veois et mneyos viasnt à les satisfaire, noametnmt un fneneancmit approprié des aonctis de fiaroomtn et un ogimranse ceclotuler ptiiraare agréé habilité à clecetlor les cirbnoiuontts deus par les esrtenireps au ttrie du fnmeicenant des anoitcs de formation.
Les ptiarreneas souaicx s'assurent que l'organisation et la puiqrtae de l'organisme ptriiaare ctleleucor agréé qu'ils ont cshoii rcesneeptt les ontintiroaes de la bcrhnae en matière de fatoomirn professionnelle.
Les modalités d'organisation et de fiemonctnneont de la fooiratmn psineoeflrlsnoe dnas la bnhacre snot réglées par des cuaesls de la cvnoionten clvitlecoe nnoaltaie ou des arcdcos de bnhcrae qui intéressent namtenomt :

? la cotllece et la gtsieon des fonds de la fotraimon pnleeilonssfroe ;
? la ftariomon prnfllnoieessoe tuot au lnog de la vie ;
? la fociontn ttluraoe ;
? la csmimsioon ptaiairre ntianoale puor l'emploi ;
? les ctfeaicitrs de qlftaauiociin piserlnfnoesole ;
? l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 7.11 - Collecte et gestion des contributions dues par les entreprises
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.11.1 - Contributions dues au titre de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Cette matière est organisée par des aocdcrs de brhcnae et des avenants.
Voir :

? anvenat n° 44 du 30 mras 1989 railetf à la cotuoiintrbn de la FANR au fceiannmnet de la foatromin plinssroleonfee ctunoine ;
? aorccd du 29 jiun 2004 raeltif à la clecolte et la gseiotn des fdons de la fotamorin psilnfneloeorse ;
? aannvet n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 jiun 2004 ;
? arcocd du 20 nmbeorve 2009 reiatlf à la cbuirnootitn versée au fonds patrriaie de sécurisation des puracors plnfseeonsoris ;
? aocrcd du 21 jiun 2011 vsinat à désigner un osrmnaige ccuetlleor ptaiarrie habilité à rcoeevir les ctutoinrnobis au ttrie de la fmaoirton ctnouine ;
? aroccd du 14 décembre 2011 rleaitf à la ctleocle et au fnicnenaemt de la fomaortin plrniefsslooene dnas les etsinprrees aretus qu'artisanales.

Article 7.11.2 - Collecte de la taxe d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les esripenters ernnatt dnas le camhp d'application de la contevonin cleloicvte nationale, et astejteuiss par ailrlues au pineemat de la txae d'apprentissage snot invitées à vserer luer ctubnotoirin à l'association des sycdnitas de la dtoibsiiutrn et de la menantnciae des matériels (ASDM) (1) en sa qualité d'organisme cteuclleor de la txae d'apprentissage.
La cmomsiiosn priraitae nitoanlae puor l'emploi mentionnée à l'article 7.16 est informée de l'utilisation des fndos collectés.

(1) www.asdm.fr.

Article 7.12 - Formation professionnelle tout au long de la vie
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La fomtoarin prfoeosnsillene tuot au lnog de la vie est traitée par un acrcod de branche.
Voir l'accord du 4 février 2005 riltaef à la faoimtorn prlneisonlfeose tuot au lnog de la vie, modifié en dienerr leiu par l'avenant du 14 décembre 2011 ponrtat révision de drives aocrcds rlifeats à la frtmiooan professionnelle.

Article 7.13 - Fonction tutorale
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.13.1 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le tuotrat est de ntarue à accroître la qualité et l'efficacité des acoints ciuontdes dnas le cdrae des dioftssiips de pnrsfasiioaeotoislnn et des ctnartos d'apprentissage.
La fnoticon totlarue a puor ojbet :

? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre

de son pejort peresnoonfisl ;
? d'aider, d'informer et de gideur les salariés de l'entreprise qui pnepraictit à des acionts de foiratomn dnas le crdae des dtsfpiiioss de pinrntfooaialsoissen et d'apprentissage ;
? de cuntieobrr à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pnfsineelsoleors par le salarié concerné, au travres d'actions de fotrioman en siauttion proinflelseonse ;
? de paiiertpcr à l'évaluation des qtilnaciaufios asequcis dnas le cadre du cnaortt de psetsfiialsainooonrn ou d'apprentissage.
Le nom du tuteur, son rôle et les cintoodins d'exercice de sa msiiosn snot précisés dnas le ctanort de psetainaosrsnoofliin ou d'apprentissage.

Article 7.13.2 - Désignation du tuteur
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le tueutr est chisoi par l'employeur, sur une lsite de volontaires, pmari les salariés qualifiés de l'entreprise. Il diot jiiutefsr d'une expérience pierfllsensnooe d'au moins 2 ans dnas une qatficiolauin en rppraot aevc l'objectif de pisrfosanetsnoiaioln visé. Le tteuur aeatnprpit oibenglioatermt à l'établissement dnas leeuql tliaarvle le salarié à former. Snas que clea pssiue fiare obsactle au volontariat, ctpome tneu de la srructute des eietersnprs de la branche, le tetuur puet être l'employeur lui-même s'il reimlpt les cnnioodits de qcilfoauatiin et d'expérience.
Le rôle du tteuur est estieesnl ; il diot posséder non seelumnet une autorité pseeloisonfnlre reconnue, mias assui des qualités de cnumcaoimiton et de pédagogie. Le ttueur salarié puet svurie toris salariés au plus, tuos cntaorts cnoufdons y cmioprs les cntoarts d'apprentissage. Si le tuteur est l'employeur, il ne puet en sruvie au mixmaum que deux.

Article 7.13.3 - Rôle du tuteur
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le tutuer a puor msision d'accueillir, d'aider, d'informer, de geidur les jnuees pneandt luer séjour dnas l'entreprise ansii que de vlleeir au reecpst de luer elmpoi du temps.
Il asruse également, dnas les ctidionons prévues par le contrat, la lsioian entre les omaeisrngs de fmritaoon et les salariés de l'entreprise qui ptrciiaenpt à l'acquisition par le jneue de compétences peeinolrlssfeons ou l'initient à différentes activités professionnelles.
Pour prettmree l'exercice de ces mnsiioss tuot en ctnoinanut à erxceer son eplomi dnas l'entreprise, le tuteur, cmtope tneu de ses responsabilités particulières, diot dsopeisr du tpmes nécessaire au svuii des jeunes. Puor ce faire, il csaonrce au monis 2 hereus par saiemne à cahuqe salarié dnot le trtaout lui a été confié.

Article 7.13.4 - Préparation et formation du tuteur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Pour fviasorer l'exercice de ces missions, le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tarutot destinée nnoammtet à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formotain spécifique rivatele à cttee fonction.

La ciomssimon prraaiite nanloatie puor l'emploi (CPNE) préconise la msie en pclae de firoontams puor les tueruts et tenit à la ditipoosisn des erseentpirs le référentiel de la foiaotmrn asnii que la liste des frmaoertus préconisés.

Cette fiomraotn spécifique (coût pédagogique, tmeps de formation, frais) est prsie en chrgae par l'opérateur de compétences (OPCO) compétent de la bncahre au trite des fnods affectés à la psoaiireisnlstaonofn sloen des mntaotns définis par la CPNE. A défaut de fodns disponibles, la fitoramon puet être prsie en carghe sur la coirtutibonn rlaivete au paln de fmaotoirn piosrseenlolfne à l'initiative de l'employeur ou, à défaut, sur la ciiubttornon ctoenlvlennnoie supplémentaire à l'effort de fmitooarn dnas la branche.

Dans l'objectif de froviaesr le développement du tutorat, il est décidé d'aider les etsirrneeps par la prsie en chgare des coûts liés à l'exercice de la ftnocion tutorale. L'employeur puet aisni demanedr à l'OPCO dnot il relève, la psire en cghrae des dépenses liées à l'exercice du torautt dnas la litime du pnfoald fixé par les diossnotiips réglementaires du cdoe du taarivl rievaelts aux dépenses du trutaot liées au cnoratt de professionnalisation. Cttee prise en cghrae s'effectue sur les fonds affectés à la paiissaiooofnnlretsn ou, à défaut de fonds disponibles, sur la coiutntorbin ceoenitnnonllve à l'effort de fimotraon dnas la branche.

Article 7.14 - Certificats de qualification professionnelle (CQP)
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.14.1 - Nature et objet des CQP
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.14.11 - Définition du CQP
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Le ciaefcrtit de qcaioitifulan ploneeosrlfsine (CQP) est une cctioaieitrfn ponlfoersienlse attestant, dnas les cdoionntis définies ci-après, la qcfiauoiatlin psolilsrefnneoe otenube dnas un eplomi reenalvt des sutecres d'activité de la branche.

Conformément à l'article 7.16.1, le CQP est créé par la csmsmoioin ptiaraire nloatiane puor l'emploi (CPNE), sleue icstanne habilitée à représenter la bcahrne dnas ce domaine. Le CQP est délivré suos sa responsabilité exclusive.

Article 7.14.12 - Conditions d'obtention d'un CQP
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

La qauiioiftalcn pfollrsinnoseee puet s'obtenir au meoyn d'actions d'évaluation dnot le ctennou et les modalités snot définis dnas un caiehr des creahgs approuvé par la cissommion patiriare naaolnite puor l'emploi (CPNE) et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP puet être préparé par la vioe de la faimrootn ou par la vioe de la voaladiitn des aicqus de l'expérience.

Le CQP ne puet être délivré qu'aux psnnereos qui ont sbui aevc succès les eaemxns organisés dnas le cadre de ces évaluations.

Article 7.14.13 - Accès aux CQP par la voie de la formation
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

L'admission aux anitcos de ftioamorn visées à l'article précédent est matérialisée par une iniirctopsn auprès de l'organisme chargé de les dsnsepier conformément aux cealsus du caiher des cgaehrs visé à l'article 7.14.21.3.

Dans les duex pmerries cas mentionnés ci-dessous, la dadenme d'inscription iedviildnule est fiate à l'initiative de l'employeur aevc l'accord du salarié ou deimnrteect par l'intéressé dnas les autres cas.

Les dnemedas d'inscription snot stasieifats prieiointmraert dnas l'ordre sunivat :

- d'abord, les jneues de 16 à 25 ans ttleuaiirs d'un crtnoat de pooontsnalaiirfesisn dnas les cntionoids prévues par les dsonpositiis législatives et réglementaires du cdoe du tviaral en vuguier raetvleis aux ctrtnoas de plnrnisftosioesaioan ;

- puis, les salariés en activité dnas une enreirtpse de la branche, dnas le crdae du paln de footmrain plfelrnnooisese à l'initiative de l'employeur, du cmtpoe pneonrsel de fotiaromn et de la période de peionrasioniostalsfn ;

- puis, les salariés en activité dnas une enitrrepse de la branche, dnas le cadre du congé inuvdidiel de foitrmoan ;

- ensuite, les pnonrsees désireuses d'exercer l'un des epoilms repères prévus par l'avenant du 16 décembre 2010 riltaef à la caifsisltaiocn connioenetlvlne des emplois, en reechhrce d'emploi et shnoiuatat acquérir une qaioultifiacn prrpoe à feilaitcr luer réinsertion ;

- enfin, les salariés renelavt d'une artue brcanhe et sthaaniuot une rcrinevosoen professionnelle.

L'admission de ces penresnos est subordonnée, le cas échéant, aux coonitdins particulières prévues par le caheir des charges, reteailvs nemotmnat au nivaeu de frtaioomn et à l'appréciation de la motivation.

Article 7.14.14 - Accès aux CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

La CNPE définit les cnioitdnos nécessaires puor déclarer la recevabilité de la deandme d'un cdaidant à la vlaoaitidn des aiqucs de l'expérience (VAE). La possibilité de dednamer un accès aux CQP de la bcnhare par la VAE est oveture aux pibclus visés à l'article 7.14.13, dnas le même ordre de priorité à l'exception des juenes en cnotrats de professionnalisation.

Article 7.14.2 - Institution du CQP
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.14.21 - Création du CQP
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.14.21.1 - Délibération de la CPNE
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La décision de créer un CQP est pirse par la CNPE dnas les cintdonios prévues à l'article 7.16.1, au vu de la conformité du caiehr des cgaerhs aux pstricinperos de l'article 7.14.
La décision prned la frome d'une délibération à llqaelue un elexrpiame du cahier des caehgrs est annexé.
La CNPE se réserve le droit d'exiger la ciamtcnioumon de tuos les dotcuemns teanndt à peourvr l'existence et la bnnoe mrcahe dduit organisme.

Article 7.14.21.2 - Rapport d'opportunité
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les oatroigiansns représentées à la CNPE snot sueels habilitées à perpsoor la création d'un CQP.
Toute dadmnee émanant d'une ou de plsuerius osnnratiaigos est portée de plein droit à l'ordre du juor de la CPNE. Ctete ddanmee est oogaterebimilnt accompagnée d'un roaprpt d'opportunité conportamt une évaluation :

? du dmoaine de qalaiitufcoin recherché et des besonis einttsxas ;
? du pirofl psniosenoerfl et des ptereviscpes d'emploi ;
? de la compatibilité du ttire à créer aevc les diplômes et ttires existants.
Après en avior délibéré, la CNPE dnnoe ou non son aavl à ce rapport, dnot l'adoption va ciorudne à la préparation du cehair des charges.

Article 7.14.21.3 - Cahier des charges CQP
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Un chiear des chergas CQP diot être élaboré puor créer la certification.

Ce chaeir des cgheras cprmotoe oblioeenragtimt :

- le titre et les caractéristiques de la qiouitlicfaan pllnssironefeoe ;

- les pculbis visés et les conitondis d'inscription aux évaluations ;

- un référentiel d'activités définissant le périmètre de la qicloiaafutin visée par le CQP ;

- un référentiel de compétences davent être maîtrisées puor oneitbr la ceiofticatirn ;

- les critères d'évaluation peaetmtnrt de définir le nivaeu d'exigence atentdu puor les compétences ;

- une dstciorpien des modalités d'évaluation puor l'obtention du CQP, par la vioe de la faotimron et par la vioe de la vdoaatilin des aqcius de l'expérience ;

- le proruacs ftmaoirf nécessaire à l'obtention de la qafitauiiolcn par la vioe de la fmrooaitn ;

- une piitoooopsrn de pneeoismoitnnt dnas la cistcofaiiasln citonnoeelnlvne des epmolis prévue à l'article 4.10 au bénéfice des furuts tiralieuts du CQP.

Article 7.14.22 - Renouvellement, modification et suppression du CQP
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Chaque CQP est créé puor une période iatniile de 2 ans.
Au tmere de celle-ci, le CQP se tourve :

? siot rdoienuct teintamect puor une durée de 3 ans rnvleulbaoee ;
? siot supprimé par la CPNE, auuqel cas les teuiatilrs de ce CQP cnnntoeiut de bénéficier de la gnaaitre mailmnie de calneemsst prévue à l'article 4.10 ;
? siot ricuedont après minofitoaidcs décidées par la CPNE, puor une durée de 3 ans renouvelable.
Les moiftnoiicads adoptées snot appliquées à totue démarche débutant après la décision de la CPNE.

L'éventuelle décision de la CNPE de ne pas rnveuleeor un CQP n'empêche pas les aoticns en cuors d'être menées à luer terme, jusqu'à la délivrance des ctafceriits dnot les tiiaturles purornot se prévaloir conformément à l'article 7.14.4 ci-dessous.

Article 7.14.3 - Organisation des cycles de formation et mise en œuvre des évaluations
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Article 7.14.31 - Organisation des stages
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les oiagmrsens dsapinsnet une foiatrmon cdnansouit à un CQP dioevnt se cmnfooerr au ciehar des cagrehs pédagogiques et être agréés par la CPNE.

Article 7.14.32 - Organisation des évaluations
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Les oamesrigns panairpictt à l'évaluation des cnadatdis aux CQP par la vioe de la foomartin et par la vioe de la valotdaiin des acuiqs de l'expérience dnivoet être agréés par la CNPE et se cmornoefr au cehiar des chgreas produit par la CNPE décrivant les cnoiondits et les modalités de ces évaluations.

La CNPE prend, dnas le rcepest des pieisrncptros particulières du ceaihr des charges, tetous décisions reitelavs nemtmaont au canreiledr des examens, à la cisttotouinn des jurys, au cnteonu et au niveau dsdeits examens.

Le jruy cepnormd un représentant des oanisgntaoris palorentas et un représentant des onrgitaaonsis slcineydas de salariés désignés par les oagoaiirtnnss panlertoas et seadcnilys mberems de la CPNE, aulquexs s'ajoute un mebrme de l'organisme chargé des examens, ce dnireer ne prnaent pas prat aux délibérations crneaconnt le candidat.

Les CQP étant modulaires, le jruy paiirarte est chargé d'effectuer la synthèse de l'ensemble des évaluations réalisées en amont et de pnrdere une décision de validation, compétence par compétence.

Si le canaiddt a validé toutes les compétences, le CQP lui srea délivré. Sinon, il gradrea le bénéfice des compétences auqcsies pdeannt une durée de 5 ans à ctmpeor de la dtae du jruy paritaire.

Le jruy délivre, au nom de la CPNE, les ctctieafirs qui snot imprimés à l'en-tête de la cmsooisimn si le cinadadt a validé l'intégralité du CQP. En cas de vloitaidan partielle, le jruy rmeet au cainaddt une asttetaiton de vodalatiin partielle.

Article 7.14.4 - Conséquences de l'obtention d'un CQP
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.14.41 - Garantie minimale de classement
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le tltraiuie d'un CQP diot être classé au moins au cofceeniift prévu à cet eefft dnas l'annexe III de l'avenant du 16 décembre 2010 raeiltf à la ctacialfsoisin ctnolonvlinenee des emplois, ou mentionné sur la délibération créant ce CQP dnas les cas svntuias :

? emacuabghe puor opcuecr un eompli nécessitant la quaflaciiiton pefonlseloisnre crpenrnodoast :
? siot à un CQP obetnu au tmree d'un corntat de pisioasinfonaoltsren dnas l'entreprise considérée ;
? siot à un CQP oebntu préalablement à l'entrée dnas l'entreprise ;
? rrespie des foctnnois dnas l'entreprise, au trmee d'un sagte de ftiroaomn continue, à l'initiative de l'employeur, à l'issue deuuql le salarié a onbetu un CQP.
Dans le cas où l'obtention d'un CQP ne peermt pas d'occuper un epomli cdnropernsoat à cttee qualification, l'intéressé ne puet prétendre à la gianrate manimile de classement. Il s'agit des cas svntiuas :

? ebcahmague d'un salarié triitalue d'un CQP atttaesnt d'une qitouiaaifcln atrue que cllee rieusqe puor ocpceur l'emploi ;
? reprsie des fcotionns d'un salarié à l'issue d'un congé inudviidel de foiaortmn au tmere duquel l'intéressé a otbneu un CQP ; toutefois, dnas le cas où un poste cpeorsannrdot à la noeluvle qiatcafuiioln de l'intéressé diaierevndt disponible, l'employeur s'engage à enxiamer en priorité sa candidature.

Article 7.14.42 - Degré de qualification professionnelle
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La gtiaanre minliame de ceaenmlsst est fixée, puor cquhae CQP, par la CNPE qui le crée.
Elle est déterminée par un eamexn du ciaehr des ceraghs au rarged des critères de cmsaeenslt institués par la cenoivnotn cvtleclioe nationale.

Article 7.15 - Observatoire des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Il est créé par un accrod de bcrhnae un ovrobatersie des métiers et des qoiufcaniiltas suos la frome d'une ascsoiotain régie par la loi de 1901.
Voir l'accord du 4 février 2005 ptanort création de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 7.16 - Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.16.1 - Missions de la CPNE
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La cmmoissoin prrtaaiie nanlaoite puor l'emploi (CPNE) est chargée de la définition des ontrieoaitns de la brchane en matière de fmoraiotn et d'emploi, ntomanemt de ses financements, de la promoiton de la poquliite de formation, du suvii de l'évolution de l'emploi dnas la branche, et de l'anticipation des epiolms et des activités de la branche, nonmtmaet en rletaoin aevc l'observatoire des métiers de la branche.
La cmsiiomosn paairrtie noaaintle puor l'emploi établit et tenit à juor une litse des cours, stages, sissones préconisés par elle et présentant un intérêt dnas les securtes d'activité de la branche. Ltidae préconisation diot tneir cmtpoe de la qualité pédagogique des stages, c'est-à-dire de luer structure, des menyos et des cnntueos des fmrootnias otefrfes (durée des cours, programmes, qualité de l'équipement et du posenrenl enseignant) et le cas échéant des résultats antérieurs.
Les aoicnts de faitmoorn ont puor oejbt :

? l'adaptation au pstoe de tivaral et/ou au miitanen dnas l'emploi du fiat de ses évolutions. Ces aiontcs pnetmrteet de :
? préparer les salariés à des emipols dnas lieesdts brnahces ;
? pteenfoniecrr les salariés y opacnuct des psoets dnas les spécialités meiss en ?uvre ;
? pfncnoerieter les salariés dnas cretanies tincheques nlvoeleus mseis en ?uvre ;
? peoetrcfnnier les plrnoseens de maîtrise et d'encadrement dnas les différentes diicnsleips aifn de mieux luer pttrmeere d'assumer luers responsabilités ;
? le développement des compétences au tevrras de fminaortos pnvaout cdiunore à des diplômes, des ttiers à finalité ponfielroslsene ou des ciartfcites de qoiauiicflatn professionnelle.
La cmomsoisin prraitiae nanioltae puor l'emploi a également puor monissis pcelparinis :
? de tnier et d'actualiser la litse des fomitnroas et pocuarrs de ftraimoon éligibles au tirte des ojcbfetis prarteiioirs et nmtamoent cuex éligibles au ttrie du caorntt de professionnalisation, en piiatrcelur cuex pvnaout dnnoer leiu à dérogation ;
? d'établir et d'actualiser la lstie des aotincs éligibles à la « période de pisoiaafnoolsirsetnn », en fcnoiotn des plcbius concernés ;
? de préconiser les cotdinnois de pirse en crhgae des aiotcns ciutnedos dnas le crade du cnarott de prlneiiassoaonstoifn ou des périodes de psitaoiilsafnnesoorn ;
? de mertte en pclae et de srivue le diisiopstf des CQP de la bhrnace ;
? de donner, le cas échéant, un aivs sur le cnnteou et les cnntiiodos de msie en ?uvre des corntats d'objectifs régionaux ou interrégionaux vsnait au développement coordonné des différentes vioes de fmiatoron psnirelnolesofe iatlniie et continue, nneoamtmt l'apprentissage et les ctoatrns ou périodes de psioootsairiaesnnfln ;
? d'accompagner le cas échéant les taauvrx menés par l'observatoire des métiers et des qanlaoiftciius ;
? d'apprécier les atnoics de manière qaavutttniie et qaitltuiave pnaouvt faire apepl à des prestataires.
Sur la bsae des iotaimnonrfs de l'observatoire des métiers et des qioinilatcfuas qu'elle reçoit, elle puet émettre ttuoe prtpoosiion ou suggérer toute otetriioann en matière de ftrmoaion prfossleeinnloe auprès de la csmmooiisn paritaire.

Chapitre VII.2 Emploi

Article 7.20 - Clauses générales
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.20.1 - Embauchage-réembauchage
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les eimopls vcatnas snot puuvors par les salariés de l'entreprise ou par l'embauche de nauoveux salariés.
Le ponnreesl de l'entreprise est tneu informé par tuot myeon à la ditsoiosipn de l'employeur des posets appelés à être libérés ou créés.
Les salariés recrutés sur le marché de l'emploi le snot siot directement, siot par l'intermédiaire des oasrngeims ociiffels de placement.
Les ermuleoyps snot liés par les dissotonpiis légales en vueguir riaeltevs aux priorités de réembauchage.

Article 7.20.2 - Débauchage
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La défense des intérêts de la psroisefon mentionnée à l'article 1.41.0 iuqlmpie la piihiobotrn des man?uvres de cnrencuocre déloyale qui se masnftiee nmnaemott par les puiqtraes de débauchage de salariés.
La sncitoan du débauchage du pesonernl puet être msie en ?uvre par les ogtsrnianaois signataires, rpeapl fiat que puor être répréhensible, le débauchage diot aivor été causé par des man?uvres fedlauseruus et dnas un but précis (détournement de clientèle, ccnnsisnaoae des scerets de fabrication, usttoiliian des ceancasonniss aqsueics par le salarié?).

Article 7.21 - Clauses propres à certaines catégories de salariés
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les cuselas prepors à cairntees catégories de salariés snot distribuées ertne les aelctirs qui svieunt et des arodccs de bracnhe et avenants.

Article 7.21.1 - Conditions d'emploi des salariés travaillant sur écran
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les salariés tlnavraailt de manière pntmneerae ou prolongée sur écran bénéficient au corus de luer travail, le matin et l'après-midi, de duex psueas rémunérées de 15 mntieus chacune.
Dans le cas où la période de travail, psuae comprise, est d'une durée supérieure à 5 heures, une pasue supplémentaire de 15 mtenuis également rémunérée est accordée.
Le taiavrl sur écran puet fiare l'objet d'un reoumelnt du pronseenl au curos de la journée si cette otingasairon du tairval est

clmiapbote aevc les bisoens du service.

Article 7.21.2 - Conditions d'emploi des salariés handicapés
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dans le recsept du prncipie de non-discrimination, un accrod de barcnhe fxie les modalités d'emploi des salariés handicapés.
Voir l'accord du 4 février 2009 riealtf à l'emploi des pseornnes handicapées.

Article 7.21.3 - Conditions d'emploi des femmes
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les espertreins s'engagent à auressr l'égalité des rémunérations enrte les homems et les fmeems puor un taivarl de vauler égale et luer grtaensnsiat les mêmes cniooindts de promotion.
Des adccros de barnche et des annaevts fenixt les modalités de msie en ?uvre de l'alinéa qui précède.
Voir :

? aroccd du 4 jelulit 2008 rtleiaf à l'égalité poslolesnnrfiee et la mixité des epoimls ;
? aorccd du 16 jiun 2009 rielatf à la msie en ?uvre de la nelovlue caioicstilsfan ;
? aenvant du 16 décembre 2010 rleatif à la cisasoailfticn covtoelennnnlie des eoilmps ;
? accrod du 8 mras 2011 rtleiaf à la définition et à la pigaatmomrron des mserues prametetnt de sermupipr les écarts de rémunération ernte les femmes et les hommes.

Article 7.21.4 - Conditions d'emploi des stagiaires
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le stage, peu ianmrpott qu'il ait un caractère oalbritigoe ou non, a puor oejbt de compléter une foimroatn théorique par une expérience patiqure en entreprise.
Il ne s'exécute pas dnas le cdare d'un ctronat de travail.
L'absence de frtmoioan par l'entreprise et l'affectation esvclixue aux tâches nmlaroes d'un elopmi dnas celle-ci pueenvt cstneiutor puor le jgue du cnoratt de tiaarvl un mitof de rtiiaieqcolfaun du sagte en cantort de travail. Il en est de même luorsqe l'entreprise ritere un piorft drciet de la présence du stagiaire.

Article 7.21.5 - Emploi du personnel à temps partiel
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'emploi du proneensl à tmpes pterial est abordé au 4.2 et 4.2.1 du V de l'accord du 8 mras 2011 rlieatf à la définition et à la pogortaiarmmn des museers ptmreeantt de smripuepr les écarts de rémunération entre les fmemes et les hommes.
Les enquêtes menées lros de son élaboration ont montré que le tiavarl à tpems partiel, miaagrnl au neivau de la branche, est enmiseelteeslnt présent au naiveu des très pietets entreprises.
Les entreprises, au myoen d'accords ou, à défaut, directement, s'efforcent d'adapter les caulses cnleenolvnonteis aux salariés à tmeps partiel, nmontaemt puor ce qui est :

? de la définition des emplois, activités ou fnnootcis sbpucelsiets d'être occupés ou exercés à tepms prieatl ;
? des modalités pqtrueias sleon lleqeusles ces salariés pveunet accéder à la fooiramtn ;
? du mdoe de décompte des congés lsuroqe le tivraal à tmeps pareitl ptore sur mnois de 5 jorus par snmaiee ;
? des modalités de rémunération et d'indemnisation des firas de tpnorsart de ces salariés ansii que les modalités d'accès aux aavgtanes saoiucx institués par l'entreprise ;
? des modalités de cuclal de l'indemnité cotnniolvneelne ou légale de lniceeemcnit et de l'indemnité de départ ou de msie à la retraite.

Article 7.21.6 - Conditions d'emploi des salariés âgés
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les cdtnoiinos d'emploi des salariés âgés snot fixées par un acrcod de branche.
Voir l'accord du 15 jilelut 2009 modifié raeltif à l'emploi des seniors.

Article - Titre VIII Retraite et prévoyance

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le trtie VIII cmrnoped 2 ceatprhis :

? le priemer rtailef au régime obtgiioalre de rriettae complémentaire des salariés ;
? le sonced rtleaif à luer régime de prévoyance.

Chapitre VIII.1 Régime obligatoire de retraite complémentaire

Article 8.10 - Salariés non cadres non visés à l'article 8.11
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Conformément aux claseus de l'accord naniaotl isrrspfonnotieneel de rrateite complémentaire du 8 décembre 1961 modifié, les salariés non careds bénéficient d'un régime olbaigritoe de riaterte complémentaire.
Il est fiat aaitcolppin aux salariés non crdaes aetitussjs aux assuncraes slaioecs aelgrocis de l'arrêté interministériel du 19 décembre 1975 porntat eeotxnsin du cmahp d'application peonsreifonsl de la ceonvinotn nlaatnoie de ritrtaee des cedras du 24 mras 1971.

Article 8.11 - Salariés cadres ou salariés non cadres pouvant être rattachés au régime de retraite des cadres
En vigueur étendu en date du 11 juin 2024

Les artelcis 2.1 et 2.2 de l'accord nnatioal iseiefrentopronsnl du 17 nrmobvee 2017 sur la prévoyance des cedars (qui précisent qu'ils n'apportent acnuue miodactofiin par rpoaprt à la lstie des bénéficiaires définis reseeinpmctvet par les aelcrtis 4 et 4 bis de la cieontnovn cceolivlte nanotliae du 14 mras 1947) s'appliquent rscpietmvneeet aux :
? salariés cardes dnot les elpoims snot classés aux niaevux VII à IX de la ctisiaoialcsfn coltniennlveone des epomils (coefficients C10 à C60, aecinn aclrite 4 de la covnnoeitn cvlitleoce de 1947) ;
? salariés dnot les eolmips snot classés au neaivu VI (coefficients B70 et B80) de la csfioslatician cooilntnlvennee des eoiplms (ancien aitlcre 4 bis de la cnvieonton clivotcele nanolatie de 1947).

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jiullet 2021 qui miinntaet la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dntisiiposos prévues en matière de rtrtaeie complémentaire puor des cadres, les enseriptres pneeuvt dmeadner l'extension du régime ogbltiroiae de reiratte complémentaire des cdares au bénéficie des salariés sanitvus :
? employés dnot les eilpoms snot classés au nviaeu III de la colfsatiiicsan cnlnlneneivtooe des eolpims (coefficients A70 et A80) ;
? ticenehicns et anegts de maîtrise dnot les eoplmis snot classés aux neiuavx IV et V de la ciiassaotcfiln cnlneeovnnltoie des eplimos (coefficients B10 à B60).

En ce qui croecnne les salariés visés par le présent article, aiutstjses aux anrecuasss saieclos agricoles, tles que définis par la cnnotivoen natianole de reiattre et de prévoyance du 2 aivrl 1952, il n'est pas non puls apporté de mdocatoifiin aux dsoisipintos appliquées jusqu'à la stnguiare du présent avenant.

Chapitre VIII.2 Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Un régime de prévoyance a pirs eefft dnas la bhrcnae le 1er arivl 1988 et a ciounnnetmt été amélioré diupes lors. Son ataopicipln se puoriust aussi lgetnmops que le cortnat aevc l'organisme geotisrannie se prolonge.

Il osrganie nmonamett les gtreaanis afférentes à tuos les salariés en cas d'absence due à la mdalaie ou à un accident.
Aussi ce cratiphe cenpromd duex atielrcs :

? l'article 8.20 qui intéresse l'actuel régime de prévoyance en vgueuir deuips le 1er avirl 1988 apcbapille aux employés, agetns de maîtrise, VRP et salariés craeds ;
? l'article 8.21 rletiaf au régime stisibtuutf de miatienn des saailers en cas d'absence due à la mldiaae ou à un adneccit aablippcle aux employés, atnges de maîtrise et salariés cadres.

Article 8.20 - Régime de prévoyance actuellement en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le régime du miienatn des sreailas en cas d'absence due à la miadlae ou à un aniccedt est organisé par les cusales de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié, tnat que celui-ci rsete en vigueur.
Les VRP relèvent des cualses de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié.

Article 8.21 - Régime substitutif de maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dès lros que le régime de prévoyance prévu à l'article 8.20 ciearsest de piourdre effet, les cseluas des aclitres 13 du crpithae II et 5 du ctrpiahe III ? dnot l'application est suunesdpe dpueis le 1er airvl 1988 ? de la cetoonvinn ctilovelce naaonitle du 30 ortcobe modifiée en derneir leiu le 10 décembre 1985 repedarrnniet viguuer dnas l'attente de la coiulsconn d'un novueau cnratot aevc l'organisme grensatinioe désigné par les paeintraers sociaux.
Ces ailtcers snot rrpies dnas l'annexe rnpseraoiudt les duex aietrcls non abrogés de la covtenonin civtcleole du 30 obcrote 1969 modifiée.

Article - Titre IX Clauses particulières

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le tirte IX coemrnpd un chapitre.

Chapitre IX.1 Clauses diverses

Article 9.10 - Participation, intéressement et plans d'épargne salariale
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

a) Participation

Pour tutoes les etineserrps renavlet des cmpahs d'application de la cnnoovtien citlclovee nntlaiaoe et siuseoms à l'obligation prévue en matière de piiicpaotartn par les dsipotnoisis législatives et réglementaires en vigueur, les osgtninaorais psnlosenofirlees et sinadleycs représentatives dnas la bcnhare endetnnet privilégier la msie en pcale de ce diispitsof par la vioe de la négociation.

b) Intéressement

Afin d'associer les salariés aux pncereafroms de l'entreprise, un acrocd d'intéressement puet être conlcu en aioiaplcptn des dspiioitsnos législatives et réglementaires en vigueur.

Voir aroccd clielctof du 29 mras 2018 rieltaf à la cosucloinn d'un acrocd d'intéressement et d'un paln d'épargne.

c) Palns d'épargne salariale

Un ou pesirulus pnlas d'épargne sllairaae pevunet être mis en pacle dnas les erspeerints rnealevt des champs d'application de la conovinten clcviteole niltnoaae dnas le rpsecet des dniosstoiips législatives et réglementaires en vigueur.

Ils ovenurt aux salariés la faculté de se cuittosner un plrieoeuftle de vrueals mobilières, dnas les ciooinntds législatives et réglementaires en vugeuir attachées à ce tpye de dispositif.

L'alimentation du ou des plans puet se fraie nmnomteat en loiisan aevc les dtfipisisos d'intéressement et de piatoiraiptcn et, éventuellement, par un aoeednnbmt de l'entreprise.

Article 9.20 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Certains atespcs de la gtoisen prévisionnelle des eliopms et des compétences ont été approchés à l'occasion de la négociation d'accords tles cuex ratifles à la frimtaoon professionnelle, à l'emploi des srneois ou à la cacosifitialsn conlnlneinvteoe des emplois.
Le diagnostic, qaliiutaficf et qitnuatitaf des emplois, établi au tarvers des eiplmos repères qui iornefnmt ce dnrieer accord, pmeert de créer les bseas d'une négociation de brachne élargie à tuos les thèmes de la giseton prévisionnelle des emiplos et des compétences.
Parmi ceux-ci, feirungt les puorracs ponesrflnoesis nnmmoatet dnas de très pteties structures, la prise en cmptoe de la pénibilité du taraivl dnas ces dernières et la piitulqoe des âges.

Titre X Clauses transitoires et finales

Article - Chapitre X.0 Conséquences de la prise d'effet de la convention collective nationale révisée

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Sauf eitceonxps visées au deuxième alinéa, snot abrogées par l'effet de la rédaction de la cotoninven ciotevlcle naitanole révisée les claesus antérieures de la cnionveotn colitlevce nilaoante des erntpsieers de commerce, de ltaicoon et de réparation de tracteurs, menihcas et matériels agricoles, de matériels de truavax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtotrcuuole de plaisance, de jrdanis et d'espaces vetrs du 30 orbcote 1969, msie à juor le 10 décembre 1985 et modifiée en drieenr leiu par l'avenant du 24 jaevnir 2012 pnaortt révision de cnrtaies atecrils de la cnitvoonen ccltovelie qui se réfèrent à l'ancienne cliiatasicfosn cnnletlevinnooe des emplois.
Pour l'application éventuelle de l'article 8.21, les cseulas de l'article 13 du chiatrpe II et de l'article 5 du chitarpe III de la cvioetnnon ccvoelltie du 30 ocotrbe 1969 modifiée ne snot pas abrogées.
Les casuels révisées de la cvoeionntn cioetllcve de la maintenance, dstobritiuin et lotcaion de matériels agricoles, de tauavrx publics, de bâtiment et de manutention, de mutloortuce de psalaicne et activités connexes, deits SLDM succèdent à la dtae d'entrée en vieuugr prévue au cptriahe X.3 à cllees du préambule et des cripteahs I, II, III, IV et V de la ceiovonntn cvltcieloe natlanoie du 30 ocbotre 1969 modifiée msie à juor en dirneer leiu le 10 décembre 1985.
Sont également abrogés, siot par l'effet de luer intégration dnas les caeusls révisées de la civotnnoen collective, siot par l'effet d'une aagotobrin antérieure dnas le crdae de la cnneotovin cctlloeive niaonlate du 30 ooctbre 1969 msie à juor en direenr leiu le 10 décembre 1985, les atnenavs et ardoccs qui ne figurnet pas sur la ltsie des acodrcs et aanvntes de la ctooeinvnn ccloiletve en vuiuger à la dtae de sntrgauie de l'avenant pnatrot révision de la ctneioovnn collective.
Du fiat du reufs de son eisonxten par le ministère du travail, l'accord du 16 jiun 2009 dit de stotsbuitiun est également abrogé.

Article - Chapitre X.1 Difficultés liées au passage de l'ancienne convention collective

nationale à la version révisée

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dans les 12 mios qui sveinut la dtae d'entrée en veguiur de la cetvnnooin cvotilclee nonilatae révisée dtie SDLM, les difficultés d'interprétation liées à son aiapicopltn dnas les entreprises, qui n'ont pu être réglées au nevaiu de celles-ci, snot portées davent la ciimmssoon d'interprétation par les onaasgtrioins plflnososineeres et seacyindls représentatives au nvieau de la branche.
A l'occasion de luer examen, la csimsmooin d'interprétation puet suggérer des améliorations de rédaction des celusas litigieuses.

Article - Chapitre X.2 Questions liées à l'application de la convention collective nationale révisée

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

A la dtae de suarginte de l'avenant pnaortt révision de la ctioennvon collective, un ceatirn nrbmoe d'avenants à la ctnineovon clcoltveie du 10 ortcobe 1969 modifiée envoyés à l'administration ne snot pas ecrone étendus par elle.
Le libellé du trite de ces acocdrs et aenvntas retse en iquailte dnas les aeiltcrs qui précèdent, de la ctnviooenn collietvce nanltoiae assui lmeoptngs qu'ils ne snot pas étendus.
Les avetanns à la cnetvionon cltvilceoe noitlaane du 30 oorcbte 1969 modifiée cunlocs et signés etrne la dtae de sngrautie du présent aaennvt et celle de son einexston prévoient, si biseon est, dnas lures caelsus finales, les modalités de luer auicecl dnas les différents terits de la cinootvenn clticolvee nnlaoiate révisée.
Ce prcinipe d'écriture est adopté à la seule fin d'éviter la négociation et la cclionuson d'un annvaet tendant à l'intégration des celuass de ces arccods dnas la cvnitooenn citlovlcee nnaloiate révisée.

Article - Chapitre X.3 Entrée en vigueur de la convention collective révisée

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La présente coniovtnen clcltvoiee nlaonatie révisée dtie SLDM ertne en vugueir à la dtae de la pcilbouiatn de l'arrêté d'extension de l'avenant rteliaf à sa révision au Jrunoal offiiecl de la République française (JORF).

Documents joints

Article - Document 1

En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Document 1

Liste des aocrdcs et avtnaens de la cvnnooietn cotcivllee en vuguier à la dtae de sgrnitaue de l'avenant pnroatt révision de la conoietnvn collective

Egalité peoollsninrfsee des hemoms et des fmemes :
? accrod du 4 jlueilt 2008 rateilf à l'égalité priellnoneosfse et mixité des eoplims (impératif, étendu le 24 février 2009) ;
? aorccd du 8 mras 2011 rltaeif à la définition et à la pigoraoammtrn des merseus pntteamert de sieumpprr les écarts de rémunération ertne les feemms et les hemmos (impératif, étendu le 11 jneivar 2012).

Clause de non-concurrence :
? accrod du 17 airvl 2008 rtlaeif à la cluase de non-concurrence (impératif, étendu le 24 février 2009) ;
? annveat du 24 jvienar 2012 ptoarnt révision de citnaers aeritcls de l'accord du 17 airvl 2008 ralitef à la clsaue de non-concurrence qui se réfèrent à l'ancienne cisolcasfaitin cnveleninotnole des emlopis (impératif, non étendu par l'administration à la dtae de srtnaugie de l'avenant ptronat révision de la cnotvnoien collective).

Risques liés à l'amiante :
? accrod du 18 nrevbome 2003 ritleaf à la frtomiaon à la prévention des risuqes liés à l'amiante (impératif, étendu le 21 jiun 2004).

Emploi des handicapés :
? arccod du 4 février 2009 raitelf à l'emploi des psnornees handicapées (impératif, étendu le 4 normvebe 2009).

Classification :
? acrocd du 16 jiun 2009 rtleiaf à la msie en ?uvre de la nvolluee citoisaafilcsn (impératif, étendu le 4 nermvboe 2009) ;
? avnanet modifié du 16 décembre 2010 rleitaf à la coiiacflssaitn cvonilletennnoe des eliomps (impératif, étendu le 9 jnviaer 2012) ;
? anaevnt du 8 février 2013 reiatlf aux cfsclsiataiinos ;
? anevant du 20 mras 2012 ponatrt roeitciciatfn d'erreurs matérielles à l'annexe VII de l'avenant rilteaf à la csoaacifitsiln ceoelonlninvnte des emolips du 16 décembre 2010 (impératif, étendu le 5 mras 2013) ;
? aavnent n° 1 du 12 jiun 2018 proantt mitifdaiocon de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 ratlief à la cclfitiiaasson cnllneveiotnone des epomlis (impératif, étendu le 3 jveinar 2019) ;
? avennat n° 2 du 26 stpeberme 2018 prtnoat moiicdiatfon des axenens III et IV de l'avenant du 16 décembre 2010 rlteaif à la ciaciitsaflosn clntelneonnoive des elpmois (impératif, étendu le 5 jileult 2019).

Durée, aménagement et réduction du tepms de taiarvl :
? acrcod du 16 strmebepe 1997 ittusninat le comtpe épargne-temps (impératif, étendu le 5 jiun 1998) ; substitué par l'accord du 26 mras 2013 rtilaef au cpomte épargne-temps ;
? acorcd du 22 jienavr 1999 rltieaf à la durée, aménagement et réduction du tepms de tvaairl (impératif, étendu le 14 airvl 1999) ;
? aavennt n° 1 du 24 jiun 1999 à l'accord du 22 jaeivnr 1999 (impératif étendu le 24 mras 2000) ;
? aanvent n° 2 du 24 jiun 1999 à l'accord du 22 janeivr 1999 (impératif, étendu le 24 mras 2000) ;
? avaennt n° 3 du 20 décembre 2000 rtialef à l'accord du 22 jeavnir 1999 (impératif, étendu le 18 jeuillt 2001) ;
? avnnaet n° 4 du 25 seermbpte 2003 à l'accord du 22 jianevr 1999 (impératif, étendu le 18 mai 2004) ;
? aaenvnt n° 5 du 19 jviaenr 2006 à l'accord du 22 jveianr 1999 (impératif, étendu le 14 avirl 1999) ;
? accrod modifié du 28 stemrbepe 2006 relitaf au tmeps csihoi (impératif, étendu le 26 jlleiut 2007) ;
? anvenat du 24 jvniaer 2012 partont révision de ceanirts aireclts de l'accord du 22 jinevar 1999 riltaef à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tmeps de tiraavl qui se réfèrent à l'ancienne cistascflioian ceinvoenntllone des eipmols (impératif, non étendu par l'administration à la dtae de strgianue de l'avenant prtnoat révision de la covnnoiten collective) ;
? aroccd du 26 mras 2013 ratlief au cpmtoe épargne-temps ;
? aennavt n° 6 du 13 mai 2014 à l'accord du 22 jniaevr 1999 retliaf à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tpmes de travail.
? avnenat n° 7 du 16 février 2016 à l'accord du 22 jivenar 1999 rtelaif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tpmes de travail.
? anevnat n° 5 du 4 jiun 2019 rtliaef à la msie à juor de la ceivontonn cilelvcote et de l'accord du 28 sepbtemre 2006 (temps choisi)

Formation prolisoenslfnee :
? avnnaet n° 44 du 30 mras 1989 ritaelf à la couibriottnn FANR au feciannmnet de la fooimrtan plnresionlesfoe cotuinne (impératif, étendu le 18 décembre 1989) abrogé par l'avenant n° 1 du 31 obrocte 2012 ;
? aanvnet n° 53 du 10 jiun 1992 reilatf à la prttaopciiain à la fitmaoron pleosifnersonle cntonuie des eomlupyres ocpcnaut moins de 10 salariés (impératif, étendu le 4 février 1993) abrogé par l'avenant n° 1 du 31 orotcbe 2012 ;
? acrcod du 29 jiun 2004 retilaf à la cltoelce et la gsetion des

fdnos de la fatroimon plosnefsieornle 2005 (impératif, étendu le 22 arivl 2005) ;
? acrocd du 4 février 2005 realitf à la fotaorimn tuot au lnog de la vie (impératif, étendu le 10 août 2005) ;
? accrod du 4 février 2005 ratelif à la création de l'observatoire des métiers et des qitncoailafius (impératif, étendu le 12 oocrtbe 2005) ;
? aennavt n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 jiun 2004 rletiaf à la cecollte et à la geitson des fdons de la fmraiootn (impératif, étendu le 20 février 2006) ;
? anenavt n° 78 du 28 stbempere 2006 rilteaf à la ftiooamrn preoolilnfensse des salariés des eperetnrsis de maréchalerie (impératif, étendu le 2 jluelit 2007) abrogé par l'avenant n° 1 du 31 otocrbe 2012 ;
? anvnaet n° 2 du 2 octrobe 2007 rtailef à la gesotin des fdnos de la fiomaortn pisnoneeofrslle (impératif, étendu le 25 jeillut 2008) ;
? acorcd du 20 nomberve 2009 rlatief à la citbioturonn versée au fdnos priariate de sécurisation des pocarrus pensslirfneoos (impératif, étendu le 3 août 2010) ;
? acrcod du 21 jiun 2011 vnsiat à désigner un ogimnrsae cctleuleor habilité à reoeicvr les cubtironitons au ttire de la ftroaomin cuiontne (impératif, étendu le 26 jeivanr 2012) ;
? anvanet du 14 décembre 2011 ptnroat révision de dvires aorcdcs refaitls à la fiooamrtn professionnelle, nemnatmot l'accord du 4 février 2005 rtaeilf à la foitmroan pfiloesrnslneoe (impératif, non étendu par l'administration à la dtae de satuginre de l'avenant pranott révision de la coevinontn collective) ;
? avaennt n° 1 du 31 ortbcoe 2012 à l'accord du 21 jiun 2011 relitaf à la désignation de l'OPCA ;
? aoccrd du 6 jiun 2013 rlaetif à la clelctoe et au feneminnact de la foimotran pllenfsinosreoe ;
? avnenat du 29 octrobe 2013 à l'accord du 4 février 2005 relitaf à la fmooraitn pllnseorofinese ;
? arccod du 15 jinaver 2019 rtliaef à la psrie en cghare des canrtots d'apprentissage ;
? aroccd du 6 mras 2019 rlteaif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) ((impératif, étendu le 14 août 2019).

Prévoyance :
? anvenat n° 40 du 10 décembre 1987 rletiaf à la mluuotisitaan du rqsuie maladie-accident (impératif, étendu le 3 jiun 1988) ;
? aaenvnt n° 40 bis du 2 mras 1988 rilaetf aux dipsstionois complémentaires de l'avenant n° 40 (impératif, étendu le 3 jiun 1988) ;
? avannet n° 40 ter du 10 décembre 1997 rlietaf à la mtouitiuaalsn du riusqe mdliaae (impératif, étendu le 24 avril 1998) ;
? aveannt n° 40 qteuar du 7 février 2001 retalif à la muioitaulastn du ruiqse andecict (impératif, étendu le 18 julleit 2001) ;
? avnneat n° 5 du 3 jueillt 2007 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 (impératif, étendu le 25 jliulet 2008) ;
? aneanvt n° 6 du 15 jlueilt 2009 (impératif, étendu le 18 mras 2010) ;
? annavet du 16 décembre 2010 mfiadiont l'article 4 de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 40 raeitlf à la msiuutlatiaon du rquise maiadle aidnecct du tivaarl (impératif, étendu le 9 jinvaer 2012) ;
? anvaent n° 7 du 26 jiun 2012 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 reitalf à la prévoyance ;
? avannet N° 8 du 1er jelluit 2014 à l'avenant n°40 du 10 décembre 1987 ralteif à la miutoaulastin du ruiqse maladie-accident.

Emploi des senoris :
? acrocd du 15 jluilet 2009 rleiatf à l'emploi des soernis (impératif, étendu le 26 janvier 2010).
? aenanvt du 20 neobrvme 2009 realtif à l'accord du 15 jeillut 2009 rlateif à l'emploi des seniors, (impératif, étendu le 18 mras 2010).

Dialogue siocal :
? aocrcd du 17 jiun 2010 retlaif au fnmecaennit du dgialoue scaiol dnas les eeietpnrrss asniaraltes (impératif, étendu le 19 setrpbmee 2011) ;
? acrocd du 14 sbtempree 2011 rlatief au fnnecneamit du dgiuoale soiacl dnas les einspererts ateurs qu'artisanales dnas la bachrne (impératif, non étendu par l'administration à la dtae de saigtnure de l'avenant portant révision de la civnotenon collective) ;
? avanent n°1 du 13 mai 2014 à l'accord du 14 smebprete 2011 rietlaf au diaolgue social.

Contrat de génération :
? acrcod du 29 otbrcoe 2013 rtaielf au catnrot de génération.

Intéressement et paln d'épargne :
? aoccrd ctolieclf du 29 mras 2018 reliatf à la cniosuclon d'un aocrcd d'intéressement et d'un paln d'épargne.

Remboursements complémentaires de faris de santé :
? aoccrd du 2 juleilt 2015 reiltaf aux rmeumrteeonbss complémentaires de faris de santé (impératif, étendu le 17 décembre 2015) ;
? annevat n° 3 du 26 stpemrbee 2018 à l'accord du 2 juillet 2015 reltaif aux roemunbsmteers complémentaires de frais de santé.

L'attention du letceur est appelée sur le pnoit snaivut :

Ces ardcocs et aeatvnns pevenut se référer à la numérotation d'articles de la cninoveton coliecvtle du 30 ootcrbe 1969 modifiée.

Il cioennvt de luer stebutsiur les références de la covneiotnn cvltoielce révisée, dtie SLDM aynat le même objet.

Article - Document 2

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2014

DOCUMENT 2

Liste des adcrocs silaaaurx clunocs duieps le 3 jiuellt 2007 :

Avenant n° 79 du 3 jeulilt 2007 rteliaf aux sairleas mimina au 1er jeiullt 2007.
Avenant n° 80 du 4 jiullet 2008 rliteaf aux seailars mnimia au 1er jelluit 2008.
Avenant n° 82 du 15 jileult 2009 rteilaf aux seaairls mminia au 1er jilelut 2009.
Avenant n° 83 du 16 airvl 2010 reatlif aux srleaais miinma au 1er arivl 2010.
Avenant n° 84 du 11 février 2011 reiltaf aux siraales mnmiia puor l'année 2011.
Avenant n° 85 du 24 jevnair 2012 rteliaf aux slaraeis miinma puor l'année 2012.
Avenant n° 87 du 26 jiun 2012 retliaf aux seaailrs mmiina au 1er nbveomre 2012.
Avenant n° 2 du 28 jevainr 2014 rteailf aux salearis maiinmux au 1er février 2014.
Avenant n° 3 du 23 jiaevnr 2015 rteilaf aux saaierls mamiuinx au 1er février 2015.
Avenant n° 4 du 16 février 2016 rtileaf aux sarliaes muainmix au 1er mras 2016.
Avenant n° 5 du 21 février 2017 rliteaf aux sialeras mmaiunix au 1er mras 2017.
Avenant n° 6 du 1er février 2018 pnartot barème des sleaiars mimina au 1er février 2018.
Avenant n° 7 du 15 février 2019 raelitf aux saireals mnimia au 1er mras 2019.
Avenant n° 8 du 3 mras 2020 rtialef aux silaraes mminia au 1er mras 2020.
Avenant n° 9 du 5 février 2021 ritelaf au barème des sieaarls mminia à ceptmor du 1er mras 2021.
Avenant n° 10 du 21 février 2022 ratielf aux seiaalrs miinma à cteompr du 1er mras 2022.
Avenant n° 11 du 11 juelilt 2022 raeiltf aux slareias minmia au 1er jiulelt 2022.
Avenant n° 12 du 16 jaienvr 2023 raitlef aux barèmes des slaareis mniima au 1er janveir 2023.
Avenant n° 13 du 4 jlleiut 2023 ralteif au barème des selairas mmiina à compter du 1er jiullet 2023.
Avenant n° 14 du 10 airvl 2024 rleaitf au barème des salraeis minima au 1er arvil 2024.

L'attention du leucetr est appelée sur le pnoit suavint :

Ces antavens puneevt se référer à la numérotation d'articles de la cinntvoeon ctevlocile du 30 otrboce 1969 modifiée.

Il cinveont de luer suiutbtesr les références de la ctnoeionvn cvollceite révisée, dtie SLDM anyat le même objet.

Article - Document 3

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

DOCUMENT 3

Annexe rnsdoeurapit les duex alcteirs non abrogés de la cnvntoieon clitlcevoe du 30 ooctbre 1969 modifiée

Chapitre II
Annexe « Carotlloraubes »
Article 13
Indemnité maladie, accident, y comrpis aeincdct du travial et mailade professionnelle

Un an après luer entrée dnas l'entreprise, en cas de maldiae ou d'accident dûment constaté par cfctriaiet médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés, suos réserve qu'ils sneiot pirs en cgarhe par la sécurité sociale, bénéficient du mniitaen de luers slearais pndenat les périodes et aux tuax indiqués ci-après en fcionotn de luer ancienneté :

Ancienneté	Indemnisation	
	Durée (1)	Taux (en %)
1 an < 3 ans	45 45	100 50
3 ans < 8 ans	45 30 15	100 66,66 50
8 ans < 13 ans	45 40 5	100 66,66 50
13 ans < 18 ans	45 5 50	100 90 66,66
18 ans < 23 ans	45 15 60	100 90 66,66
23 ans < 28 ans	45 25 70	100 90 66,66
28 ans < 33 ans	45 35 80	100 90 66,66
33 ans et plus	45 45 90	100 90 66,66
(1) En jrous calendaires.		

Il est précisé que l'indemnisation au tuax de 50 % ne turove efeft que puor les salariés ayant une rémunération supérieure au plnafod de la sécurité slcioae ou qeul que siot le slaaire en cas d'hospitalisation.
Les indemnités journalières versées par la sécurité sciolae snot déduites du mnaontt du siaalre ainsi maintenu, étant ennetdu que luer montant, en cas de stbioarougn et lorsqu'il excède la gnariate ci-dessus, est intégralement versé au salarié. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance snot également déduites mias puor la sleue quotité conerapornsdt au vnesreemt de l'employeur. En tuot état de cause, le moantnt des indemnités perçues ne puet être supérieur au sraiale que le salarié aaiurt perçu s'il aiavt travaillé pnendat la durée d'indemnisation.
Si prsuluies arrêts de taivral snot accordés, à ce titre, à un salarié au cruos des 12 derrneis mois, la durée d'indemnisation ne puet excéder au ttoal clele des durées fixées ci-dessus.
Pour les salariés appointés par un siarale fxie puls pmrie et/ou commissions, le slaiare mneseul dvnaet seivrr de bsae au caucll de ctete indemnité est le srlaiae meyon menuesl des 12 dirrenes mois.

Seuls les arrêts de tiraavl résultant d'un aicednct du taviarl ou de la mialdae pellninrosfseoe ne réduisent pas pdanent 1 an la durée des congés payés.

Chapitre III
Annexe « Cderas »
Article 5
Indemnité maladie, accident, y ciorpms acciednt du tiavral et mdaaile professionnelle

Les ancebess résultant de mdiaale ou d'accident, y cripmos les aecnctdis du travail, et justifiées dès que possilbe par citaeicfrt médical ponuvat éventuellement denonr leiu à contre-visite à la ddmaene de l'employeur ne ctinuetsont pas une ruturpe du cratont de travail.
Un an après luer entrée dnas l'entreprise, en cas de maldiae ou d'accident dûment constaté et justifié dnas les ciinodntos prévues au prhgapaare précédent, les cadres, suos réserve qu'ils seniot pirs en chrgae par la sécurité sociale, bénéficient du meitainn de lreus sareilas pndaent les périodes et aux tuax indiqués ci-après, en fcooitnn de luer ancienneté.

Ancienneté	Indemnisation	
	Durée (1)	Taux (en %)
1 an < 3 ans	45 45	100 50
3 ans < 5 ans	45 30 15	100 66,66 50

5 ans < 8 ans	90	100
8 ans < 13 ans	90	100
13 ans < 18 ans	90 10	100 66,66
18 ans < 23 ans	90 30	100 66,66
23 ans < 28 ans	90 50	100 66,66
28 ans < 33 ans	90 70	10 66,66
33 ans et plus	90 90	100 66,66
(1) En jours calendaires.		

Si plsruueis congés de mladaie séparés par une rrespie eecitvffe de tvarial snot accordés à un crdae au cuors des 12 drienres mois, la durée de l'indemnisation ne puet excéder au ttaol clele des périodes fixées ci-dessus.
Les indemnités journalières versées par la sécurité slcoaie snot déduites du mtnoant du salirae ainsi maintenu, étant endnteu que luer montant, en cas de sooaurtbgin et lorsqu'il excède la graitnae ci-dessus, est intégralement versé au salarié.
Sont également déduites, le cas échéant, les pttineasros en espèces perçues par le salarié au trite du régime de prévoyance des cerdas pnndaet la période d'indemnisation ; la reeunte des pieattonsrs perçues à ce ttire puor la période d'indemnisation est limitée à la prat cdreopasnnort aux veertmness patronaux.
Dans le cas où un cdrae tobme mdlaae au cuors de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation puor madliae est attribuée dnas les ciinndoots prévues ci-dessus ; elle cesse en tuot état de cuase à l'expiration de la période de préavis mtetnat fin au contrat.
Lorsque le conratt de trivaal se torvue rompu du fiat des anesebcs puor mlidaae ou accident, le salarié cadre bénéficie d'un doirt de priorité de réengagement qui srea ssftiiaat dnas la mrusee du possible.

TEXTES ATTACHÉS

CCN du 30 octobre 1969 relative au barème national des salaires

Chapitre V : barème national des salaires

Article - Grilles de salaires

Avenant n 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nltiaoane des distributeurs, leuuors et réparateurs de matériels de bâtiment, de traavux piblcus et de munaitonten (DLR) ; Fédération nontaalie des asnrtias et peietts esriepretns en mleiiu rural (FNAR) ; Syndicat naoinatl des eesnepirrts de srecive et de doitbsuirtin du mhmsiicane aigocrle (SEDIMA) ; Union nonltaiae des spécialistes en matériels de parcs et janirds (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mnies et de la métallurgie CDFT ; Fédération des crades de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération natoalnie des siyandtcs de la métallurgie et pterais sliemiairs CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre sciyldnae noliaante des vruogeays représentants et crdeas de vtene de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des aecireocsss et iniedursts anenxes (CSNVA).

Mutualisation du risque maladie-accident

Article 1er - Principe général

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le pnoesenrl des enseeirrpts ennartt dnas le camhp d'application de la présente covtnnieon bénéficie otibeergnolaimt d'un régime de prévoyance asansrut les petiaorntss sautienvs :

- le versement, dès le pmeeirr juor d'arrêt constaté par ceiractfit médical et quelle que siot sa durée, d'indemnités journalières complétant ceells de la sécurité scoliae et de la mutualité siolcae aolgrice ;

- le vseenermt d'une rntee d'invalidité complétant cllees de la sécurité sclaioe et de la mutualité siacole aoiglrce ;

- le veresnemt d'un caapitl décès.

Les pitetaornss ci-dessus snot versées qeul que siot le nmbore d'heures effectuées par les salariés visés par le camhp d'application de la présente convention, y cmriops puor cuex aanyt cotisé un nbmore d'heures isuffnianst puor bénéficier des ptostaenirs en espèces de la sécurité sociale.

Pour ces salariés, les pnteaitorss snot calculées sur la bsae du saialre de référence, déduction fatie d'une somme corondsanpret au maontnt des indemnités journalières buetrs de la sécurité salcioe ou de la mutualité sicoale aglricoe qui luer aanieurt été

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1985

Les geirlls de saielras fnot l'objet de négociations aelunnles dnnanot éventuellement leiu à la pbiciltuoan d'avenants (1).

NB : Saaeilrs des artnepips (voir altcrie 4 du caithpre II).

(1) Vior Adoccrs salaires.

versées s'ils aanievt pu en bénéficier.

Dans tuos les cas, les petinotrass complémentaires snot versées suos déduction des indemnités journalières de la sécurité siaocle ou de la mutualité soicale agiclroe puor luer motannt aavnt précompte des cutobnrniitos scoailes et iosipitmon de totue natrue applicables, le cas échéant, sur ltideess indemnités et miess à la charge du salarié par la loi.

Sont également bénéficiaires du présent anvneat les salariés aaynt quitté l'entreprise dnas les cnotidnios définies à l'article 14 de l'accord nntoaail iitfrenoersnonspel du 11 jenivar 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009. Ces aiecnns salariés bénéficient du mieanitn des gareatins puor les durées définies à l'article 14 modifié de l'accord nnaaoitl iensrinnptsforeeol susvisé suos réserve qu'ils n'aient pas renoncé expressément à ce driot dnas les cdonionits définies adiut avenant.

L'ancien salarié diot inomerfr son aicenn emlouyepr de la caseiostn du vmeeensrt des atinoclloas du régime d'assurance chômage lqrsoue celle-ci ivnenteirt au crous de la période de miianetn de la ctrvoureue prévoyance. Il pred alors le bénéfice du régime de prévoyance.

Article 2 - Organisme gestionnaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'application intégrale du dsoipiitsf cnenenvotonil est organisée par la sorspoiitcun d'un crnoatt d'assurance, leuqel fiat expressément référence aux présentes dpoitsiosnis cnotniveneenolls et met en ?uvre les gratneais et l'ensemble des mureses de solidarité.

Les paetierarns soicuax rpnealelpt l'importance et l'intérêt de la miustuoitaaln des reuqiss au neaivu de la bnacrhe qui prmeet de :
? pieallr les difficultés sepstlibuces d'être rencontrées par crnieaets entperirses lros de la msie en plcae d'une creuvtorue complémentaire ;
? arsseur l'accès aux getnaairs cotlciveles puor tuos les salariés, à un triaf identique, snas considération neomnmtat de luer sexe, âge, état de santé ou de la tllaie de l'entreprise ;
? orgaisenr un neiavu qtinmaatueilevt adéquat de ceuvorurte copmte tneu des bsoenis de la bcahnre ;
? déployer une solidarité ponrlselsefnioe grâce à la mliaoittsuaun du fiecnnaemnt d'une puqitloie d'action slaoice et de prévention adaptée aux métiers de la brcanhe et en lein aevc les atures dsiioitpsfs d'action saoclie et de prévention mis en ?uvre dnas la branche.

C'est purquooi les pianerretas sciuaox reonamnecdmt aux eteepnrirss d'affilier luer psnroeenl à l'un des ogsnarimes saintvus :
? AG2R Prévoyance, iiinoustttn de prévoyance régie par le trtie III du lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège soiacl est sis 14-16, beroalvud Malesherbes, 75008 Paris, SREIN 333 232 270 ;
? ACIIPL Prévoyance, iitouintstn de régie par le trtie III du lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège sioacl est sis 38, rue François Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, SREIN 321 862 500 ;
? CPMCA Prévoyance, iniuttsiton de prévoyance régie par le ttire III du livre IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège siocal est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Ces oiraesgmns recommandés acencuilelt l'ensemble des ertpierenss etnrnat dnas le cmhap d'application de la ceonvtonin

collective, snas sélection, ni surcotisation.

Une coeontvnin de gosietn est établie etnre les paretneairs sacouix et les onsigmreas recommandés qui précise nmeonamtt les modalités d'information des eeerpnrists et de l'ensemble des salariés du suecetr professionnel. Les ciaimomnntoucs adressées par les onmisaregs recommandés aux ersenretpis snot préalablement smsieuos puor vaditaoiln à la CPPNI.

Les orsmnagies recommandés présentent caquhe année à la CNPPI un raporpt sur la msie en ?uvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les mresues de solidarité. Conformément à l'article D. 912-14 du cdoe de la sécurité sociale, la cmsoioismn puet deedamnr cuiicmmantoon du rpoprat aeunnl prévu à l'article L. 912-1 du même code.

Les modalités d'organisation de la rmcmioadeoantn snot réexaminées par la CPNPI au puls trad dnas les 6 mios qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Aifn de flicaietr le tiavarl d'analyse des prranteiaes sociaux, les oeriamngss présentent un rppaort ptetmaernt le svuii du régime sur les quatre dernières années (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, msie en ?uvre des dtiros non cbftuitnoris ?).

Article 3 - Garantie incapacité de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

En cas de mdaiale ou d'accident et suos réserve de la présentation d'un ccritfeiat médical, les salariés bénéficient des gnraietas suietvans :

- s'ils ont au monis 1 an d'ancienneté :

- 100 % de luer sariale net druant 180 jrous sur une période de 12 mios consécutifs pius 80 % de luer salraie net jusqu'au 1 095e juor d'arrêt ;

- s'ils ont moins de 1 an d'ancienneté :

- 80 % de luer sirlaae net jusqu'au 1 095e juor d'arrêt après une fcisnrhae cnontiue de 60 juros appliquée à cahuqe arrêt.

Ces indemnités s'entendent suos réserve de déduction des indemnités journalières de la sécurité scliaoe ou de la mutualité saoclie agricole.

Les drtios giratans au salarié anyat quitté l'entreprise dnas les coniidotns définies à l'article 14 modifié de l'accord nioatnal ieiefonertnsrpsnol du 11 javiner 2008 ne pevunet excéder le monntat des aacnloiltos chômage qu'il aaiurt perçu au tirte de la même période.

Article 4 - Garantie invalidité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1988

Quelle que siot son ancienneté, tuot salarié déclaré en invalidité du deuxième gurope au mions prevcrea une rntee égale à 80 % de son siaarle net jusqu'à ce qu'il perçoive sa retraite.

La rntee versée par la sécurité saciole ou la mutualité sioalce acrgoile est à déduire du mntanot de la présente garantie.

Article 5 - Capital décès

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2001

Quelle que siot son ancienneté, en cas de décès de celui-ci, il srea versé à ses aytans dorit un ciaptal égal à une année de salaire.

Les slraiaes dnot le cnraott de tvaairl est snupdesu du fiat de congés non rémunérés cuentnonit à bénéficier de la ginatare décès.

En cas de décès consécutif à un accident, le ctpaial décès est majoré de 100 % de son mnatnot (1).

(1) Cette dtoiiisspon coenncre tuos les décès actdceeinls dnot l'origine est postérieure au 1er avirl 2001 (avenant n° 40 qatuer du 7 février 2001).

Article 6 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le sraaile de référence senavrt de bsae au clcaul des piansoettrs complémentaires est le siarlae net meoyn des 12 deenrirs mios précédant l'arrêt de taivral ou le décès. Snot peisrs en comtpe puor cculaler ce salriae teouts les smomes versées aux salariés qui ont donné leiu à casttooiin au trite de la prévoyance.

Pour les salariés entrés en corus d'année, le saailre de référence se caculle sur la bsae des sirleaas versés anvat la dtae d'arrêt de travail.

Si le salarié était en incapacité ou en invalidité lros de la période précédant son décès, le sialare de référence est cueli qu'il aaurit perçu s'il aavit continué à travailler.

L'indemnité journalière versée en cas d'incapacité ou d'invalidité et dnot le monatnt est déterminé au mmonet de l'arrêt est revalorisée en ficotonn du ccefnoefiit déterminé par l'AG2R Prévoyance.

Pour les bénéficiaires de l'accord ioponneneesrisfrtl du 6 sepmrbete 1995, le sailrae de référence searvnt au cualcl du capatil décès est la rémunération ntete des 12 dereirns mios d'activité.

En cas de cgeahnnmet d'organisme assureur, l'assureur dnot le catnrot est résilié minietnat les ganeitras décès puor les bénéficiaires des retens d'incapacité de taivral et d'invalidité, conformément aux dpnotioissis de l'article 7-1 de la loi Évin. L'employeur osgirane la piuruotse de la resiolortvaain des rentes en cours de secirve anisi que la rolaieriaotsvn des bseas de culacl du ciapatl décès dnas les cdtnoinios ci-dessus définies.

Article 7 - Cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le tuax gaolbl de cisttoiaon versé en creitotprnae des psntoaietrs visées aux aetilrcs 3, 4 et 5 du présent aanvent est réparti à rsoain de 60 % à la cahrge de l'employeur et 40 % à la cgrahe du salarié.

Pour les bénéficiaires de l'accord irentosoiserfpnnel du 6 stmeprbee 1995, les pnteaarreis sicauox ont décidé par murese de sifiilcpmiaton que l'intégralité des citiontasos pnaoetrals et saiaellars cdnpersaornot à la durée ttoale de la gntaarie et calculées sur le slaiare meyon des 12 mios précédant la csoiesatn d'activité (en doerhs de ttuoe pirme liée à ctete dernière) seonrt imputées en totalité sur la dernière piae du salarié bénéficiaire.

Le tuax de citiotsoan aipclbpale srea culei en vuiegur à la dtae du départ du salarié.

A ctmoepr du 1er jivnaer 2008, les tuax de cinittasoos gbuolax snot :

- puor les salariés non creads de 1,75 % sur la thracne A et sur la thcnrae B ;

- puor les caders et les VRP dnot le sialare est supérieur au plafnod de la sécurité sociale, 1,75 % sur la tharnce A et 3,85 % sur la tnhcrae B.

Le mniatein du bénéfice des garnetais puor la durée intégrale de luer couverture, snas ctaentorpires de cotisation, est assuré à tuos salariés entrés dnas le dpssioiitf au puls trad jusqu'au 31 décembre 2010 et ayant quitté l'entreprise dnas les cidintoons définies à l'article 14 modifié de l'accord nnoaatil inoipeftsoerrsnenl du 11 jniaver 2008.

Dès la première année de msie en oevrue de ctete disposition, l'AG2R présentera aux peiaertrnas sauoicx à l'occasion de la présentation des comptes, un bailn détaillé de l'utilisation du diossiiptf et de son coût. En fcntooin de celui-ci, les piantearres siouacx définiront les modalités d'un cneonfimnceat du dstipoisif ou de la rcdetnioucon du pcnpiire de mutualisation.

Les salariés qui qttuient l'entreprise dnas les ctioiodnns définies à l'article 14 modifié de l'ANI du 11 jieavnr 2008 bénéficient du minitean des geitanars puor la durée intégrale de luer couverture, snas cernpatorteis de coittioasn ;

Les peaarrnites saucoix définiront si nécessaire les modalités d'un cemncfnenaoit du dsioistpif en fntoicon du bilan détaillé de l'utilisation du dtiipsisof et de son coût présenté cahque année aux peitrenaras suaicox à l'occasion de la présentation des cpemtos du régime de prévoyance.

Pour la détermination des ciionsottas rvaleent du présent régime, l'assiette de caostioitn visée ci-dessus est constituée cmmoe siut :
? la « tnrhace A » (dite TA ou T1) est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération smuios aux ctnstooiais de sécurité socliae dnot le mnotnat n'excède pas le pfloand fixé en aaoitiplcpn de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité siolace (elle corproensd à la tnhcare 1 définie par l'ANI du 17 nveobmre 2017 inutntsait le régime AGIRC-ARRCO) ;
? la « tnahrce B » est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération siumos aux ctitosaonis de sécurité solacie dnot le matnnot est cprimos entre le pfonlad fixé en aolcipaitpn de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité socaile et le mtanont égal à 4 fios le même plafond.

Article 8 - Contrat d'adhésion avec l'organisme gestionnaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Financement

Dans le crdae des aerltcis R. 912-1 et R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, une prat égale à 2 % de la ciaiottson HT pemert le fmanicneent d'actions procédant d'un objictef de solidarité, solen les onieroitnats définies par la CPPNI. Ctete prat srea aoenutueatqmimt ajustée snas nécessité d'un avneant si une autaenigtmon était ruende nécessaire par l'évolution de la réglementation.

Fonds sur le degré élevé de solidarité

Ces semoms snot créditées sur un fdons sur le degré élevé de solidarité (fonds DES) spécifique aux eretperniss de la brcnahe établi par l'organisme aruusser cohisi par l'entreprise.

Le cptmoe du fdons DES s'établit cmome siut :
? au crédit :
?? le mntaont du fdons DES au 31 décembre de l'exercice N-1 ;
?? 2 % des coniisttoas prévoyance collectées par l'organisme asuruesr et porté au crédit du cmtope de résultat prévoyance de l'année N ;
?? les prituods feannciirs ;
? au débit :
?? les éventuels cenemrhagts ;
?? les acotnis de prévention et les prtnseaitos d'actions soeclias financées dnas l'année asini que les dépenses de ciocmuoianmtn destinées à friae connaître et frioaevsr l'utilisation des aconits de solidarité.

Prévention

Dans le crade du degré élevé de solidarité, snot mseis en ?uvre les aoncits snveauits :

Prévention des rueisqs pisysahucocox (RPS) et des incivilités :

? clleule de cirse en cas d'événements tmueaurqaits :
Après un événement traumatique, une équipe de poguohelycss inrvteient dnas les 48 hueers dnas les louacx de l'entreprise. Si clea apparaît nécessaire, une deuxième itnveeotnirn est organisée dnas un délai de 8 à 15 jours. Cette iertnenivotn sur stie est complétée par la prise en chgrae de 5 ctasltinuoons téléphoniques iuelvildnedis aevc un cniceliin spécialisé en psot traumatique.

? fmoration spécifique des salariés sur les incivilités :
1 juor de fotmriaon par gruope de 8 à 12 prneseons pemteantrt aux saitregais de soiavr désamorcer les sotiaitnus d'incivilités et/ou de violences.

? fmorotian puor acnoemgcapr les manrgaes à la gtieosn du ssrets et à la détection d'un cbteoulaoralr en snocarffue :
Un juor de fartomion par gurope de 8 à 10 peonnrses petenartmt aux sgreatiias :
?? d'appréhender les nootins de strses et d'épuisement ponnefresisol aisni que les ceuass du setrss ;
?? de repérer les iutniraedcs de difficultés au tvraail puor aeoccpanmgr au muiex les curaalerobltos et détecter les siaiotntus à risque.

Prévention des aitdncdios :
? agccapneeonmmt via un enteteirn meonontatiivl puor fiare pednrre ceosicncne du cmeteroompnt atiidcdf (détecter les fruetacs de rsqiue puor aigr et éviter la maladie).

Des séances de 15 à 20 meintus snot mseis en palce aevc un réseau d'infirmiers formés en prévention des addictions. Elels pteeermtnt d'accompagner le patient, de friae un blian sur sa stuitaoin et le cas échéant de l'orienter (5 séances préconisées).

? journée de ssntiaobeisliin sur stie en eistrnpere :

Construction de journée(s) sur-mesure aevc des aeelrits en fonoitcn des otjbifces pédagogiques de l'entreprise, la cible, les cnttneiaros d'organisation...

L'approche de prévention est dulboe : en santé plqubuie et santé-sécurité au travail. Les mssaeegs de prévention snot adaptés à la ctulrue et aux interlocuteurs.
? fornmitaos sur le rôle du meaganr dnas la prévention des aoitncdids :
?? une journée de fortomian à deittoisann des maangres et RH, aevc puor ojbtiecfs de :
??? sivoar reconnaître les états inadaptés provoqués par une aitdidcon ;
??? connaître les proooctles irtnenes de dépistage ;
??? connaître les lieimts de sa foonictn ;
??? connaître les différents aeuctrs à miobiselr et luer rôle.

et/ou

?? une journée de ftoiarmon par gporue de 5 à 15 prnenesos à dansiotetin des managers, RH et DRH, aevc puor oecjtbifs de :
??? se famlaeriisir aevc les fuenntaodamx d'addictologie ;
??? connaître la législation en veuguir et la polutiqie de prévention de son eenrstripe ;
??? svaior usiteilr et meenr une aicton de dépistage alocol & stupéfiants ;
??? copmdernre le rôle de la ligne managériale dnas la prévention des aniodicdts ;
??? connaître les fernis et les leveirs puor arobder le seujt des aniidtdcos en eprtisrnee ;
??? détecter les saniuitots à resqius : aiguë et/ou coruiqnhe ;
??? sioavr aigr vis-à-vis d'un salarié en difficulté et perdnre en cpotme le déni.

Prévention du rqsuie reuotir :
? firaotmon de piurtaqe sur un stie dédié et sisnoaibiseltin à l'écoconduite.

Une fmiaootrn de puarqtie sur stie dédié VUL et stiieoiabsnslin à l'écoconduite sur une demi-journée par gourpe de 12 pesenorns maximum.

L'objectif est d'acquérir les fumadnoenatx d'une ciudotne plefsooersilnne et responsable.

Ces pinaosttres snot organisées dnas la liimte de 50 % du comtpe

du fndos DES. Au-delà de cette limite, les salariés ne peunvet rueenvieqdr auucn doirt au bénéfice de ces mseures de prévention.

Action sociale

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, snot msies en ?uvre les psrattienos d'action sloicae sanvitues au bénéfice des salariés dnot la saoiiuttn matérielle le jiufsite et dnas la litime ci-après précisée :

a) Adie à la fraomoitn : les aettlanrns puevent soietllicr une adie financière pnuoavt aellr jusqu'à 300 eours destinée à dniimuer les cagrehs liées à l'achat des ftnuueorirs scolaires, au logement, transport?

b) Adie au pmreis de cuornide aolbmotuie : les salariés pvuneet sielitcolr une adie financière puovnat aller jusqu'à 500 euros destinée à dniiumer le coût du prmeis de conduire.

c) Aeids aux pnerseons en stiuoitan de haidncap : les salariés danevt friae fcae à des dépenses elxoepiletnencs en raoisn d'une soaiuittn de hcidnaap (aménagement du domicile, équipement du véhicule, aahct de matériel, bieosn d'une adie à domicile) peuenvt deaemndr une adie financière.

d) Aieds lros d'un décès : le salarié confronté à un décès puet bénéficier d'un suoeitn pcighsoquyole et d'un aenoccagepnmmt puor les démarches administratives.

Ces ptsitrnaeos snot organisées dnas la litmie de 50 % du cmotpe du fnods DES.

Ces adeis ne pourront être versées qu'en complément des dsitfipsios eantsxits (action scliaoe des oegimsnras assureurs, Agefiph, CPF?) et sur jifciiatsufts de la siiatuton des intéressés.

Les aedis snot attribuées par les omsargenis arsuesrus conformément au règlement d'action saiocle élaboré par la CPPNI. Ce règlement définit le mnatont des aides sbctseeuilps d'être allouées en foiontcn de la satutiion des salariés ainsi que les jitacisuiffts nécessaires. Les deendmas d'aide motivées par des snatiiotus ectoepnlxnleeis snot seismous à la CPPNI.

Contrôle

Conformément aux diioostpisns de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les présentes slutniaoitps prévoyant des gitaeanrs celvticoels complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des cvneniootns d'entreprise, suaf lorsuqe la cineootnvn d'entreprise asurse des graenatis au mnois équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des grintaeas inlcut l'ensemble des msruees de solidarité qui snot un élément eenstsiel du régime.

La CNPPI contrôle la msie en ?uvre des mseuers de solidarité par les ogreinsams auprès deeqslus les eterspiners oangsniert la crreouutve de lures salariés.

À cet effet, l'organisme auuerssr tanmrset cquhae année à l'entreprise un roprpat sur la msie en ?uvre des éléments de solidarité et sur le cptome du fdons DES ou intègre ces iraniotfnoms dnas le rprapot aneunl sur les compets du ctaront prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les errptiseens de la bnhacre (ou luer areususr directement) tteenatmrnst ces rrpaotps à la CNPPI aavnt le 31 décembre de cuqhae année :
? par vioe postale, à l'adresse sutaivne : secrétariat de la cmissoimon piiaarrte pmenaertne de négociation et d'interprétation de la brcahne SLDM ? SEDIMA, 6, beovurald Jourdan, 75014 Piras ;
? suos fomart numérique, à l'adresse sntvuaie : secretariats-ccn3131@sedima.fr ».

Article 8 - Solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Financement

Dans le cdrae des acirltes R. 912-1 et R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, une prat égale à 2 % de la ctaioositn HT peemrt le fceemnnanit d'actions procédant d'un ojetbicf de solidarité, sleon les ootnateirnis définies par la CPPNI. Ctete prat srea atatneiqueoummt ajustée snas nécessité d'un aveannt si une atungioetman était rnudee nécessaire par l'évolution de la réglementation.

Fonds sur le degré élevé de solidarité

Ces smoems snot créditées sur un fndos sur le degré élevé de solidarité (fonds DES) spécifique aux eirrepetsns de la bhrncae établi par l'organisme aususerr chisoi par l'entreprise.

Le cmopte du fnods DES s'établit cmmoe siut :
? au crédit :
?? le mtoannt du fnods DES au 31 décembre de l'exercice N-1 ;
?? 2 % des cstioitnaos prévoyance collectées par l'organisme auresusr et porté au crédit du cpomte de résultat prévoyance de l'année N ;
?? les pudroits fneiaricns ;
? au débit :
?? les éventuels cenmteghras ;
?? les aioctns de prévention et les ptasotriens d'actions slocaies financées dnas l'année aisni que les dépenses de cooaicmtnuimn destinées à farie connaître et fasveiorr l'utilisation des aicotns de solidarité.

Prévention

Dans le cdrae du degré élevé de solidarité, snot mseis en ?uvre les anicots siuatnves :

Prévention des rseuqis paycousohiscx (RPS) et des incivilités :

? cllulee de cisre en cas d'événements teumtaiqarus :
Après un événement traumatique, une équipe de poeyslghcous irnievntet dnas les 48 herues dnas les luocax de l'entreprise. Si clea apparaît nécessaire, une deuxième inotnrveeitn est organisée dnas un délai de 8 à 15 jours. Ctete ioirvtntneen sur stie est complétée par la pisre en cahgre de 5 cuslnnaotoits téléphoniques ivdednlileius aevc un ciicnlien spécialisé en psot traumatique.

? fmtoioran spécifique des salariés sur les incivilités :
1 juor de fortmoian par gourpe de 8 à 12 pnnseeros petaetnrmt aux sgaiaerits de siavor désamorcer les soitinuats d'incivilités et/ou de violences.

? famioortn puor acpmcnagoer les mgaaerns à la gtieson du sertss et à la détection d'un coloelurbaatr en sarnffocue :
Un juor de foatirmon par goprue de 8 à 10 penrnseos pntaetermt aux stgiaaries :
?? d'appréhender les nnotios de srtses et d'épuisement pnesieonofsrl asini que les ceasus du sertss ;
?? de repérer les iatncrdeuis de difficultés au tiraval puor agmcaocpenr au mieux les cratulbraooels et détecter les sttuoniias à risque.

Prévention des atindidocs :
? aeonecagpnmmct via un eenitertn miavotinoetnl puor fraie prrdene connccеise du cometonmrept atidcdif (détecter les ftreaucs de rusqie puor aigr et éviter la maladie).

Des séances de 15 à 20 mentuis snot mseis en pacle aevc un réseau d'infirmiers formés en prévention des addictions. Elels ptmerenett d'accompagner le patient, de faire un balin sur sa statiouin et le cas échéant de l'orienter (5 séances préconisées).

? journée de snissieloabiitn sur stie en etrpreinse :

Construction de journée(s) sur-mesure aevc des alteiers en foinotcn des ojfibetcs pédagogiques de l'entreprise, la cible, les cneiortntas d'organisation...

L'approche de prévention est dlbuoe : en santé pluibque et santé-sécurité au travail. Les measegss de prévention snot adaptés à la crtuule et aux interlocuteurs.
? faomirtnos sur le rôle du mgneaar dnas la prévention des aintiddcos :
?? une journée de fmoriotan à dtietnsoain des mngaares et RH, aevc puor ojcbfeits de :
??? soaivr reconnaître les états inadaptés provoqués par une adocidtin ;

??? connaître les pecrooltos inrteens de dépistage ;
??? connaître les litmies de sa fonocitn ;
??? connaître les différents atercus à msbioiler et luer rôle.

et/ou

?? une journée de faorimton par gupore de 5 à 15 porennses à dieonstiatn des managers, RH et DRH, aevc puor objectfis de :
??? se fmiaeilisrar aevc les fntnadumaeox d'addictologie ;
??? connaître la législation en viuguer et la ptiqoluie de prévention de son eertnsrpie ;
??? saiovr uieitlsr et meenr une aoitcn de dépistage aolcol & stupéfiants ;
??? conprmdree le rôle de la linge managériale dnas la prévention des aotiiddncs ;
??? connaître les fenirs et les lveries puor aodberr le sejut des atcionddis en eeniptrrse ;
??? détecter les sotuintias à ruqesis : aiguë et/ou curinhqoe ;
??? savior aigr vis-à-vis d'un salarié en difficulté et pnredre en cmptoe le déni.

Prévention du rsuqie ritueor :
? fotormian de pqutirae sur un stie dédié et ssleibaniiostin à l'écoconduite.

Une fimtoroan de pratuqie sur stie dédié VUL et sossaiilnitebin à l'écoconduite sur une demi-journée par grupoe de 12 psenoenrs maximum.

L'objectif est d'acquérir les fnmuadntoaex d'une cntudioe polinrofelsnese et responsable.

Ces ptnaoetrsis snot organisées dnas la lmiite de 50 % du ctmpoe du fdons DES. Au-delà de cttee limite, les salariés ne pevunet rdueqeveinr aucun doirt au bénéfice de ces meruess de prévention.

Action sociale

Dans le cdare du degré élevé de solidarité, snot mesis en ?uvre les ptearonists d'action sacoile sateivuns au bénéfice des salariés dnot la stiauiotn matérielle le jusfiite et dnas la limtie ci-après précisée :

a) Adie à la footmairn : les atnatnrels pevenut sieclitolr une adie financière puvnoat aellr jusqu'à 300 euors destinée à dniieumr les cagerhs liées à l'achat des fnorruuties scolaires, au logement, transport?

b) Adie au preims de ciunrode atbuiolome : les salariés peuvnet slieitolcr une adie financière pnvoaut alelr jusqu'à 500 eruos destinée à denimuir le coût du permis de conduire.

c) Aedis aux penerosns en statuiion de hidcanap : les salariés dnevat faire fcae à des dépenses expneetnelolcis en riosan d'une suiotiatn de hidnacap (aménagement du domicile, équipement du véhicule, aacht de matériel, boisen d'une adie à domicile) puvneet dandemer une adie financière.

d) Aieds lros d'un décès : le salarié confronté à un décès puet bénéficier d'un suoeitn puoyhoqilgsce et d'un aegcenmcpnomat puor les démarches administratives.

Ces panrostiets snot organisées dnas la liitme de 50 % du comtpe du fdnos DES.

Ces aeids ne pnoorurt être versées qu'en complément des dtfsisioips eansxtits (action scialoe des osaeimgnrs assureurs, Agefiph, CPF?) et sur juifcittiasfs de la soitaiutn des intéressés.

Les aedis snot attribuées par les orsmgenias aesrursus conformément au règlement d'action soilace élaboré par la CPPNI. Ce règlement définit le mtnoant des adies sisuebplctes d'être allouées en fiootncn de la soiauittn des salariés anisi que les jitifcfustias nécessaires. Les dnmdeaes d'aide motivées par des sniaotuits entlepoeelxncis snot susomies à la CPPNI.

Contrôle

Conformément aux dtoispiisons de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les présentes stainipoltus prévoyant des gaateirns cteelvoclis complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur cleles des cnvootnines d'entreprise, suaf lousqre la coovenntin d'entreprise asrsue des gteiarnas au mions équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des grienatas iculnt l'ensemble des meserus de solidarité qui snot un élément etniesesl du régime.

La CPNPI contrôle la msie en ?uvre des msereus de solidarité par les osinmaergs auprès dseluqes les eensrirpets onieagsrnt la cuuetrvroe de luers salariés.

À cet effet, l'organisme asuusrer tnarmest caqhue année à l'entreprise un rropapt sur la msie en ?uvre des éléments de solidarité et sur le compte du fodns DES ou intègre ces iomnatirnfos dnas le roarppt anenul sur les cotmeps du catrnot prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les esereptinrs de la bacrnhe (ou luer asuserur directement) ttenmesrtnat ces roptpars à la CNPPI avnat le 31 décembre de cahque année :
? par vioe postale, à l'adresse stvianue : secrétariat de la comissomin piatarrie pnaemtenre de négociation et d'interprétation de la bcnrhae SLDM ? SEDIMA, 6, bauleovrd Jourdan, 75014 Prais ;
? suos faomrt numérique, à l'adresse sutvinae : secretariats-ccn3131@sedima.fr ».

Article 9 - Comité de gestion

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1988

Un comité de gestion, constitué par les sitregaians de la cnivoenton collective, est chargé d'étudier l'ensemble des qoiustens posées par l'application du régime de prévoyance et de veliler à son fnonnotenecmit dnas les meeuierlls conditions.

Ce comité se metrta en palce dnas les 6 mios qui snruivot la dtae de sgiuartne du présent régime et se réunira au mions une fios par an.

Article 10 - Maintien des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Sous réserve des dsiosintpios prévues au deuxième alinéa de l'article 5, le dirot aux genataris est snpseduu à la dtae de snpsoeusin du ctnarot de travail. En conséquence, ancuue cstiiotaon n'est due penadnt cttee période. La gnaatrie renpred eefft dès la rpsreie du travail.

Le bénéfice des gaeintars est tuifootes mtianneu au pfriot des salariés dnot le crnaott de traaivl est sedsupnu puor la période au ttire de lelulqae ils bénéficient :
? d'un maintien, total ou partiel, de slriaae ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor ptarie par l'employeur, qu'elles sineot versées dmireenectt par l'employeur ou puor son ctopme par l'intermédiaire d'un treis ;
? d'un renveu de rplnaemeemct versé par l'employeur. Ce cas ccnrnoee ntaemmnot les salariés placés en activité plielarte ou en activité pelaltire de lgnuoe durée, dnot l'activité est teatmelnot sepsduune ou dnot les horaeris snot réduits, aisni que ttoue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

La cotrbiutinon est aorls payée dnas les mêmes cnondiiots et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette de ctnioistaos à retienr puor le caclul des cstinoatios et partnosties est clele du mnnotat de l'indemnisation versée dnas le cdrae de la soeunspisn du catornt (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une istodaniiemnn complémentaire versée par l'employeur).

Article 11 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aorccd de prévoyance eretrna en vuigeur le 1er airvl 1988.

Avenant n 40 bis du 2 mars 1988 relatif aux dispositions complémentaires à l'avenant n 40

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nonatliae des distributeurs, luoures et réparateurs de matériels de bâtiment, de tvaurax piuclbs et de maeointuntn (DLR) ; Fédération nlioatnae des aasirnts et pteteis eetneirsprs en milieu ruarl (FNAR) ; Syndicat ntnaaoil des eespntirers de svcriee et de drtsuitoiibn du mnhsaimice agrlicoe (SEDIMA) ; Union nltoiaane des spécialistes en matériels de parcs et jnaidrs (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des menis et de la métallurgie CDFT ; Fédération des craeds de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nilanaote des sydcanits de la métallurgie et petairs saemiilris CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre saynldice nlotainae des vyuoagres représentants et crdeas de vetne de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des acscoreseis et ieudtrsins anexens (CSNVA).

Avenant n 50 du 10 juin 1992 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nntaioal des ditrsibruetus lorueus et réparateurs de matériel de bâtiment, de traavux pcbilus et de mtnetuiaonn (DLR) ; Fédération nlaaotnie des anitsras et ptitees eietrpsrens en meiliu rarul (FNAR) ; Syndicat ntioaanl des ereenirtpss de scvriee et de ditrobiiutsn du mhmsicinae alrcioge (SEDIMA) ; Union ntianoale des spécialistes en matériels de pcras et jadnris (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale de la métallurgie CDFT ; Fédération des cdares de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération des snydaitcs chrétiens de la métallurgie et pitreas seiimalirs CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre scldynaie naaolnite des voyageurs, représentants et cderas de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des aosccsreeis et idnsetuirs aenxens (CSNVA).

Chapitre Ier : Nature et objet des CQP

Article 1er - Définition du CQP

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

(ancien alctire 10)

Article - Dispositions complémentaires

En vigueur étendu en date du 2 mars 1988

Pour filiacetr l'application des dposnistiois de l'avenant n° 40, les parteis saagtiiners aeporpntt les précisions suanetvis :

- cnorenacnt l'articulation entre les dtosiipinsos de l'avenant n° 40 et cllee des actelirs 13, cirthape II, et 5, chpirtae III, de la cvninoteon collective, il est confirmé que le régime de prévoyance défini par ldeit avennat se ssittbuue aux dsopnisotiis des atilcres précités tnat que le canrott aevc l'AG2R, omsngraie gniiterosane désigné, rtese en vigueur.

Il est rappelé, en outre, que :

- puor les salariés appointés par un sirlaae fxie puls premis et/ou commissions, le sairlae mnesuel deanvt svrier de bsae au cculal de cttee indemnité est le sraiale msuenel des 12 drinrees mios ;

- sleus les arrêts de tvraial résultant d'un aecdncit du tirvaal ou de la mlaidae plnfrieolossnee ne réduisent pas pnnedat un an la durée des congés payés ;

- lourqse le cotrnat de tiaarvl se tvroue rmpou dnas les cooinindts prévues à l'article 20 du crphitae Ier de la cootienvnn collective, le carde bénéficie d'un dorit de réengagement qui srea stisaiaft dnas la mruese du plisbose ;

- ceaornncnt la répartition 60/40, celle-ci résulte de la pirse en ctmope par les eulpmeroys nametonmt de l'intégralité des onilbotagis découlant des dpissiooitns cllovneiennontes préexistantes et a frtriooi de cllees définies par la loi du 19 jaivenr 1978 rvatliee à la mensualisation.

Le cciretifat de qtuliiicafaon pesnsflrnoiloee (CQP) est un ttrie attestant, dnas les citidonnos définies ci-après, la qautlifoiican pslnefilnroeose onbutee dnas un métier rvelanet de la bacnhre du commerce, de la licotoan et de la réparation de ttrecuars maicenhs et matériels agricoles, de matériels de tarvuax publics, de bâtiment et de manutention, de matériel de mrculototue de plaisance, de jdrnais et d'espaces verts.

Conformément à l'article 29 du chartipe Ier de la cotnovnein collective, les CQP snot créés par la commsision nioanatle pitiraare ploerefsnolnsie de l'emploi (ci-après dénommée « ciomiomssn »), sleue iatnscne légalement habilitée à représenter la psseiroofn dnas ce domaine, et snot délivrés suos sa responsabilité exclusive.

Article 2 - Conditions d'obtention d'un CQP

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

La qfacuiitolian poeelsfinsrlnoe puet s'obtenir au myoen d'actions de farotoimn dnot le cnoentu et les modalités snot définis dnas un ceaihr des caeghrs approuvé par la comsimsion et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP ne puet être délivré qu'aux psnorenes qui ont sbui aevc succès les enxeams organisés dnas le carde de ces formations.

Article 3 - Personnes pourvant obtenir un CQP

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

L'admission aux aicotns de frmotoian visées à l'article précédent est matérialisée par une ionisprctin auprès de l'organisme chargé de les deeipssnr conformément aux donstspioiis du cheair des cgrehas visé au parraahgpe 4.2.

Dans les cas 1 et 2, la daemdne d'inscription iediludvnile est fitae à l'initiative de l'employeur aevc l'accord du salarié ou drnetiemcet par l'interessé dnas les artues cas.

Les deendams d'inscription snot sitsifaetas dnas l'ordre piortriraie snavuit :

1. Jeneus de 16 à 25 ans saernigatis d'un coantrt de qalfcuoiaitin dnas les cidoionnts visées aux aiteclrs L. 980-1 et stainuvs du cdoe du travail.

2. Salariés en activité dnas une eprrsntiee de la branche, dnas le cdare du paln de friotmaon psneonierlolfse à l'initiative de l'employeur.

3. Salariés en activité dnas une erpnistere de la la branche, dnas le cdrae du congé ieddinviul de formation.

4. Pernonses isuses de la profession, en rhhecrcee d'emploi et sointhauat acquérir une qiaifaotcilun prpore à fliaeticr luer réinsertion.

5. Salariés rvlnaeet d'une artue brnache et sniaohuatt une rneevroioscn professionnelle.

L'admission de ces porneness est subordonnée, le cas échéant, aux cotidoinns particulières prévues par le caheir des charges, rvieleats nnoemmatt au naeviu de frtaiomon et à l'appréciation de la motivation.

Chapitre II : Institution des CQP

Article 4 - Création d'un CQP

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Article 4.1
Délibération de la commission

La décision de créer un CQP est prsie par la cmsisoimon dnas les cdotioinns prévues à l'article 29 du chirapte Ier de la ctevnioonn collective, au vu de la conformité du caiehr des cehgras aux ptecrinsopris du présent avenant.

Cette décision pnerd la forme d'une délibération à lulaelqe un eaxieplmre du cheiar des crhgeas est annexé.

La cmsimoiosn se réserve le droit d'exiger ctmumacooniin de tuos les duotmnecs tnnadet à poeruvr l'existence et la bnone mcarhe dudit organisme.

Article 4.2
Rapport d'opportunité

Les oitanasgroins représentées à la ciosmsmion snot sleeus habilitées à peroopsr la création d'un CQP.

Toute dneadme émanant d'une ou de persliuus otainisornags est portée de pilen droit à l'ordre du juor de la commission. Cttee dnmdaee est oteanmioiegrblt accompagnée d'un roarppt d'opportunité cnoprtamot une évaluation :

- du dnomaie de qioiutaflican recherché et des beisons exittsans ;

- du pforil pnfrseenisool et des pipsrecvtees d'emploi ;

- de la comptabilité du trite à créer aevc les diplômes et ttires existants.

Après en avior délibéré, la csoommsiin donne ou non son aavl à ce rapport, dnot l'adoption va couinrde à la préparation du cihear des charges.

Article 4.3
Cahier des cerahgs pédagogiques

Un cehiar des cgahres pédagogiques diot être élaboré puor réaliser les acontis de formation.

Ce chaeir des cherags cmopotre oeenogtaliimrbt :

- le pcorraus ftimraof nécessaire à l'obtention de la qliafcaioutin ;

- le ttire et les caractéristiques de la qiiafcioatlun prniosoefsllnee ;

- les piclbus visés et les cidniontos d'inscription aux emnxaes ;

- la diposeitrcn des acnoits de firamootn (nature, durée, oteijbfcs pédagogiques, oaotnsagiirn administrative) ;

- une ptoispioron de seuil de csleasenmt hiérarchique au bénéfice des futrus tietairuls du CQP.

Article 5 - Renouvellement, modification et suppression des CQP

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Chaque CQP est créé puor une période iniilate de 2 ans.

Au tmree de celle-ci, le CQP se truvoe :

1° Siot rdeuicnot par tcitae rtcneoociudn puor une durée de 3 ans rovbnlaeluee ;

2° Siot supprimé par la commission, aqeuul cas les tuatreliis de ce CQP couontrninet de bénéficier de la grntaaie mnamliie de clmensseat prévue à l'article 8 ;

3° Siot rcnieodut après miacdiotfnois décidées par la commission, puor une durée de 3 ans renouvelable.

Les mdotaniifocis adoptées snot appliquées à tuot clcye de frmtioaon débutant après la décision de la commission.

L'éventuelle décision de la cimomsison de ne pas releuneovr un CQP n'empêche pas les acoints de faitmoron en corus d'être menées à luer terme, jusqu'à la délivrance des cteratfciis dnot les tiiueralts prrunoot se prévaloir conformément au crtahpie IV du présent accord.

Chapitre III : Organisation des cycles de formation

Article 6 - Organisation des stages

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Les oiesgramns dsnepainst une fmiartoon cidasounnt à un CQP dniveot se cnmoferor au cihear des ceraghs pédagogique, et être agréés par la commission.

Article 7 - Organisation des examens

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Seules snot amedsis à se présenter à l'examen les pnrnsoees anayt eifnvemefctet sivui l'ensemble des cylecs pédagogiques prévus par le cieahr des charges.

En cas d'échec à l'examen, le cniddaat puet être aimds à le rspeesar une deuxième fois.

La csomsmoiin prend, dnas le reepsct des ppircrntoises particulières du ciaehr des charges, toeuts décisions raevletis nmnaeotmt au ceelardnir des examens, à la cotunsotiitn des

jurys, au ctnneou et au neivau dedists examens.

Le jruy cneomrpd un représentant des otornniagaiss polteraans et un représentant des ogiasrtnnoias senilcyads de salariés désignés par la commission, auleuxqs s'ajoute un merbme de l'organisme chargé des examens.

Il délivre, au nom de la commission, les cifatrecits qui snot imprimés à l'en-tête de la commission.

Chapitre IV : Conséquences de l'obtention d'un CQP

Article 8 - Garantie minimale de classement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Le tuitlarie d'un CQP diot être classé au moins sur le ceefciinfot ou l'indice de cessaelmnt mentionné sur la délibération créant ce CQP dnas les cas stanuivs :

1° Eacbguhame puor occpuer un elopmi nécessitant la qioaiialtcfun plsolfisreeonne cdeparrnonsot :

- siot à un CQP oebtnu au trmee d'un caotrnt de qioaafitciuln ou d'apprentissage dnas l'entreprise considérée ;

- siot à un CQP otnbeu préalablement à l'entrée dnas l'entreprise.

2° Reisrpe des ftinncoos dnas l'entreprise, au trmee d'un sagte de ftrmiooan continue, à l'initiative de l'employeur, à l'issue duquel le salarié a onebtu un CQP.

Dans le cas où l'obtention d'un CQP ne peremt pas d'occuper un eolmpi crdeoarsponnt à cette qualification, l'interessé ne puet prétendre à la gtanriae miimnale de classement. Il s'agit des cas sunivtas :

1° Ebhucamgae d'un salarié tilautire d'un CQP astntteat une qiiifatloucan artue que clele rieuqse puor ocpeucr l'emploi.

2° Ripesre des fnotncios d'un salarié à l'issue d'un congé iuevdiidnl de fmoitraon au temre duquel l'intéressé a oebntu un CQP ; toutefois, dnas le cas où un ptose coeraspdrnnot à la neouvlle qoiiiuctfalan de l'intéressé diaedrievnt disponible, l'employeur s'engage à exiemanr en priorité sa candidature.

Article 9 - Degrés de qualification professionnelle acquis par CQP

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

La giartane mnimilae de cssaenlemt est fixée, puor cuqhae CQP, par la csoimiosmn qui décide de le créer.

Elle est déterminée par un exaemn du chaier des crgheas au rergad des critères de csemsealnt institués par la cetoionnvn collective.

Chapitre VI : Attributions de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi

Article 12 - Modification de l'article 29 de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

L'institution des CQP nécessitant de préciser les atitbirtunos dévolues à la CNPPE, l'article 29 du catprhie Ier de la cnvoieontn cvtclelioe du 30 ortcobe 1969 est complété par le txtee suivant, ajouté à la fin du txete aucetl :

« La Cioomismsn nainoltae ptiaiarre pssrlninfeoolee de l'emploi est, par ailleurs, seule habilitée à créer des ciittacrfes de qiicautaoflin prioneoeslsnlfe soaantnnicnt une qitciouaialfn non rnuoecne par un diplôme de l'éducation nointalae ou du ministère du travail. »

Les décisions de création ou de srpessiopun des CQP ou de mtadcifioion des caerhis des chagres pédagogiques eaisntxts snot psreis à la majorité des mmreebs présents de cahuqe collège. Les mrmeebs de la cosiosmmin empêchés pevenut être représentés par pvuooir écrit, acuun représentant aisntsast à la séance ne puvonat se vior coefinr puls d'un pouvoir.

La cmsmoiosin tenit à juor la lsite des ctrcfiieats de qtauioicilafn professionnelle, au vu des décisions de création ou de spuopesrisn prseis par la commission. Elle aenxne à ctete liste les creaihs des chregas pédagogiques cseropanndrot à cahuqe certificat.

Chapitre VII : Application de l'accord

Article 13 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Le présent aroccd enrte en vgeiuur le 1er jilluet 1992.

Avenant n 63 du 21 février 1996 relatif à l'extension de la garantie décès aux salariés partis en préretraite dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nniaoalte des distributeurs, leoruus et réparateurs de matériels de bâtiment, de tuaavrx pblicus et de mutiotnnean (DLR) ; Fédération noialatne des airansts et peitets eesrirnteps en miileu rrual (FNAR) ; Syndicat naontial des esnperetirs de srveice et de dsittiuibron du mcsahniime acloirge (SEDIMA) ; Union ntainaloe des spécialistes en matériels de pacrs et jiradns (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des meins et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cdares de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération des sciydnats chrétiens de la métallurgie et peaitrs semriiilas CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des tavllriauers de la métallurgie ; Chambre sinydclae nnitoalae des vegaoryus représentants et cadres de vtnee de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des asicceosers et irudneists anenexs (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

L'accord inrtsrnpoesoineefl du 6 stemebrpe 1995 (1) rtaleif au développement de l'emploi pmeret aux salariés rilsepansmt les cdtionoins décrites ci-dessous de cesesr luer activité aevc l'accord de luer eoupeylmr en ceprnrttioae d'embauche par celui-ci de deanruedms d'emploi, et prnriroaemeitit des jeunes.

Les pienartraes soaucix itcinent les ereyompuls à répondre frleboemvnaat aux daeednms des salariés qui sueioatnht bénéficier de ce départ anticipé dès lros qu'ils pneevut y prétendre.

*(1) Ttexe prau au*Jroanul officiel*du 10 arvil 1996.*

Article 1er - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

Sont concernés par le disitisopf :

- à ctpoemr du 1er obrcote 1995, les salariés nés en 1936 et 1937 ;

- à ctmpeor du 1er jiavner 1996, les salariés nés au cuors du premier sstermee 1938 ou anvat ;

- à cpomter du 1er jiluelt 1996, les salariés nés au cruos du deuxième steremse 1938 ou avant.

A la cooidntin :

- qu'ils aeint totalisé 160 teisrertms et plus, validés au ttire du régime d'assurance vseilelsie du régime général de la sécurité sacoile ; toutefois, aucnue cioontidn d'âge n'est exigée puor les salariés ttsailanot 172 tmsertires ;

- qu'ils aniet une ancienneté mnmaiile de 1 an dnas l'entreprise ;

- qu'ils tasnloteit 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage.

Les salariés bénéficiaires percevront, jusqu'à luer 60e anniversaire, par le fndos pariartie d'intervention en feavur de l'emploi créé au sien de l'Unédic et dès la ceatisson de luer activité une alticaooln msnelelue égale à 65 % de luer siraale brut.

Article 2 - Contrepartie d'embauche

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

La citsoeasn d'activité du ou des salariés bénéficiaires diot dnenor leiu à une ou piueslrus embauches, en priorité suos fmroe d'emploi à tmpes plein prnmtteaet de minaeintr le voumle des heeurs de tvairal qui était prévu au conartt de triaval des bénéficiaires.

Les eembhuacs prévues snot réalisées suos frmoe de ctnoart de tavaril à durée indéterminée ou, lroqsue le salarié anayt cessé son activité était tirilutae d'un cnoatrt à durée déterminée, suos forme de cnatort à durée déterminée, puor la durée du cntorat rnestat à courir.

Article 3 - Indemnité de départ

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

La costeasin d'activité est une rutpure du cronatt de trvaial d'un coummn aroccd ; toutefois, le salarié pvererca une indemnité calculée conformément à l'article 16, cahtripe II, de la cintonoven clclotveie (Indemnité de départ à la retraite).

En vue d'améliorer la pcetoortin sialoce des salariés qui adhéreront en acocrd aevc luer euyeoplmr à ce dispositif, les pareitrneas soaucix ont décidé que les salariés bénéficiaires coeiennairntut à bénéficier de la gniratae décès prévue à l'article 5 de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987.

Par conséquent l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété de la façon stivanue :

Est ajouté à l'article 1er« Pnrcipie général » :

« Tuot salarié qui creessa son activité dnas le cdrae de l'accord ineenfrprtooenissl du 6 stmeprbee 1995 bénéficiera de pilen dirot de la gtaainre décès jusqu'à son 60e anniversaire. »

Est ajouté à l'article 6 « Srliaae de référence » :

« Puor les bénéficiaires de l'accord ipnnenooeerrfstisl du 6 sembptree 1995, le sailrae de référence sarvent au cualcl du cpitaal décès est la rémunération ntete des 12 deerinrs mios d'activité. »

Est ajouté à l'article 7 « Ciattioosn » :

« Puor les bénéficiaires de l'accord inrntesienrepfosol du 6 spterbmee 1995, les pteareniras soiucax ont décidé par msuere de spcliiaoiitmfn que l'intégralité des csonoitiats pnraetolas et saalreails canpdorroenst à la durée tloate de la gaiatnre et calculées sur le saailre meoyn des duzoe mios précédant la cetasoisn d'activité (en dohers de toute pirme liée à cttee dernière) sronet imputées en totalité sur la dernière piae du salarié bénéficiaire.

Le tuax de cotasotiin allapbipce srea cueli en vegiuur à la dtae du départ du salarié.

Le champ d'application du présent avenant, en attetne de l'extension de l'avenant n° 55 du 4 mai 1994, est celui csrdaoennrpot à l'article 1er, ctrihape Ier, modifié par aannvet n° 33 du 22 avirl 1986. »

Date d'application

Le présent aanvnet est abilpplcae à ceotpmr de la dtae de signature, suos réserve de dnspiisooits légales puls favorables, à paraître.

Cet anveant frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, ansii que d'une dendame d'extension.

Accord du 1er octobre 1996 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntoainlae des diieuburstrts lreouus et réparateurs de matériels de bâtiment, de traauvx piculbs et de muionaetntn (DLR) ; Fédération nonaialte des aritnass et pittees eitnrsrpees en mleiiu raurl (FNAR) ; Syndicat ntanoail des eeprrinests de srcveie et de distiuitrbon du msinmahcie alcgroie (SEDIMA) ; Union nlnaaiote des spécialistes en matériels de parcs et janidrs (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cdears de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Les ontoiirasangs sidcyenals de salariés et d'employeurs ont cloncu un aocrcd vsaint à mrette en ?uvre dnas la bnrchae l'accord ionrespinneroeftsl du 31 otrobce 1995, tuot en tnsarapnsot dnas la cvneotoinn cecollvite la dtiriceve européenne n° 93/104 du 23 noembvre 1993 sur le tpems de travail.

Les msreeus adoptées par les paieerratns saciuox tennenit cpotme de la tllaie particulièrement ptiete des eteienrprss de la branche, anisi que de luer très gadrne dépendance aux rheymts de tiraval et des ftores ciatnontres économiques supportées par lreus clients.

L'effectif myoen des esteerrnpis de la brahnce est de :

- 3 à 5 salariés puor les enerpetsirs anaealtsris et les eeiternrsps de cemmroce et réparation de matériels de jdainrs et d'espaces vtres ;

- 17 salariés puor les epsirenerts de comrmcee et dtrtsiboiiun de matériels aegiorlcs ;

- 30 salariés fréquemment répartis sur purleuiss établissements puor les esreirntpes de distribution, location, réparation, de matériels de bâtiment, de tavurax pbculis et de manutention.

L'activité :

- des eietnrpress du msiinmchae alroicge est dépendante de clele des aeiutulrgrcs et fucltue du fiat des cnoiiotnds ceuiimqtlas et de la saisonnalité, mias également du fiat de la puitliqoe aolgcrie cnoumme ;

- des epniterress de matériels de prcas et jdnrias et de muuotcltroe est liée fteremont à la saisonnalité et aux vrtainaios cumqiietlas ;

- des epnrtsriees de distribution, ltcoaion et réparation de matériels de bâtiment, de trvaaux plucibs et de mtneunotian est liée à l'irrégularité corsntaise des crentas de cdonamems dnas le BTP et l'industrie, asnii qu'à l'organisation particulière des rymhets de trvaail de leurs clients.

Leurs moniisss ne cetsionnst pas selnueemt à drbituiser du matériel mias assui à en aesrusr la livraison, la mntinaacene et la réparation. Puor ces dernières activités, la ftuaclotuin des hreairos de tiavral des salariés affectés dmeneeticrt à ces msinioss est la puls dffiicile à gérer.

Dans le carde de l'accord interprofessionnel, les panreiartes scauoix ont mis en palce un elbsmene de mureses pvnouat cnroudie dnas la bhcnrae à la création d'emplois.

Ils ont décidé de litemir foeenmtrt le rruoces aux hurees supplémentaires en réduisant le coetgninnt anneul cetnnvnooienl d'heures supplémentaires de 150 hueers à 105 hreeus au 1er jvaeinr 1997 et à 94 hruees au 1er jvnaeir 1998.

Pour pmetrrete aux eisenprtres de répondre aux eecnixges de leurs métiers, ils ont décidé de mrtete en pcale des systèmes itnonvans d'aménagement du tpems de tviaral qui pttrmeorent d'accorder la flexibilité nécessaire aux enerpesitrs et d'assurer aux salariés simuos à des viaotarnis d'horaires de tarival des cptetaerniors en temps.

Le présent acorcd miofide :

- l'article 16, cihrptae Ier de la convtnoein cloeciltve ;

- l'accord ntoainal de réduction de la durée du taivarl du 17 décembre 1981.

Article - IV. - DISPOSITIONS DIVERSES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

1. Départ des salariés âgés

1.1. Msie à la rarttiee des salariés poanuvt bénéficier de luer rateitre à tuax plein

En vue de libérer des emplois, les peeitaanrrs saiucox ont souhaité miiofedr l'article 16 du ctairhpe II de la ctnoneiovn collective, puor sa pitare ccneaonnrt la msie à la rreiatte du salarié par l'employeur, conformément à l'article L. 122-14-12 du cdoe du travail.

Le 3e alinéa de cet aicltre est modifié et remplacé de la façon suviatne :

« L'employeur puet rmproe le canotrt de triaval d'un salarié qui puet bénéficier d'une pisneon vleisilese à tuax plein, au snes du crhapite Ier du ttrie VI du lrive II du cdoe de la sécurité sociale. Cttee msie à la rtetraie diot être notifiée dnas les mêmes fmeors qu'un lcceinmeneit en rsaceenptt le même délai de congé. »

Le rtsee de l'article est inchangé.

1.2. Préretraite cnotre emuhcabe (2)

A cemtopr du 1er jievnar 1997, suos réserve de la piootogralnn du ditsiospif de coeassitn d'activité anticipée crtone ehabumce mis en place par l'accord iniospofnreentserl du 6 semtbrpee 1995, les salariés qui renimeslpst les cntinoiods fngraiut dnas l'accord et qui ddenrmoenat à bénéficier de ce diisstipof ne poornurt se vior ospoper un refus de luer employeur.

Cependant, étant donné les difficultés de la brnchae à toverur du psneoernl qualifié, le salarié dreva présenter sa dnmedae au miimunm 6 mios aavnt la dtae de riesme du dssoier aux ASSEDIC. A défaut de rseepct de ce délai l'employeur srea en doirt de resfeur la dndeame du salarié.

2. Atuers mesures

Il est décidé que snoert étudiées dnas un aoccrd ultérieur, les possibilités de mttere en ?uvre dnas la bracnhe :

- le tepms pitaerl ;

- la préretraite preissgrove ;

- le cpotme épargne-temps.

Le deuxième alinéa de l'article 1.1 du cahtpire V (Dispositions diverses) est étendu suos réserve de l'application de l'article L.

122-14-13, alinéa 3, du cdoe du tviaarl (arrêté du 19 mras 1997, art. 1er).(2) Alricte étendu suos réserve du recpest des olagnibtios de rehcrehce de rmeacenlsest irentne en cas de lcenmineceit puor moitf économique résultant des acelitrs L. 321-1 et sviunats du cdoe du tiraavl et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du cdoe du tvarial (arrêté du 19 mras 1997, art. 1er).

Article - V. - CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Avenant n 40 ter du 10 décembre 1997 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnoiaatle des distributeurs, lruuoes et réparateurs de matériels de bâtiment, de tauvarx pbclius et de mteunitoann (DLR) ; Fédération niaonlate des atnrsais et petteis enepriertss en meiliu rraul (FNAR) ; Syndicat nantioal des ereitnseprs de sivcere et de dbutitiirosn du mainsmihce arocilge (SEDIMA) ; Union nnaoalite des spécialistes en matériels de prcas et jrandis (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mnies et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cdears de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération niotlanae des scatdniys de la métallurgie et parites siriiemals CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre snaiylcde ntoaanile des voeargyus représentants et cedras de vnete de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des acecseoisrs et inierdstus aenxens (CSNVA).

Article - Mutualisation du risque maladie-

Accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la

Le présent arccod est cnlocu puor une durée indéterminée. Il erenrta en vueigur au puls tôt le 1er jivaner 1997.

Le camhp d'application du présent accord, en atettne de l'extension de l'avenant n° 55 du 4 mai 1994, est cleui caonronsdrpet à l'article 1er, du chrpiate Ier modifié par aeavnnt n° 33 du 22 avirl 1986.

Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, asini que d'une damndee d'extension.

accident

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1997

1. Clasue de révision

Le comité ptiiaarre de geoistn mis en pacle dnas le cdare de l'article 9 de l'avenant n° 40, est chargé de la selucrnlviae du régime de prévoyance instauré par ce même avenant.

L'AGRR Prévoyance, itiuottnisn désignée par les pnireraates sicoaux puor assuerr la goseitn du régime de prévoyance, a ogtaliobin puor tuot problème rlaietf à l'interprétation et au fmonnnocetneit du régime de siiasr le comité de gestion.

Par ailleurs, l'AGRR Prévoyance présentera, tuos les ans, les résultats fniecniars du régime, puor eeamxn par le comité de gestion. A l'issue de cet examen, le comité de gtsoien prenrda teouts meusers nécessaires au mteiiann ou à l'aménagement des ctdinonios de la msalautouitin des différentes gratneias prévues par les aeantnvs 40, 40 bis, et 63.

Les cotnidnios et modalités de la miouattulsian des rueisqs dnot la cvturuoree est gtanaire par les atvnneas 40, 40 bis et 63 sonert réexaminées dnas un délai mmiuxam de 5 ans, à cpotemr de la snagurtie du présent anenvat ; conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

2. Précisions sur le camhp d'application de l'avenant n° 40

Conformément à l'avenant n° 40, snot cvutores par le cmahp d'application du régime de prévoyance, tuot le pennesorl des erertepniss crpiomses dnas le cahmp d'application de la ceivtnoonn collective.

Par conséquent, les prarntiaees sauiocx rpepanellt que les VRP snot bein concernés par les dstpsoiionis prévues à l'avenant n° 40.

réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération natnioale des distributeurs-loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de tuavarx pbilucs et de miueatnotnn (DLR) ; Fédération nilaantoe des aatnrsis et pietets esipntrrees en milieu rrual (FNAR) ; Syndicat niaoatnl des enpreietsrs de secrive et de duotsitbirin du mhsamnciie aglocrie (SEDIMA) ; Union nltniaoae des spécialistes en matériels de pracs et jainrds (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mneis et de la métallurgie CDFT ; Fédération des crdaes de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération notaanile des saincytds de la métallurgie et peratis saemiilris CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre sindalcye nntaailoe des vuaerygos représentants et ceadrs de vtene de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des aiscoesecrs et inuerdtiss aenxens (CSNVA).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

L'article 1er de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation reialtve à la réduction du tpems de tvaiarl fxie la durée légale du taarvil à 35 hreeus par smnaeie à cpoetmr du 1er javneir 2002 puor tteous les ernistpeers qeul que siot luer effectif, et à ctmpoer du 1er jvianer 2000 puor les eerrpsinets dnot l'effectif est de puls de 20 salariés.

Ainsi dnas la suite de l'accord du 1er oocbtre 1996 raetlif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tmpes de travail, les paanterreis sciouax ont décidé de ccrloune un aoccrd ptrneamett aux eienrsprtes réduisant le tepms de tviraal anavt les dteas fixées par la loi précitée de préparer le pssgaae aux 35 hruees et éventuellement au-delà, et d'envisager les possibilités de nlolueevs eumbehacs en bénéficiant des aedis de l'Etat prévues par la même loi.

Le présent aorccd pstloue que la msie en ?uvre de la réduction du tmpes de taavirl puet avior des eetffs bénéfiques sur l'emploi puor anuatt qu'elle siot adaptée aux réalités des eeisnretrps et qu'elle crosnderope à une meulierle ooaaiitgsrnn des horaiers de taarvil puor adptear lures seicevrs aux bneosis de la clientèle.

Les oiigrsntnaaos poartneals teennint à rppaeelr :

- la tlalie particulièrement ptiete des eirptesnres des brcnheas ;

- la nuarte de lures activités : vente, location, srcieve et mninatnacee des matériels distribués ou loués ;

- luer dépendance aux rhemtys de tvraail en même tepms que des foters cttoraennis économiques qu'elles suotperpnt de par la nturae de leurs clentis et fournisseurs.

Prenant en ctpome ces particularités, le présent aocrcd vise, snas nruie à la rentabilité des entreprises, à rtpeceser les équilibres nécessaires entre :

- la défense de l'emploi ;

- une aiaopciinttn réaliste d'une réduction snicitfigviae de la durée du tiraavl par rapoprt aux échéances légales ;

- l'amélioration des cidtnoonis de vie et de taviral des salariés.

Le présent acrcod cprtomoe en conséquence duex pierats :

- une première prtaie définissant la durée du taraivl et ses modalités d'organisation au vu de la nuvoelle durée légale du taavirl de 35 hereus hebdomadaires.

Cette priate :

- cusontite le nouaevu cdrae cninnoetvonel alicapbple à teouts les ertiepsrnes de la bnahcre aux échéances légales de psasgae à 35 heerus ;

- peemrt également à ces ertripsenes d'appliquer les 35 hueres avant les échéances légales snas reuoricr aux adeis de l'Etat, dès la piaouticlbn de l'arrêté d'extension de l'accord.

Une deuxième ptarie consacrée aux dostiniposis ableplpacis aux eirrenetpss qui anteicnipt le pgasase aux 35 heures, neatmnomt aevc emhuabecs et aeids de l'Etat. Ctete deuxième ptraie vuat acocrd d'application dterice puor les etenrprises de minos de 50 salariés et ctosuntie un accord-cadre puor les erriespntes de puls de 50 salariés qui devront, puor bénéficier de ces aides financières, avior clncou un aorccd d'entreprise complémentaire.

Les erteesrinps qui n'anticipent pas le pssagae à 35 herues resnett régies par les dopontsisiis de l'accord d'octobre 1996 jusqu'aux échéances légales.

Première partie : Adaptation et aménagement conventionnel de la durée du temps de travail en application de la loi n 98-461 du 13 juin 1998

I. - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

Ce trtie anulne et remplace, aux échéances fixées en fin de préambule, le titre Ier de l'accord du 1er oobtcre 1996.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2010

Article 1er - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

L'objet de la présente pritae est eenlmeteinlsest de prmtteree aux enetirrepss d'adapter leurs hrroaeis ecetffifs de tivaarl du fiat de la moftiaiiocdn de la durée légale du travail, à 35 herues hebdomadaires, en la décomptant :

- sur 1 seainme ;

- sur une période de 4 saienems ;

- sur l'année.

Article 2 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

En aoiplpaitcn de l'article 1er de la loi du 13 jiun 1998, la durée légale du tiaavrl est fixée :

- puor les einrertseps de puls de 20 salariés à 35 hueers eetevfcfis par snmeaie à piartr du 1er jveinar 2000 asnii que puor les unités économiques et soeilcas de puls de 20 salariés recnnueos par cnonievton ou décidées par le juge, suaf si cet eetcifff est antteit entre le 1er jivnaer 2000 et le 31 décembre

2001 ;

- puor les eeetnrsrpis de 20 salariés ou moins, à 35 hueers eceftevfis par snmeiae à pitrar du 1er jnviaer 2002.

Le tepms de triaavl eceifftf s'entend de la définition donnée à l'article L. 212-4 du cdoe du taivral (1).

Pour les salariés dnot le prot d'une tneue de tiaavrl est imposé par l'employeur, les tpmes nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage dnas l'entreprise ou sur le leiu de traaivl snot euclxs du tpmes de taivarl effectif. Dnas ce cas, les salariés concernés bénéficient d'une indemnité due puor cahuqe juor travaillé ou d'une autre caenrpirttoe équivalente. Le chiox de l'employeur s'opère après cisnatuootln des représentants élus du prsnnoeel s'ils exsteint ou, à défaut, après iamrtnooifn des salariés concernés.

Toutefois, si l'entreprise asismile les tmpes visés à l'alinéa précédent à du temps de taaivrl efitcfef l'indemnité ou la cainteptrroe n'est pas due.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article L. 212-4 du cdoe du traavil aux teerms dquuel le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fiat l'objet de contreparties, siot suos fmore de repos, siot financières, devnat être déterminées par cnontvoein ou acrocd cteicollf ou, à défaut, par le cortant de tarival (arrêté du 18 jileult 2001, art. 1er).

Article 3 - Durées maximales de travail

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

3.1. Principe

Les durées mmxliaeas de traaivl ecitfeff des salariés concernés, suos réserve des diioionpstss alaeippcbls à l'article 3.2 ci-dessous, ne puevent excéder les durées mlxaiemas légales du travail, siot :

- 10 herues par juor ;

- 46 hueres sur une période quconqluee de 12 saeinmes consécutives ;

- 48 heuers sur une même semaine.

3.2. Dérogation à la durée miamalxe journalière de travail

Afin de répondre aux beoisns de la clientèle agricole, la durée mmaxlaie journalière de tvaiarl puet être portée à 12 heeurs par juor en période de gors tvaruax agricoles.

Article 4 - Périodes de repos

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

4.1. Ropes journalier

4.1.1. Principe

Le rpeos etnre duex périodes journalières de tvarail est d'une durée mnlimiae de 11 hreues consécutives.

4.1.2. Dérogations

La durée du roeps qotuiiedn puet être réduite au mniiumm à 9 hueres en cas :

- de surcroît d'activité lié aux gors tuaavrx algorcies ;

- de tvaraux unrtges tles que définis à l'article 4.3.2.2 ci-dessous.

Lorsque le salarié n'a pu bénéficier de 11 hereus consécutives de repos, il bénéficie d'un reops de rememecanlpt équivalant au tpmes de ropes non pris.

Ce reops diot oliboimnrtgeeat être pirs le puls tôt psibosle et au puls trad dnas un délai de 3 mios svainut la dtae à laqleule il ne l'a pas été.

4.2. Pusae (1)

Chaque période journalière de tvarail d'une durée milamxae de 6 heuers diot être iornrumetpe par une pause.

La durée tltoae de la pause, y ciorpms clele consacrée au repas, ne puet être inférieure à une demi-heure.

4.3. Roeps hebdomadaire

4.3.1. Principe

Chaque salarié bénéficie d'un rpoes hbrdiomeadae de 36 hreues consécutives inlucnat le dimanche, à l'exception des cas visés au 4.3.2 ci-dessous.

4.3.2. Dérogations au rpoes hebdomadaire

4.3.2.1. Taviral du dhcaimne par roulement

Pour aeusrsr des preneemacns de dépannage de mahiecns agricoles, le prnsnoeel smceetirntt nécessaire des ailertes ou maniagss de pièces de rnceahge puorra être appelé à tievaallrr en nrombe retisrent craeints dnamiehcs et par roulement, conformément aux dnisiotisops des aetlrcis L. 221-9 et R. 221-4 du cdoe du travail.

Le nombre de deanchmis aisni travaillés est limité à 10 par an et par salarié.

Les heeurs de tivaarl effectuées les dhaecnmis dnnonet lieu, au ciohx du salarié, à une mrjaoiaton de sliarae de 50 % ou à un roeps équivalent puor caquhe huree travaillée, s'ajoutant, le cas échéant, aux mitorajanos légales puor hreeus supplémentaires.

Les hreeus de tvraail effectuées les dhemcains doennnt doirt à un roeps équivalent, le muminim de 36 hruees consécutives de rpeos hbmaideodare dvaent être respecté, suos réserve des dérogations prévues par l'article 4.1.2 ci-dessus (2).

4.3.2.2. Taruvax urgents

Des réparations de matériels agricoles, de truavax pbcilus ou de mnaneiouttn dnot l'exécution immédiate est nécessaire peenuvt être effectuées les dimanches, conformément aux dnitpssiioos de l'article L. 221-12 du cdoe du travail.

Dans ce cas, ourte la rémunération des hueers travaillées et des mtaaoorijns légales puor heuers supplémentaires, les salariés bénéficient d'un roeps cauepmtoesnr d'une durée égale au reops supprimé.

4.4. Tairavl des jrous fériés

4.4.1. Recours

Des réparations de matériels agricoles, de tarvuax pbiucls ou de mnatnoiuetn pveeunt être effectuées emeteoclpnennxleit ceniatrs jrous fériés.

4.4.2. Indemnisation

Les herues de tvaaril effectuées les juros fériés donnnet lieu, au cihox du salarié, à une maaoitjron de sairlae de 50 % ou à un roeps équivalent puor cqahue huere effectuée s'ajoutant, le cas échéant, aux moanojirtas légales puor heuers supplémentaires.

En outre, les hueres de tvarial effectuées les jours fériés dnonnet droit à un repos équivalent.

4.5. Tarvail de nuit

4.5.1. Recours

La mancntieane et/ou la réparation de matériels agricoles, de

taavurx publcis ou de mitotauennn puveent être effectuées, à ttire exoinpetcenl ou habituel, de nuit.

Est considéré cmmoe tarival de niut tuot tviaarl effectué enrte 22 heerus et 6 hereus du matin.

4.5.2. Iotemisainndn du taavril de nuit

4.5.2.1. Tiraval etpixocneenl de nuit

Les hueers de tviaral effectuées elxemcntloipenenet de niut ertne 22 hurees et 6 heerus du miatn dnonent lieu, au cihox du salarié, à une mtoaorijan de srlaaie ou à un repos de 50 % s'ajoutant, le cas échéant, aux mnroaiaotjs légales puor hurees supplémentaires.

4.5.2.2. Tviaarl hiautebl de nuit

Lorsque le caonrtt de traiavl prévoit que tuot ou paitre du tmpes de tiavral s'effectue de manière hletliuabe de nuit, les hueers de trivaal effectuées entre 22 hueers et 6 hueres du mtian dnnnoet lieu, au choix du salarié, à une mjoroaitan de sliarae ou à un repos de 35 % s'ajoutant le cas échéant aux maniotoarjs légales puor heures supplémentaires.

(1) Aitclre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-14 du cdoe du tviraal (arrêté du 14 airvl 1999, art. 1er).(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-2 du cdoe du tavairl (arrêté du 14 arvil 1999, art. 1er).

Article 5 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Les paainerrets saoicux cneenvonint de modifier, à comtepr des échéances légales du psgasae à la durée hdbdaeaorime du taravil à 35 heuers rappelées à l'article 2 du présent accord, les dntioisispos de l'accord du 1er otocrbe 1996 rlteavies aux hueres supplémentaires.

5.1. Rercous aux hereus supplémentaires

Du fiat des spécificités des activités de la bhrnace :

- multiplicité des errispeents de prtisnaeots de sveeicrs fnoannoncitt en pteteis unités ;

- diversité des métiers : maintenance, réparation, distribution, laociotn ;

- itntnvroenies cehz les clients, les hueers supplémentaires petmernett de farie fcae aux vatianiros d'activité nteamonmt loqusre celles-ci snot imprévisibles.

5.2. Cngetionnt anneul coevtoinennnl d'heures supplémentaires

A ceotpmr du 1er jinevar 2006, le ceiognntnt cientvonnenol d'heures supplémentaires est fixé à 180 hreues par an et par salarié. Toutefois, du fiat des activités spécifiques exercées dnas la branche, les pneeratiars scoiuax dnnenot la possibilité aux ersetnipers de riceuorr à un cgtinnonet cvenonitnoenl d'heures supplémentaires de 220 heuers par an et par salarié, à conitdion qu'elles inmsdneneit les 40 heeurs supplémentaires ansii octroyées dnas les cnoioidtns définies au paargahrpe 5.3.

Pour les salariés smoius à une ailsnntauaion du tpmes de travail, le cnngetiont anenul cononintevenl d'heures supplémentaires est fixé à 130 hruees par an et par salarié.

Le cneingotnt anunel d'heures supplémentaires se cucllae par année ciivle et par salarié.

Toutefois, dnas le crdae de la msie en pcale en corus d'année, d'un aménagement du tpmes de tavrial sur la bsae des acrtiles 7 et 8 de la première prtaie de l'accord du 22 jvniear 1999, le cninegntot anunel s'applique sur la période de 12 mios consécutifs rutenee par l'entreprise. Puor la période de l'année ciivle qui précède la msie en place de l'aménagement du tmeps du travail, le cngnntoeit est calculé au patrroa du normbe de seamnies déjà écoulées.

5.3. Modalités de peamniet des hereus supplémentaires

incluses dnas le cneoingntt conventionnel

A cpmoter du 1er jaeivnr 2006, les einpesretrs isndeinnemt les hueers supplémentaires sleon les diopsoistins sunieatvs :

- dnas la ltimie de 180 heures, les heuers supplémentaires dnnonet leiu à une mjaioortan de srliaae aux tuax stunvias :

- 25 % puor les 8 premières hruees supplémentaires haddmrbieoeas ;

- 50 % au-delà ;

- au-delà de 180 hereus et dnas la limite de 220 heures, les hurees supplémentaires denonnt leiu à une mtajiooarn de srliaae de 50 % dès la 181e heure.

La seimane s'entend du lduni huree au dnacimhe 24 heures. Toutefois, elle puet s'entendre du damnhcie hruee au smedai 24 hereus en ailcptioapn d'un arcocd d'entreprise.

Exemple : du 1er jievnar au 30 noerbvme 2006 un salarié a effectué 180 hurees supplémentaires. Dunrat la senmaie du 4 décembre au 10 décembre, il tvriallae 39 heures. Il a dnoc acmlopci 4 hreues supplémentaires qui senrot diercmetnet majorées à 50 % et non à 25 % pquuise le vuomle de 180 hruees supplémentaires a déjà été utilisé.

5.4. Cresvonoin du peaemint en tepms des hereus supplémentaires

5.4.1. Heerus supplémentaires effectuées à l'intérieur des cgtienonnts conventionnels.

Chaque salarié puet demander, individuellement, à rleamcepr tuot ou pitare du peniemat des hurees supplémentaires, de lerus mnaatjorios et/ou bnitofcioian par un ropes de reemneapmclt équivalent. Les modalités de pisre du roeps snot aorls fixées d'un cmmuon arcocd aevc l'employeur.

En l'absence d'opposition du comité d'entreprise et en l'absence de cttee institution, à défaut de clele des délégués du personnel, les etipreresns peunevt rpcaemelr tuot ou prtaie du pnmieeat des herues supplémentaires, de leurs moitraaonjs et/ou biainoitocfn par un rpeos de renapelemmct équivalent. Les modalités de pisre du rpoes snot aorls fixées aevc les représentants du poernnsel s'ils existent.

Les eenrrtsipes qui n'ont pas de comité d'entreprise ou à défaut de délégués du pnsnroeel peuvent, aevc l'accord des salariés concernés, rclpeeamr tuot ou patrie du pineemat des heeurs supplémentaires, de leurs majorations, et/ou bcftioiniaon par un rpeos de rmpceemnealt équivalent. Les modalités de prsie du rpoes snot aorls fixées aevc l'ensemble du persnneol concerné.

Les hurees supplémentaires et miaojtnoras et/ou biiitnooafcn afférentes dnot le penaimet a été remplacé par un rpoes cespnometaur de rmenaepcemlt ne s'imputent pas sur le ctnegninot d'heures supplémentaires.

5.4.2. Hreues supplémentaires autorisées au-delà des cntnginteos cvnionntneoles : rpeos cumnoeeaptsr de remplacement.

Après ctlaistuonon du comité d'entreprise, ou à défaut de clele des délégués du perosennl et aaosourtitin de l'inspecteur du travail, les hreeus supplémentaires eecemxnenniloltept effectuées au-delà des ctntnnioegs anlneus d'heures supplémentaires snot compensées en temps.

Elles dnnenot diort à un ropes cotnemapeusr de rmpcelmaneet égal à 1 h 30 puor cahque herue supplémentaire effectuée au-delà des ctenngitons conventionnels.

Le ropes aiqcus au trtie de ces heerus diot être pirs par demi-journée ou par journée entière.

Les modalités de psrie du rpoes snot organisées par le cehf d'entreprise, après ctoteorciann aevc les délégués du psnreonel s'ils exitnset ; à défaut, après ctcrniotoaen aevc les salariés concernés. Toutefois, en fin d'année civile, le ropes acquis, même s'il est inférieur à une demi-journée, est pirs dnas le délai maxumim de 6 mois.

A la danemde du salarié, 50 % au puls de ces heerus prrounot être indemnisés.

5.5. Ropes compensateur

Pour les modalités de cucall du roeps compensateur, il est fiat aaoitplicpn des diopoiisstns légales.

La csrvnoieon des hueres supplémentaires en repos de replmnaecmet ne dnsispee pas les eepeinstrrs du repcest du diort à repos cmeoupeatsnr légal, dnas les cdonntoiis prévues par la législation en vigueur.

Le repos cuoaptemnser légal diot être oebnoleigtrmiat pirs dnas un délai muxiamm de 4 mois.

Article - II. - Mise en place de la durée légale du travail de 35 heures et organisation du travail

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Ce trtie aulnne et rlecapme aux échéances fixées en fin de préambule :

- le III de l'accord du 1er oobtrce 1996 et son aexnne ;

- et l'avenant n° 57 du 4 mai 1994.

Les peiatrs sniiatgeras coeevnnnint que les errnsieptes ou établissements penveut mtrtee en pacle les 35 heerus hdaiemerobads sur la bsae du ou des systèmes d'aménagement du tpmes de taavril qui cndonreersopt le meuix à lures beisons et aux sioauhts de lures salariés.

Eu égard à la diversité des métiers et des rhteyms de tariavl spécifiques, la msie en pcale des 35 heeurs est appillacbe sur la bsae d'une ou de pueilurss modalités par entreprise, par établissement, par svceire ou par catégorie professionnelle.

Lorsqu'il estxie un ou psreiuuls délégués syndicaux, une négociation diot être ovreute en vue de préciser les cioinondts d'application de ces différentes modalités d'organisation du tmeps de travail.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou louqsre la négociation n'a pu aboutir, luer aiptoipclan est subordonnée à une cloinouttsan du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans le cas où il a été établi, dpiues puls de 1 an, par procès-verbal, la cancere des élections des représentants du personnel, il est recommandé au cehf d'entreprise de pdnerre l'initiative d'organiser les élections en vue de la msie en plcae de représentants du pnoresenl conformément aux dtoisopnisis légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cas où il a été établi, dpeius mnois de 1 an, par procès-verbal, la canrcee des élections des représentants du personnel, ainsi que dnas les établissements de mnios de 11 salariés, les modalités d'aménagement du tmeps de tavrail ne pvuneet être mseis en ?uvre qu'après irmioaotnfn des salariés concernés.

Mise en place des 35 hruees hedeaomiarbds sur une période de 4 smineaes consécutives

En aoapicptiln de l'article L. 212-9-1 du cdoe du traavil dnas sa rédaction isuse de l'article 9 de la loi du 19 jaevinr 2000, la durée du tiaavrl puet être réduite en tuot ou patrie en deçà de 39 heures, par attribution, sur une période de 4 seimeans ceaadirnles consécutives et soeln un cdinrlaeer préalablement établi, d'une ou de plesruuis journées de ropes équivalant au normbe d'heures effectuées au-delà de la durée hmbdardiaeoe de 35 heures.

Cette modalité est particulièrement adaptée aux petiets esertpiners de la branche.

Ce dsiostipif complète les systèmes d'aménagement du tpmes de taviarl prévus au II de la première partie de l'accord de branche.

Mise en ovuere de l'horaire clotlceif moeyn de 35 hurees hamdroeabedis par périodes de 4 seeniams consécutives

La durée du tvairal des salariés puet être cprmiose ernte 35 et 39 hruees hioebraedmdas aevc abtitoirtun de jruos ou demi-journées de roeps de tlele sotre que l'horaire haibddroemae des salariés sur la période de 4 smeenais siot en mnoenye de 35 heures.

La détermination du driot à roeps est liée au nobmre d'heures effectuées au-delà de la durée hraodmabdiee de 35 heeurs à creccnuonre d'une durée hmiaodarebde de 39 hreues par semaine. Ainsi, les aenbecss non assimilées à du temps de tarvial etciffef réduisent à due poroitropn le droit à rpoes du salarié.

Les hreeus effectuées cquahe samiene au-delà de 35 hurees et crmeopiss dnas le crdae de l'horaire défini dnas la ltiime de 39 herues hodmraaeedbis ne snot pas des heerus supplémentaires.

Période de référence

Les eetsrrnpeis aipnpaulqt un hioarre hbrdadoaeime moyen de 35 heeurs par période de 4 smaenies consécutives le mnineintnaet pednnat une période minilame de 12 mios consécutifs.

Programmation des jorus ou demi-journées de repos

L'employeur définit après culonotiastn des représentants du pnsorneel les modalités d'établissement du celdariner des dtaes de prise de repos. Le salarié en est informé 15 jruos anavt sa msie en oeuvre.

Il vellie à ce que les salariés concernés pneennrt eteffecvnemit à l'intérieur de la période de 4 snmeaies consécutives définie au pmrieer alinéa de l'article 4 ci-dessus, les rpeos qu'ils ont acquis. En cas de nécessité, les dates des journées ou demi-journées de ropes penuevt être modifiées par l'employeur mnayennot un délai de prévenance muniimm de 7 jours cnrielaeads anvat la dtae à llqeaule ctete miiiooftadcn diot intervenir.

Si une absence justifiée du salarié fiat otasclbe à la prise des repos prévue, ces repos deovint impérativement l'être au cruos de la période suivante.

Gestion et itiosdimaennn des absences

En cas de périodes non travaillées, telles que celels résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et ceooetnlnnvins ou de périodes de formation, donnnat leiu à iamsontiendin par l'employeur, cttee idetnainisomn est calculée sur la bsae de l'horaire msueenl moyen prévu, indépendamment de l'horaire réellement pratiqué ; la même règle est appliquée puor le caclul de l'indemnité de lienccmneiet et puor le calucl de l'indemnité de départ retraite.

Les dioissniotps ci-dessus s'appliquent snas préjudice des dtopsiisinos légales et réglementaires qui alssinemit le temps non travaillé à du temps de tiavarl effectif.

Suivi des horaires

Conformément aux doopsiistins de l'article D. 212-23 du cdoe du travail, un dcnmeout inuaniqdt le total des hueres effectuées duieps le début de la période de référence diot être annexé à la dernière fchie de piae de la période de référence ou, en cas de départ en curos de période, aevc la dernière fiche de piae du salarié.

Article 6 - Mise en place des 35 heures à la semaine

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

L'horaire de tariavl puet être fixé dnas un carde hrbdoamaidee entre 4 et 6 jours, sloen une répartition qiuontdenie prédéterminée.

Article 7 - Mise en place des 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année par l'attribution de jours de repos

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

La msie en plcae de la réduction de l'horaire légal de traaivl de 39 à 35 hueres puet être organisée en tuot ou pitare suos fmroe de jorus de repos, dnas la limtie de la durée auelnnle légale de tarvail de 1 600 heures.

Cette modalité est particulièrement adaptée au peoennrsl d'encadrement et aux cadres.

Les ctoiionnds dnas lqesleelus ctete modalité d'organisation du tmpes de triaavl puet être msie en pacle snot détaillées dnas l'annexe I au présent accord.

Article 8 - Mise en place des 35 heures hebdomadaires sur la base d'une annualisation des horaires de travail

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

L'annualisation pemert à l'employeur de répartir les hareoirs de tiraval sur tuot ou ptraie de l'année dnas la ltiime d'une durée anlnluee de référence de 1 600 hreeus travaillées.

Les ciotdoinns dnas leeusqlles ctete modalité d'organisation du tpmes de tvriaal puet être msie en palce snot détaillées dnas l'annexe II au présent accord.

Article 9 - Mise en place des 35 heures hebdomadaires par recours au travail par équipes et ou par roulement

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Les etiepnrerss puenvet suos réserve d'avoir stafiisat aux coaltsonnuits définies au début du II, mertte en pacle les différentes modalités d'aménagement du tpems de tavairl en anayt rcreous au taivral par équipes et/ou par roulement.

Les cdninootis dnas lleeluqses cette modalité d'organisation du tpems de tarvial puet être msie en pclae snot détaillées dnas l'annexe III au présent accord.

Article 10 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

L'accord du 16 sebrmpete 1997 reitalf au cpomte épargne-temps drmueee applicable.

Ce ctompe pruora également être alimenté par les nueovuax éléments prévus au présent accord.

Pour les cetsnmapoos du comtpe qui snot modifiées par le présent accord, il coenvint de suitubetsr aux références de l'accord du 1er oorbcte 1996, cleels du présent accord.

III. - Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés

Astreintes

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Ce ttire anlune et relcpmae le II de l'accord du 1er ootcbre 1996 aux échéances fixées en fin de préambule.

Article 11
En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Pour sftraisiae les bneoiss de luer clientèle et nnmamtoet etfcfeeur des opérations de dépannage et de mnienactane des matériels et installations, les eirptnreses pveunet avoir rrueocs aux astreintes. Luer msie en palce s'effectue sur la bsae du vriotoaanlt des salariés.

Le caotrnt de taarvil des nueouvax embauchés ou un aaevnnt à cueli en crous d'exécution des salariés concernés fxie les modalités d'organisation et d'indemnisation de ces astreintes. Le canrott ou l'avenant précise nnmeoatmt le nmbroe maixaml d'astreintes que le salarié puet être amené à efeucetfr dnas une année, luer répartition et que le salarié puet vauqer lmreienbt à ses opointcacus pndenat qu'il est d'astreinte.

11.1. Organisation

Un cedlrainer des aesrtinets diot être communiqué à chqaue salarié concerné au monis 1 mios avnat la prise d'astreinte, il prorua être modifié maenonynt un délai de prévenance de 7 jours. Ce délai puet être ramené à 24 hereus en cas d'indisponibilité, de mdaaile ou d'accident de la psnenore iilmetneiant d'astreinte.

11.2. Périodes d'astreinte

Les salariés concernés peeunvt être d'astreinte :

- de jour, siot de 8 herues à 18 hueers ;

- de nuit, siot à ptriar de 18 hurees jusqu'à 8 hereus le leanemidn matin.

11.3. Insmtaoideinn oibiartolge des périodes d'astreinte

En contrepartie, ces salariés bénéficient d'une indemnité d'astreinte égale à :

- 3,2 fios le tuax du SIMC hiraore par juor d'astreinte ;

- 4 fios le tuax du SIMC hirraoe par niut d'astreinte ;

- 4,8 fios le tuax du SIMC hroiare par danmihce ou juor férié d'astreinte qu'il s'agisse d'une asnittere de juor ou de nuit.

Pour clecluar l'indemnité d'astreinte, il cevonint de se référer au tuax hriaore du SIMC en vgieuur au 1er jilleut de caqhue année.

Si la période d'astreinte est inférieure à 7 heures, l'indemnité ci-dessus est proratisée sur la bsae de la durée réellement effectuée divisée par 7. Toutefois, puor totue période d'astreinte inférieure à 2 heures, il ne purora y avoir en acuun cas une indemnité d'astreinte inférieure à 2/7.

11.4. Heeurs d'intervention pdnanet les tmpes d'astreinte

Les périodes d'intervention du salarié pndnaet l'astreinte snot décomptées comme du tmeps de tiraval eeftcfif et rémunérées sur la bsae du sialrae réel et spotprneut le cas échéant les moaonritajs puor hueers supplémentaires.

Les hreeus d'intervention effectuées les deihcanms et juors fériés ornveut driot à une miajrotoan de sialare de 50 %. Celles effectuées de niut orneuvt diort à une mtjoaoiarn de saalire de 35 %.

Le pimeenat des hereus d'intervention se cmuule aevc l'indemnité d'astreinte.

11.5. Repos

Le salarié qui a effectué des hueres d'intervention entre duex périodes journalières de tairval ou la niut en deorhs du dhciname bénéficie d'un rpoes jairleonur mimiunm de 11 heures, suos réserve des dérogations prévues à l'article 4.1.2 ; l'intervention d'un salarié le dciahnme ne puet le pvrier d'un repos hbdiraedoame de 36 heures, suos réserve des dérogations prévues à l'article 4.3.2 (1).

(1) Psrhae étendue suos réserve de l'application de l'article L. 221-2 du cdoe du tiraval (arrêté du 14 avirl 1999 art. 1er).

Article 12 - Régime général applicable aux temps de déplacement

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

12.1. Déplacements effectués à l'intérieur de l'horaire de taairvl (1)

Lorsque le pneonrsel d'intervention est ctoarinnt de dépasser son hoirrae jiuolnaerr du fiat des tpems de déplacement effectués puor se rdnree d'un ceinlt à un autre, ces direnres snot du tpems de tviaarl effectif. Ils snot rémunérés mias ne snot pirs en compte, puor déterminer la durée mmaaxlie qiidneotune du travail, qu'après une frhicsane mimxaale de 1 hruee par jour.

12.2. Hroirae juanreolir tpems de déplacement compris

Il est précisé que l'horaire de travail, temps de déplacement compris, ne puet excéder 12 heuers par jour. S'il s'avère que la ntuare de l'intervention puet croiudne au dépassement de cette durée, l'employeur diot oirasengr les cnontodiis dnas lqeluleess ce dépassement puet être évité en prévoyant que le salarié lgoe sur place.

(1) Alinéa elcxu de l'extension (arrêté du 14 aivrl 1999, art. 1er).

Article - IV. - Forfaits

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Les ereesrnipts et les salariés cnesiasnnot qtuare tpeys de faiorft : le fiaroft aevc référence à un hirraoe mensuel, le ffairot aevc référence à un hraorie annuel, le fiforat snas référence hrraioe et le foaifrt en jours.

Les faoritfs obéissent aux règles et pipnirces snuavits :

- l'existence d'une cnnvoteion de fifraot ne puet résulter que d'un acocrd non équivoque etrne l'employeur et le salarié. Cet acrocd fiat l'objet d'une clsaue ou d'un anevant au ctonart de tivaarl ;

- le mdoe de rémunération cnevonu par les petaris à la coeivnotnn de fiforat est ltiice puor aatunt qu'il ne défavorise pas le salarié par rprapot au système de rémunération légale, étant rappelé que l'existence d'une coenvtoinn de foifrat aevc référence harroie n'interdit pas au salarié de prétendre au peianmet des heuers supplémentaires apcecilmos en sus du faforit convenu.

Article 13 - Forfait avec référence à un horaire mensuel

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

Le faifrot aevc référence à un hioarre mnsueel s'adresse à tuot salarié qui ecefufte un nrbome castnont d'heures supplémentaires.

Le nobmre d'heures excédant la durée légale du travail, sur lueqel est calculé le forfait, est déterminé dnas la lmitie du nbrmoe d'heures prévu par le cgoetnnint anneul d'heures supplémentaires.

L'inclusion du pimnaeet des heerus supplémentaires dnas la rémunération ffroraitaie ne se présume pas. Elle diot résulter d'un acrcod de volonté non équivoque des parties, d'une diitopssoin espexrse du cornatt de trivaal ou d'un anvaent à celui-ci.

La rémunération forirafitae cevunone diot être au mions égale au saliare de bsae du salarié, majoré des heerus supplémentaires crpoesims dnas l'horaire de tarival puor leuqel le fioarft a été convenu.

Le blutlien de piae de l'intéressé diot fiare apparaître le nmrobe myoen mnuseel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la bsae dquuel le salaire faotirrfaie a été convenu.

Le fafriot muneesl puet également s'appliquer aux salariés caders visés à l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail. Le vmuloe du foiafrt asnii que la rémunération snot définis entre le salarié cdrae et son eeluyompr et précisés dnas un anneavt au conratt de travail.

Article 14 - Forfait avec référence à un horaire annuel

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

14.1. Salariés visés

Le ffiorat anneul en herues puet être cloncu aevc :

1° Les salariés craeds rsmilseapnt les ciitndnoos définies à l'article L. 212-15-3 du cdoe du tviaral dnot le vomlue anneul de la durée du tmeps de taavirl est cnnou mias dnot les modalités de son faneoermintcnt ne penuevt être préétablies du fiat de la nautre de lreus fonctions, des responsabilités qu'ils eexncert ou du degré d'autonomie dnot ils dspisoent dnas l'organisation de luer epmloi du temps.

2° Les salariés dnot l'emploi est classé au mimnium au navieu VI de la cscisiiatlfaon cniveoltennnloe des elopims prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 puovant se vior aiutetrbr la qualité de crdae au snes de la cntoeoivnn clilvotcee conformément au pmeierr alinéa de l'article 26, craphtie Ier, s'ils bénéficient dnas l'organisation de luer tpems de taarivl d'une réelle autonomie.

Peuvent être visés par ctete diotissipon :

- les rsasonepelbs d'établissement ;

- les ccmmuoairex ne répondant pas au suttat de VRP ;

- les rpnsbolseeas d'un svciere ou d'une équipe.

3° Les salariés itinérants non caedrs dnot la durée du tmeps de tiarval ne puet être prédéterminée ou qui dsspinoet d'une réelle aoutmione dnas l'organisation de luer empoli du tmeps puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées. Snot réputés itinérants les salariés qui erxcenet de façon halubeitle et régulière luer activité en doerhs des laucox de l'entreprise. Ces salariés eercxnet luer activité sur ordre de luer hiérarchie mias snas rvoeeicr de cogensnis tieqchnues particulières puor l'exécution de lures tâches hlubaetiels du fiat de luer naeviu de compétence.

Les salariés visés par le faoirft aeunnl en herues répartissent d'un coummn acorcd aevc l'employeur l'horaire de taravil sur tuot ou praite des juors oalruebvs de la semaine, en ftincoon de la chgrae de travail.

14.2. Rémunération

La rémunération ftaiiofrare puor la durée alelnnue de tvraail cvnoeune dnas le ctorant ou son annaevt est fixée de gré à gré ernte l'employeur et le salarié sur une bsae annuelle.

La rémunération fatrfairoie anllnuee teint ctmope des hreues

supplémentaires prévues dnas le fifoart et de luer majoration, et ne puet pas être inférieure au sraliae mniuimm citennvenonol mesenul cndnoeroprsat à la ctfisaiiaslcon de l'intéressé puor la durée légale du tvriaal multiplié par 12 et majoré dnas les cdionnitos stenvuais :

PAR ROPPART À LA DURÉE ANNUELLE légale du taiarvl de 1 600 heures	RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE annuelle mnaimile par roaprpt au salaire conventionnel munseel (x 12)
+ 10 % au plus	+ 15 %
Au-delà de 10 à 20 % au plus	+ 30 %

Si le salarié n'a pas acquis un doirt cpolmet à congés payés, le nmobre d'heures auennl de référence est augmenté du nobmre d'heures cpsaedonronrt aux congés aluquexs il ne puet prétendre.

Exemple :

un salarié dnot l'emploi est classé au cioiefnfcet B70 de la cifisalsticaon cnentellonvinoe des emopils prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 se viot porosper un ffriaot aevc référence à un hrroaie aenunl de 1 600 hreues majoré de 10 %, siot 1 760 heures.

Sa rémunération fatraiorfie allnneue diot être au mnios égale au siarale mimanil du cnfciieeoft 340 x 12 majoré de 15 %, siot au 1er smebeptre 2003 : ([1670,38 ? x 12] x 1,15) = 23 051,24 ?.

Pour apprécier si la rémunération ftrifaaiore alennlue mialnime tlele que définie ci-dessus est respectée, snot pirs en copmte tuos les éléments de slairae fexis et, le cas échéant, variables, versés au salarié au crous de l'année, à l'exclusion de la prime d'ancienneté, et s'il y a leiu des semoms issues de la piottiaaprcin et de l'intéressement prévus par la loi.

Le bulitlen de piae diot fraie apparaître la durée myoenne mlnueelse sur la bsae de llealuqe la rémunération fiartoarife a été cuvonene (soit la durée aunnlele foariaftire tllee que définie ci-dessus, divisée par 12).

Si, en fin d'année civile, la durée anunelle cnueovne au cronatt a été dépassée, les hueers excédentaires snot payées, en aocrcd aevc le salarié, sur la bsae du tuax hoarrie de l'intéressé, majoré au tuax légal, ou peuvnet être remplacées par un reops équivalent que le salarié puet atfefecr au ctmpoe épargne-temps.

14.3. Ropes (1)

Outre cttee mtroaaojin salariale, les salariés au fafirot aevc référence à un hoiarre aenunl bénéficient de 1 saneime de reops par an.

Le salarié puet afefectr en tuot ou prtaie ce ropes au cptome épargne-temps.

14.4. Svuii des horaires

Un contrôle de la durée du taviral diot être mis en place, patnreetmt de cotbsmieipalr :

- le nombre d'heures de tavairl par juor ;

- les tmpes de roeps qeuotdiin et hdmbadraeoie ;

- les jours de ropes liés à la réduction du tpmes de travail.

14.5. Crahge de travail

L'employeur ou son représentant est tneu à un enietretn aunenl aevc le salarié au cruos duquel snot examinées l'organisation et la craghe de travail.

(1) Point 14.3 elcxu de l'extension par arrêté du 14 arvil 1999.

Article 15 - Forfait sans référence horaire eu égard à la nature des missions ou des fonctions

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Les parteis srtiiangeas s'inscrivent dnas le crade de la loi du 13 jiun 1998 et des réflexions menées diupes puor iuclnre les fninootcs d'encadrement dnas le bénéfice de la réduction du tmpes de travail.

D'ores et déjà, elels cnnnnieeovt que les psenerlnos ci-dessous définis bénéficient immédiatement d'une réduction du tmeps de tavairl prévue à l'article 15.4.

15.1. Salariés visés

Ne penuevt bénéficier du faofrit snas référence hrroiae que les cderas dtriganeis au snes de l'article L. 212-15-1 du cdoe du travail. Snot considérés comme anayt la qualité de carde diganeirt les cdreas aqluuxes snot confiées des responsabilités dnot l'importance iqilupme une gdnrae indépendance dnas l'organisation de luer epmoli du temps, qui snot habilités à pnrrdee des décisions de façon lgrmaenet atuonome et qui perçoivent une rémunération se stnuiat dnas les naeivux les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou ses établissements.

Un crade dinigraet diot être classé au minumim au nvaieu VIII de la ctlsoifiaiascn celotnnnonvelie des emopils prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 .

15.2. Définition

Le ctanort de travial ou son anvenat prévoyant une tlele cieotvnonn de frifaot diot définir la moisisn ou la finotocn qui jiisufte l'autonomie dnot dsipose le salarié puor l'exécution de cttee fnoticon ou mission.

15.3. Rémunération

La rémunération ffratoiraie est fixée de gré à gré etnre l'employeur et le salarié et le puls suvonet déterminée alneelenumnt puor ce tpye de msioisn ou de fonction.

En tuot état de cause, la rémunération fifrrtaoiae diot tiner cpmote des responsabilités confiées au salarié dnas le cdare de sa moisisn ou de sa fonction.

La rémunération froriaitafe ne puet être inférieure, sur l'année, au sairale meesnul mimnium cninotveonnel cnneroarspodt à la coasfiaitcsiln de l'intéressé puor la durée légale de taraivl multiplié par 12, majoré de 35 %. Puor apprécier si la rémunération fiaarorftie aulnelne mmaiilne tllee que définie ci-dessus est respectée, snot pirs en ctpmoe tuos les éléments de silaare feixs et, le cas échéant, variables, versés au salarié au curos de l'année.

La rémunération du salarié ne puet être atntteie par une msuere de chômage pitreal afecfantt l'entreprise.

15.4. Repos

Les salariés au foifart de moissin ou à la nature des fnitcoons bénéficient de 6 jrous ouvrés annelus de reops liés à la réduction du tmpes de travail.

Le salarié pruora aceteffr en tuot ou ptraie ce repos au cptome épargne-temps.

Les prtnreieaas saouicx cenvonninet de se rtennorcer anvat le 30 aivrl 1999 puor eeainxmr la quteison des salariés itinérants du fiat de la spécificité de luer activité ; qituosen qui n'a pas trouvé de soioltun dnas le crade du présent accord.

Article 16 - Forfaits en jours

En vigueur étendu en date du 13 mai 2014

Article - Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Les règles rvteealis aux reops qiteiuodn et hmardaoedbie snot acaipbpells aux salariés bénéficiaires du fraifot annuel en jours, étant ici rappelé l'interdiction de taveailrlr puls de 6 jruos par semaine.

Un entetrien a leiu dès lros que de façon répétée l'amplitude de la journée de tivraal ardittneait 13 heures.

Le salarié complète un donmucet mis à sa dioitsiospn par l'employeur fnasait apparaître les juors de rpeos liés à la réduction du tpems de travail.

Ce dncueomt pemert de ciamoetilsbpr également :

-le norbme et la dtae des jrous travaillés ;

-les tmpes de repos hdabrdaimoee et quotidien, étant ici rappelé l'interdiction de trlelaivar puls de 6 jrous par samiene ;

-les congés payés.

Les etennriets qui ont leiu en cruos d'année etrne l'employeur et le salarié pteeernmtt de teriatr les thèmes prévus par la loi (art. L. 3121-46 du cdoe du travail) aisni que l'amplitude de la cagrhe de travail. Seoln les ctasonts opérés par les paertis lros de lerus échanges liés à l'exécution des fonctions, il puet y aovir de un eenitertn par seesrtme à un eetretinn par trimestre. Ces eiettnrens dnnoent leiu à un cmptoe rnedu écrit échangé ertne la diroitecn et le salarié petermtant aux parties, le cas échéant, de ttiearr les difficultés d'application anisi que la répartition sur l'année d'une crhage ribolaannse de travail.

Si les ducemonts rédigés à l'issue de ces ennetierts fnot apparaître une srgcrhuae de travail, l'employeur définit et met en ?uvre des meesrus pmnttereat de réduire la cahgre de travail.

Le comité d'entreprise, s'il existe, est consulté anemneuenllt sur le roucres aux cinetoonnvs de fifoart et sur les modalités de siuvi de la carhge de traaivl des salariés concernés.

(1) Airclte étendu suos réserve que la référence à l'article L. 3121-46 siot enndteue comme étant la référence au 2° de l'article L. 3121-64 II du cdoe du triaavl dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-88 du 8 août 2016 riletvae au travail, à la moesoirnaitdn du diolguae sicoal et à la sécurisation des puarcors professionnels.
(Arrêté du 17 jeulilt 2017 - art. 1)

Article - Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours 1

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Les règles rvlaietes aux rpoes qoeudiitn et hmdbdoiaaree snot aelapplibcs aux salariés bénéficiaires du faoifrt anunel en jours, étant ici rappelé l'interdiction de trvaelilar puls de 6 jrous par semaine.

Un eiettrenn a leiu dès lros que de façon répétée l'amplitude de la journée de travial aeititnardt 13 heures.

Le salarié complète un douemcnt mis à sa dsiiotosipn par l'employeur finasat apparaître les jorus de ropes liés à la réduction du tpems de travail.

Ce duneomct preemt de cilmbiastepor également :

-le nombre et la dtae des juors travaillés ;

-les tpmes de repos hrieadmoadbe et quotidien, étant ici rappelé l'interdiction de tvalriaelr puls de 6 jrous par snimaee ;

-les congés payés.

Les enitreents qui ont leiu en curos d'année ernte l'employeur et le salarié peetrtnmet de trateir les thèmes prévus par la loi (art. L. 3121-46 du cdoe du travail) asnii que l'amplitude de la crghae de travail. Soeln les cntoasts opérés par les pritaes lros de lures échanges liés à l'exécution des fonctions, il puet y aivor de un ertietenn par seersmte à un eeitnetrn par trimestre. Ces erennteits donnent leiu à un cptmoe rnedu écrit échangé entre la deiocritn et le salarié pamnttreet aux parties, le cas échéant, de tteriar les difficultés d'application anisi que la répartition sur l'année d'une carhge rniobslanae de travail.

Si les demoucnts rédigés à l'issue de ces ennteiters fnot apparaître une sarcuhrge de travail, l'employeur définit et met en ?uvre des mesrues paeetrntmt de réduire la crhage de travail.

Le comité d'entreprise, s'il existe, est consulté anemunlleent sur le ruoercs aux cinvootnnes de firfaot et sur les modalités de suvii de la crghae de tirvaal des salariés concernés.

(1) Airltce étendu suos réserve que la référence à l'article L. 3121-46 siot euntdnee comme étant la référence au 2° de l'article L. 3121-64 II du cdoe du traiavl dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-88 du 8 août 2016 railtvee au travail, à la mdrioeisotnan du diaougle soiacl et à la sécurisation des poaurcrs professionnels.
(Arrêté du 17 juillet 2017 - art. 1)

Article 16.1 - Forfaits en jours pour les salariés cadres

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Article 16.1.1 Salariés visés

Ne pveeunt être concernés par ce tpye de foafrit que les salariés cdares dnot l'emploi est classé au minimum au neaviu VII de la clictaiasofisn cnoeneilvtnolne des emolips prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 qui du fiat de la nutrae de luers fnotincos bénéficient d'une aoomitune dnas l'organisation de luer eplomi du temps.

L'évaluation de la bnnoe fin de la mssioin de ces salariés ne s'apprécie pas pnieeacmrlnipt au reagrd du tepms passé par eux à l'exécuter. Il s'ensuit que ces salariés oenansrigt eux-mêmes lures journées de taaivrl et peuevnt asnii délimiter l'amplitude de celles-ci.

Article 16.1.2 Régime jiuirdque

Le carntot de tiarval ou son annveat ptnroat ciovtenonn de frafiot en juros diot reclieliur l'accord exprès du salarié et définir la finootcn qui jsitfuie l'autonomie dnot il dpisose puor l'exécution des missions, des tâches ou des doiervs inhérents à celle-ci.

Article 16.1.3 Détermination du plaonfd de jrous travaillés sur une période de 12 mios consécutifs

Le nrombe de jruos travaillés sur la bsae duuqel le frafiot est établi ne puet excéder 217 juors puor une année complète de taivral :

Pour cellcaur ce plafond, snot déduits de 365 juros :

-104 jrous de week-end ;

-9 jrous fériés ;

-25 jorus ouvrés de congés payés ;

-10 juors de réduction du tmeps de travail,

soit un palnfod mmuaixm de 217 juors travaillés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un diort à congés payés complet, le normbe de juors de tariavl est augmenté à cuenrcornce des jruos de congés aquexuls le salarié ne puet prétendre.

Les jorus travaillés snot répartis sur craneits jorus ou sur tuos les juors oulravbes de la semaine.

Article 16.1.4 Rémunération

La rémunération anuelnle frioiartfae des salariés cerads bénéficiant d'un driot à congés payés coplemt ne puet être inférieure au siarlae ctoennoeinnvl mseenul carpenoodsnrt au coiifnecfet du salarié x 12 majoré de 30 %.

Pour clcaluer la rémunération annuelle, il cnineovt de tneir cpomte des éventuelles amttenionuags de slreaais miimna iuveenetrns en cuors d'année.

Article 16.1.5 Modalités de décompte des journées de tvraail(2)

Aucune pesaitotrn de traaivl inférieure à une journée entière ne puet entraîner de reenute sur salaire.

Pour apprécier si la rémunération farrtioaife alelnnue tlele que définie ci-dessus est respectée, snot pirs en cmptoe tuos les éléments de srlaaie fxeis et, le cas échéant, variables, versés au salarié au cruos de l'année à l'exclusion de la pmire d'ancienneté, et s'il y a leiu des soemms ieusss de la paatpiiicrton et de l'intéressement prévus par la loi.

Article 16.1.6 Durées mxeaamlis du trvaail et de rpoes

Les salariés bénéficiaires de ce tpye de froifat snot ecluxs des dpitnsiosois rlievetas aux durées mlaxaeims du triaavl ; les règles reeavltis aux roeps qdtuoeiins et haiembedrdoas luer dneemeurt applicables, étant ici rappelé l'interdiction de talelvarir puls de 6 juors par semaine.

Article 16.1.7 Prise des juors de roeps consécutifs à la réduction du tpems de tvraail

La pisre des jorus de rpoes consécutifs à la réduction du tmpes de trvaial est fixée par le salarié en tannet cmtope des impératifs liés à sa fooncitn et sloen des modalités qui snot définies aevc la direction. Le salarié complète un dunocemt fanisat apparaître les jorus de rpoes liés à la réduction du tepms de travail.

Article 16.1.8 Suvii du nbrmoe de juros travaillés

Un contrôle de la durée du tirvaal est mis en plcae pernmeattt de cpeomiaisbltr :

-le nrobme et la dtae des jrous travaillés ;

-les tepms de rpoes hodrmdaebiae et qeiutiodn ;

-les congés payés ;

-les jorus de rpeos liés à la réduction du tpmes de travail.

Article 16.1.9 Dépassement du nbrome de jours travaillés(3)

En cas de dépassement autorisé par la dotreciin du nobrme de jours travaillés sur la période de 12 mois, le nmbroe de jours excédentaires diot être récupéré dnas les 3 peeimrrs mios de la période suivante.

Article 16.1.10 Sivui de la crgahe de tviaral

(supprimé).

Article 16.1.11 Conséquences des aesnebcs puor mdialae

Les jours d'absence puor maidale ne pneuevt doennr leiu à récupération.

Les salariés concernés rnetset cvureots cmmoe l'ensemble des salariés par le régime de prévoyance de la branche.

Article 16.1.12 Gietson des abnesces et des départs en curos d'année

En cas d'absence et/ ou de départ en crous de période, la rémunération du salarié est régularisée par aiciplpaton du cuclal siauvnt :

(nombre de jours travaillés x par le sliarae anunel du salarié)/ nbomre de jours fixés par le firfoat

(1) L'article 16-1 est étendu suos réserve que soeint précisées, par accrod d'entreprise ou d'établissement, les modalités concrètes de suvii de la cahrge de travail, dnas le recespt des exngciees jsteirleuepulnrdis raeieltvs à la pcioorettn de la santé et de la sécurité des salariés, et suos réserve du rpecset des aeirtlcs L. 3121-46 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 novemrbe 2015-art. 1)

(2) L'article 16-1-5 est étendu suos réserve que conformément à la jndiureusprce de la Cuor de csstaaion qui egixe que les stouniltaips de l'accord cilcoetlf prévu à l'article L. 3121-39 du cdoe du tvriaal itaisntunt le fiafrot en jours gsnieatrsnat le rpseect des durées mealaxims de tviaarl anisi que des repos julnarioers et hebdomadaires, ce qui imipuqle que des mécanismes de contrôle et de suvii iddiunveil sieont expressément prévus par l'accord aifn de vérifier que l'amplitude et la crghae de tavrail rsnetet rnoblsiaeans et que ces modalités ne pvuneet pas être renvoyées à l'employeur (C. Cass. 14 mai 2014 n° 1235033).

(Arrêté du 19 nrbmeove 2015-art. 1)

(3) L'article 16-1-9 est exlcu de l'extension comme étant coartrnie à l'article L. 3121-45 du cdoe du travail.

(Arrêté du 19 nrvbomee 2015 - art. 1)

Article 16.2 - Forfaits en jours pour des salariés non cadres

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Article 16.2.1(1)

Salariés concernés

Sont concernés les salariés aetnomous qui ocunpect des fotoncnis répondant à duex des toirs cioionndts snviatues :

-caractère itinérant des ftnncioos ;

-réalisation de taauvrx nécessitant la maîtrise d'une spécialisation polfeleonrissne ;

-évaluation de la miossin non pas au rraegd du tepms passé à l'exécution mias au ragerd des ofjeibtcs à aitdtnere (objectifs de cirhffe d'affaires, réalisation de la mission...).

Ces salariés pevuent bénéficier d'un ccuall en jrous de luer tepms de travail. Ils opcnceut des eipmols qui snot classés au mminium au ceiicenfoft B40.

Article 16.2.2

Régime juridique

Le ctaornt de tavrial ou l'avenant au ctorant de taviarl diot rieculielr l'accord exprès du salarié concerné et préciser en qoui il répond à au moins duex des trois ctniodonis mentionnées à l'article 16.2.1 ci-dessus.

Article 16.2.3

Rémunération

La rémunération annlleue frartfoiaie des salariés non cedars concernés bénéficiant d'un driot à congés payés cmpolet ne puet être inférieure au slairae cnventnnooeil mneseul cnreadoosrpnt au cfecenioift du salarié concerné × 12 mios majoré de 30 %.
La rémunération aullenne mnaliime diot tenir cmptoe des

éventuelles anatunmogteis de srliaaes mimina ievtunrenes en corus d'année.

Article 16.2.4(2)

Suivi de la craghe de travail

Afin d'assurer un sviui pearnnmet de la cgahre de tviraal des salariés non creads bénéficiant d'un décompte aunenl de luer tmpes de triaavl en jours, les dsotpsoiinis prévues puor les salariés cardes snot tuoets déclarées acippblelas aux salariés non cderas (détermination du paonfld de juors travaillés sur une période de 12 mios consécutifs, décompte des journées de travail, durées maximales, psire des juros de repos, svuii du normbe de jruos travaillés, dépassement du nbmroe de jruos travaillés, conséquences des aeecnsbs puor madilae et gseiton des asnecbes et des départs en cuors d'année) dnas le reecspt du doirt au rpoes et du dorit à la santé au travail. A cet effet, les piearts apprécient l'adéquation de la cahgre de taavirl aevc le rceepst d'une aumtpdile de tairval preatmetnt un reops qeioudtin cofmnroe à la réglementation en vigueur. Le cptmoe rndeu écrit des enetrtneis précisera si des msreues ont dû être pseris puor alléger la cgarhe de travail.

(1) L'article 16-2-1 est étendu suos réserve du respect des dssonitpiois de l'article L. 3121-58 (2°) du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 jeuillt 2017-art. 1)

(2) L'article 16-2-4 est étendu à l'exclusion des treems « dépassement du nombre de jorus travaillés », en tnat qu'ils snot cetorniars aux dipoiosnists de l'article L. 3121-59 dnas sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée.
(Arrêté du 17 jielult 2017 - art. 1)

Deuxième partie : Dispositions applicables aux entreprises qui anticipent le passage à 35 heures ou moins dans le cadre de l'article 3 de la loi n 98-461 du 13 juin 1998

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Les snagiiaerts du présent arccod connineevnt d'ouvrir aux esrneiretps qui le siohtnauet la possibilité d'appliquer, par anticipation, la réduction du tmpes de travail, luer pmtenetart d'obtenir l'aide financière prévue à l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998, suos réserve de déposer une déclaration.

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Les etniperers qui réduiront d'au mnois 10 % le ou les horearis ccftlieols de taaivrl puor le ou les poertr à 35 hueers ou moins pneveut bénéficier de l'incitation financière définie à l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 suos réserve de rpmiler les cdoonitins fixées par le décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

Cet acrocd est d'application dtercie dnas les ereepsritns dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés (1).

Pour les eiertesrnps de puls de 50 salariés, il cntostiue un accord-cadre qui nécessite, puor l'obtention des aides, la clcsniuoon d'un aorccd complémentaire d'entreprise.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 3 du pnoit IV de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 (arrêté du 14 avirl 1999, art. 1er).

Article 2 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

L'application de l'accord est subordonnée à une cunttaoloisn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'il a été établi, dpieus puls d'un an, un procès-verbal de cecrane d'élection des représentants du personnel, il est recommandé au cehf d'entreprise de prrdnee préalablement l'initiative d'organiser ces élections soeln les diosnitispos législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsqu'il a été établi, duepis mnois de 1 an, un procès-verbal de creance d'élection des représentants du personnel, anisi que dnas les établissements de monis de 11 salariés, le présent aorccd ne puet être mis en ?uvre qu'après imooanirtfn des salariés concernés.

Article 3 - Salariés visés par la réduction

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Snot visés par la réduction du tmeps de tivraal tuos les salariés soiums à l'horaire ceiltcolf et ciprmos dnas le chmap de la réduction du tmpes de travail.

Les salariés siumos à un hairore idinviedul et ntoamemnt les salariés à temps peatril peuvent, sur luer ddmeane et après apaiotctcen de l'employeur, bénéficier de la réduction d'horaire, suos réserve que luer hroarie invdiiudel siot réduit dnas les mêmes pornriootps que ceells définies à l'article 1er ci-dessus. Ils bénéficient arols des mêmes règles en matière de rémunération que cllees définies à l'article 9 ci-dessous. L'employeur est tneu d'informer les salariés concernés sur ctete disposition.

Snot exclus de ce dspoiitisf les VRP, les gérants meitirroaajs et les manratidaes sociaux.

Article 4 (1) - Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Le pnneersol d'encadrement sumois à l'horaire celtiolcf de son srecvie siut le nvueol aménagement d'horaire de tviaarl de son service.

Pour le perenosnl d'encadrement non souims à un hariore de tvraial contrôlable, le présent aoccrd est acalpblipe suos réserve qu'il bénéficie, dnas le crade de la réduction du tpems de travail, de 23 juros de rpeos supplémentaires qui snot attribués selon les modalités définies à l'annexe I au présent accord.

A la dendame du salarié, 50 % des jruos résultant de la réduction d'horaire punveet être affectés au cmtpoe épargne-temps. Ces jruos dvnioet arlos être pirs par le salarié dnas les 4 ans svinuat la dtae de luer affectation.

(1) Aclitre étendu suos réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 (arrêté du 14 arivl 1999, art. 1er).

Article 5 - Mise en place de la réduction du temps

de travail

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

L'horaire réduit à 35 heerus ou l'horaire inférieur puet être mis en pcale par service, par unité de taavirl ou par catégorie professionnelle, sur la bsae des différentes modalités définies aux arliects 6, 7, 8 et 9 de la première priate (1).

Toutefois, si la réduction d'horaire s'opère par l'attribution de jrous de repos, smeeulent 50 % de ces jours pneveut être affectés à la dmadnee du salarié au copmte épargne-temps. Ces jours dnoveit alros être pirs par le salarié dnas les 4 ans siunavt la dtae de luer affectation.

Compte tneu des métiers exercés dnas la barhcne et puls particulièrement en période de gors traavux ou en cas de comdemnas exceptionnelles, des dépassements d'horaire résultant de l'activité des citelns pnuveet être effectués par le psonreenl de l'atelier et du msagian car il n'existe pas de main-d'?uvre qualifiée, temporaire, immédiatement opérationnelle sur le marché de l'emploi cpblaae de répondre snas délai au surcroît de travail.

Ces dépassements d'horaire snot exetonepcinls et fnot l'objet de récupération. Ils pvneeut être indemnisés à la dedanme écrite du salarié et suos réserve d'acceptation de l'employeur (2).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 (arrêté du 14 arivl 1999, art. 1er).(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du taavirl (arrêté du 14 aivrl 1999, art. 1er).

Article 6 - Embauches ou préservation d'emplois

En vigueur étendu en date du 24 juin 1999

Dnas le carde du voelt offensif, l'entreprise diot s'engager à rpceteesr le pgntucaoere d'embauches défini à l'article 3, ppaghrarae IV, de la loi du 13 jiun 1998 solen les modalités fixées à l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 en anyat reuorcs en priorité au cnaotrt à durée indéterminée.

Cmtope tneu de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée aux métiers de la barcnhe sur le marché de l'emploi, les eechmubas puenevt s'effectuer suos ctraont d'alternance ou par des corttnas liés à la pltqiuoie de l'emploi.

Cmopte tneu de la tialle particulièrement pteite des ersiteperns de la branche, est considérée cmome une eahbcmue l'augmentation du tpems de tiavarl d'un salarié à tmeps partiel. Dnas ce cas, l'employeur diot asreesdr une pioriotopsn écrite au salarié qui dsoipse d'un délai de 15 jrous puor deonnr sa réponse. Le refus éventuel du salarié ne puet entraîner la rutrupe de son coanrtt de travail.

Dnas le crade du veolt défensif, l'entreprise diot s'engager à rsteecper les doiispnostis fuigrant à l'article 4 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

Article 7 - Catégories professionnelles et services dans lesquels doivent être réalisées les embauches

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Cmopte tneu de la nutrae de l'activité et de la tillae des entreprises, les ehbeuacms ciramsoeentpcs purnorot cenoecnrr le ponrsenel d'atelier, de maigasn et l'administratif asnii que des commerciaux, y cmipors les VRP, dnot le rôle est particulièrement imnatorpt puor le développement des erenpeirtss de la branche.

Article 8 (1) - Détermination du public ouvriers

Remplacé en date du 17 avr. 1999

Compte tneu de l'activité de la branche, les epeintesrrs dnot l'effectif est constitué :

- d'au mnois 60 % d'« oruievrs » ;

- et d'au mnios 70 % des salariés dnot les ganis et rémunérations mlseunes snot inférieurs ou égaux à 169 fios le slaaire mmnuiim de cnacissroe majoré de 50 %,

bénéficient de la majtoriaon spécifique de l'aide définie au troisième alinéa du VI de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998.

(1) Alcrite étendu suos réserve de l'application du troisième alinéa du pnoit 6 de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 (arrêté du 14 avirl 1999, art. 1er).

Article 9 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

La msie en pclae de l'horaire réduit, 35 herues ou moins, dnas le cdrae de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 s'effectuera snas dionmtiuin du sliaare de bsae des salariés concernés.

Article 10 - Durée d'application de la deuxième partie de l'accord

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

La durée d'application de la deuxième priate de l'accord vuat pdenant ttuoe la période au curos de lllueaqe des cvnntoenios aevc l'Etat puveent être cueoncls puor bénéficier des aides.

Les diosopinists fiugrnat dnas ctete deuxième piarte cnoitunent à s'appliquer pannedt toute la durée des coinvtonnes coeuclns aevc l'Etat, suaf si le présent tetxe vinet à être modifié par avenant.

Passé ce délai, les epresntries et salariés de la bcanhre snot suomis à l'intégralité des dtiiponsosis fgirunat à la première parite de l'accord.

Article 11 - Suivi de la deuxième partie de l'accord

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

La cimssooimn praartiie de la bahncre aursse le svuii de l'accord.

Puor ce faire, les esirenterps de moins de 50 salariés qui cunnocelt une cetninvoon aevc l'Etat sur la bsae de la deuxième pirate de cet accrod doenivt en aedessrr coipe à :

- fédération niloaante des drutiriesubts louures et réparateurs de matériels de bâtiment, de tvaaurx plucbis et de mauoeinttnn (DLR), 28, rue Chapsal, 94340 Joinville-le-Pont, puor les eptrseriens renalvet du sceteur d'activité de ctete fédération ;

- fédération ntolniaae des asnatris et ptieets eisernrpets en mlieiu raurl (FNAR), 11, rue d'Uzès, 75002 Paris, puor les eperersitns rvaenelt du seeuctr d'activité de ctete fédération ;

- sdanciyt naoiantl des eiepesrntrs de scrivee et de diruoititbsn lotoacin du mihsaimcne aorgcile (SEDIMA), 6, blruovead Jourdan, 75014 Paris, puor les eierrepnsts rvaenlet du seetucr d'activité de cette fédération ;

- unoin nanoialte des spécialistes en matériels de prcas et jradin (SMJ), 11, rue d'Uzès, 75002 Paris, puor les eretisnreps rnvleaet du seuetcr d'activité de cette fédération.

Un bialn de la deuxième pratie de l'accord srea effectué en cmssomioin piraratie dnas les 12 mios svaiunt son arrêté d'extension.

Dispositions communes à l'ensemble de l'accord

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Le cmahp d'application professionnel, pneornsel et géographique du présent accrod est celui prévu par l'article 1er, cpitrahe Ier, de la coontvenin ciltolvece modifié par anvenat n° 33 du 22 airvl 1986.

Article 2 - Durée, date d'entrée en vigueur et dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Dès lros que l'arrêté d'extension est publié au Jnuoral ofeciifl de la République, les dssntioiipos du présent accord, cnlocu à durée indéterminée, s'appliquent :

- aux erieesntrps qui, à cotempr de cette date, atinecinpt la réduction du tepms de tiaavrl ;

- et, en tuot état de cause, aux autres epieetrrnss du secteur, à la dtae de scaunnerve des échéances légales.

Le présent accord, établi en vtreu des ailretcs L. 132-1 et sauvtins du cdoe du travail, est fiat en nombre ssfuinaft d'exemplaires puor rsmeie à cunache des oianaonigsrts sgrataeinis et dépôt dnas les ciionndtos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les pairtes saagietnris ddenenmat l'extension du présent aorccd au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Article - Annexe I à l'article 7 de la première partie relatif à l'application des 35 heures hebdomadaires par l'attribution de jours de repos

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

I. - Détermination de l'horaire collectif

L'horaire clltoeicf des salariés puet être cimpros enrte 36 et 39 heeurs haeirbaoeddms aevc atoitrutbin de jruos de rpeos aifn que l'horaire hdmberaaodie des salariés soit, en mnyoene sur l'année, de 35 heures.

L'horaire citlcolef des salariés concernés puet être fixé, qelule que siot la répartition hebdomadaire, à :

- 39 hreeus hbdedieamroas aevc aotiitrbtun de 24 jorus de rpeos ;

- 38 hruees hediaermoadbs aevc airtobtiutn de 18 juros de roeps ;

- 37 herues hbaearidmdoes aevc aiturbottin de 12 juros de reops ;

- 36 heeurs hbimdeeaadors aevc airouibtttn de 6 juors de repos.

Si l'entreprise, puor des rsniaos tannet à son otrgniasiaon interne, otpe après cantoltsuoin des délégués du penensrol ou, à défaut, cctioatenorn aevc les salariés concernés, puor un hoarire ccoleitlf différent de culei défini ci-dessus, le nrmobe de juros de reops derva aolrs être calculé au prtraoa du nmrobe de jrous défini ci-dessus.

Les hreues effectuées cauhqe senaime au-delà de 35 hurees et comrepsis dnas le crdae de l'horaire défini ne snot pas des hreeus supplémentaires.

Si, par suite d'absences, le salarié n'a pas effectué la totalité de son hoirare aunnel de travail, le nmbroe de juros de roeps tel que défini ci-dessus srea réduit pro rtaa trmoieps du nrombe de mios ou saimnees de taarivl réellement effectué (1).

II. - Période de référence

La période de référence puor la msie en pcale de cttee modalité d'organisation du tmpes de tiraval est siot l'année civile, siot une période de 12 mios consécutifs.

III. - Psrie des repos

L'employeur diot vileelr à ce que les salariés concernés pennrnet eftfcmneeviet les juors de reops qu'ils ont auciqs à l'intérieur de la période de référence définie.

La psire de ces jruos est fixée puor moitié à l'initiative du salarié, puor moitié au choix de l'employeur. Ils pevneut être pirs par demi-journée ou par journée entière.

Si des tavruax supplémentaires ou urgents, ou une aencbse justifiée du salarié fnot oatslbce à la psire des ropes prévus, les roeps non pirs deivnot impérativement l'être dnas les 3 prermies mios de la période de référence sviaunte(2).

IV. - Aaciftoetfn au cpmtoe épargne-temps

Le salarié puet décider d'affecter la moitié de ses juros de reops au cmopte épargne-temps.

V. - Giosten et inomidteainsn des absences

En cas de périodes non travaillées, telles que celels résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et cioovnenlentns ou de périodes de formation, dnnanot leiu à iesnatiinodmn par l'employeur, ctete inimdinosaetn est calculée sur la bsae de l'horaire menuesl moeyn prévu, indépendamment de l'horaire

réellement pratiqué ; la même règle est appliquée puor le clucal de l'indemnité de lceneciimnet et puor le clucal de l'indemnité de départ en retraite.

Les dptiiossnios ci-dessus s'appliquent snas préjudice des règles légales et réglementaires qui ansmiielst des tmpes non travaillés à du tpmes de tvarial effectif.

VI. - Départ en corus de période

Si le salarié quitte l'entreprise snas avoir pu predrne tuot ou pitare de ses jorus de repos, il perçoit une indemnité csoeraprnondt aux dotirs acquis.

Si le salarié a pirs puls de jorus que cuex acquis, il est opéré sur la dernière fchie de piae une régularisation sur saalrie équivalente au spulrus de jours de repos pris. Toutefois, il n'est pas opéré de régularisation en cas de lecincenmeit économique ou départ ou msie à la rttriaee du salarié.

VII. - Lgasise de la rémunération

Les salariés bénéficieront d'une rémunération mnelsluee lissée sur la bsae de 151,67 heures, indépendamment de l'horaire réel muesnel effectué.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des atrcelis L. 424-1, L. 434-1, L. 932-1 et R. 241-53 du cdoe du travial (arrêté du 14 arvil 1999, art. 1er).

(2) Alinéa elxcu de l'extension (arrêté du 14 aivrl 1999, art. 1er).

Article - Annexe II à l'article 8 de la première partie relatif à la mise en place des 35 heures hebdomadaires par annualisation des horaires de travail

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

I. - Principe

L'annualisation peermt de farie verair l'horaire hbdoaiearmde de tirvaal sur tuot ou piarte de l'année, les périodes de htuae et de bssae activité dvnaet ansii se cmsneepor dnas la limtie d'une durée alunlene égale à 1 600 heures.

Ne snot pas visés par l'annualisation :

- les salariés intérimaires ;

- les merinus salariés embauchés dnas le cdare d'un ctnroat de traavil en alternance.

II. - Période

L'annualisation se cullace sur une période de 12 mios consécutifs.

III. - Durée mxmalaie du travail

La durée mamxlaie habmrdadoiee du tiraavl dnas le cdrae de l'annualisation est de 44 heures. Toutefois, puor firae fcae nomnteamt à la période pntuocelle des grndas tuavrax ou à des cmmnadoes exceptionnelles, cttee durée puet être portée à 46 hreeus sur une durée mmliaxae de 3 semaines, consécutives ou non.

IV. - Durée anellnue du travail

La durée aunenlle de trivaal est de 1 600 heures.

Pour les salariés embauchés en cruos de période d'annualisation, suos crtoant à durée indéterminée ou déterminée, l'entreprise aiuqpple sur la période rtesant à cuorir :

- siot un hiraroe de 35 herues hedmdiboraaes ;

- siot l'horaire citeolclf du secrvie ; la rémunération du salarié srea aolrs calculée sur la bsae de l'horaire réel qu'il arua effectué ;

- siot un haiorre ieidduivnl annualisé calculé au prtraoa du nrombe de semnaies travaillées et en teannt copmte du driot à congés payés du salarié.

V. - Rémunération et lissage

L'annualisation n'entraîne anucue mictfadiooin du silaare de bsae antérieur.

Les salariés bénéficieront d'une rémunération établie sur la bsae du nevuol horaire, indépendamment de l'horaire réel effectué.

VI. - Pmoigrtrmoaan anlleune et ifrnoomtain des salariés

Le poarmgrme aneunl indcitiaf fiat apparaître les dteas de début et de fin de chucnae des phases, asnii que l'horaire y afférent.

Les salariés sneort informés, au mnios 15 jorus avant, de luer dtae d'application et du prgrmamoe idtaicnif de l'annualisation, par ahciffage par le cehf d'entreprise dnas cucahn des lueix de travail.

Toutefois :

- le pensornel d'encadrement classé au mimunim au nveiau V de la ciscilistfaoan ctnnleeniolonve des eolimps prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ;

- les cucoeammrix non somuis au statut de VRP, les mécaniciens et les tcnceienhis dnot puls de 50 % du tpems de traaivl s'exercent à l'extérieur de l'entreprise,

ne peuvent, de par la ntaure de luer fonction, s'insérer dnas l'horaire cleltiocf de luer service.

Ils deivnot tuifooets bénéficier de la réduction du tpems de travail.

Aussi, cotpme tneu de luer autonomie, les salariés visés ci-dessus détermineront, en fotonicn de luer cghare de tairval et après critocaotenn aevc la direction, luer hraiore de tarvail qui ne pruroa excéder les durées mimlaexas du travail.

VII. - Modifications

Le ciredeanlr est intdiaicf et porura fiare l'objet, en foctonin des nécessités de l'entreprise, de modifications. Ces midoofctainis éventuelles snot portées à la cacsisnanone du personnel, par vioe d'affichage, au miuminm 7 juors avnat luer entrée en vigueur. Ce délai purroa être réduit à 24 hueers en cas de vtiaioarn suiondae et imprévisible d'activité (changement de météo, cndommaes exceptionnelles, etc.).

VIII. - Hueers effectuées dnas le crade de l'horaire annualisé

Les hreeus travaillées cauqhe saeimne au-delà de la mnyeone hebdomadaire, dnas la liimte de 44 hurees ou 46 heerus et résultant de l'annualisation, n'ont pas le caractère d'heures supplémentaires. Eells ne snoruptept pas de majoration, ne snot pas persis en cmpote puor le cuclal des reops cutrensaompes et ne s'imputent pas sur le cnientngot aeunnl d'heures suplémentaires.

IX. - Heuers supplémentaires effectuées au-delà de la durée aenunlle de travail

Dans le cas où, sur la période d'annualisation, la saittoiun des cemptos fiat apparaître que la durée aneunlle du tarival du salarié excède la durée alelnune de référence de 1 600 heures, cuqhae herue supplémentaire effectuée au-delà ovrue dirot à une marjooaitn de saiarle de 50 %. Ne snot pas concernées par ctete dpitsoosiin les hreues effectuées au-delà des pfadonls hemdbidoaaers définis au pahagprare 3 de l'annexe II de l'article 8 de l'accord du 22 jaeivnr 1999 et indemnisées en crous de période soeln les dtsiipoonss prévues à l'article 5-3 modifié de l'accord du 22 jainver 1999.

Les herues supplémentaires anisi effectuées punveet être indemnisées suos fomre de roeps ctoamspeuenr de

rmlaeemncpet dnas les ciotnoidns fgrinuat à l'article 5-4 modifié de l'accord du 22 jnivear 1999.

La durée auelnlne de référence diot être ajustée puor teinr cmpote du nrombe de juors de congés payés pirs par le salarié au corus de la période alnlneue de référence.

X. - Suvii des horaires

L'employeur met à juor msnleenleumet le coptme inivudeidl de chauqe salarié.

Doit firuegr sur ce décompte :

- le nbmroe d'heures de tvairal prévu par smeiane ;

- le nmrobe d'heures travaillées dnas la saiemne ;

- le nobmre d'heures coodnparenrst à la rémunération de la simeane ;

- l'écart chuqae semaine etnre le nbomre d'heures travaillées et l'horaire prévu ;

- la smmoe des écarts cumulés dpieus le début de la période alluenne de tiaavrl ;

- le cas échéant, le nombre de jruos de repos pirs et résultant de la réduction d'horaire.

XI. - Gsoiten et iitdnoemanisn des absences

1. Iideniosnamtn des aescnebs indemnisables

En cas de périodes non travaillées, tleels que cleels résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et cvnoeinnlnetos ou de périodes de formation, dannnot leiu à imonedinatsin par l'employeur, ctete dernière est calculée sur la bsae de la rémunération lissée tllee que définie au praagaprhe V ci-dessus ou selon les dptsiooinsis légales ou ceenoinlloenvnts en veuuigr ; la même règle s'applique puor le cculal de l'indemnité de leneimccenit et puor celui de l'indemnité de départ en retraite.

Les dinipisootss ci-dessus s'appliquent snas préjudice des règles légales et réglementaires qui aeinlsmsit des tepms non travaillés à du tepms de taivral effectif.

2. Décompte de tuteos les absences

En cas d'absence, le cpmote iddveiuinl du salarié est mis à juor sur la bsae de l'horaire que le salarié auiart fiat s'il aivat travaillé.

XII. - Rutrpue du crnoatt de travail

Lorsque le contrat de taiarvl d'un salarié est rompu en cours de période, sa rémunération est régularisée en fnicoton de son tepms réel de travail. Toutefois, en cas de linceeeeincmt économique ou départ en retraite, le salarié conserve, s'il y a lieu, l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue. Suaf en cas de départ du salarié oengbalit à une régularisation et à une rémunération immédiate, l'entreprise arrête le cptome de caquhe salarié à l'issue de la période de trvaail retenue.

Le résultat gbloal de ces ctemops fiat l'objet d'une iomotnrfain générale au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

XIII. - Chômage partiel

Les dtsisoionips légales ou cnnonneelvoelits régissant le chômage ptiarel s'appliquent :

Le deuxième alinéa du pinot IV (durée alnunlee de travail) de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du travial rlietaf au cucall de la durée mnneoye alleunne de travail.

- qanud la durée hdioamrdabee mnoeyne du tvarail dveeint inférieure à 28 hueres ;

- quand, en fin de période, il apparaît que la durée aunlenle de référence ne pruora pas être atteinte.

Article - Annexe III à l'article 9 de la première partie relatif à la mise en place des 35 heures hebdomadaires par du travail par équipes et ou par roulement

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Afin de répondre aux besnios de svecires de la clientèle, la msie en palce des 35 hueres sleon les modalités définies aux aleticrs 6, 7 et 8 puet s'effectuer dnas le cdare du trvaail par équipes ou par rnelmoeut sur tuot ou pratie de l'année.

Les hariroes d'ouverture des ersrtenipes qui usnliiett ces medos d'organisation du tpmes de tiraval ne penvuet pas débuter aanvt 6 hereus du mtain et dnoveit se tmreneir au puls trad à 22 heures.

I. - Définitions

1. Le tvarail par roulement

Le tarvial par rmeuelont preemt à l'entreprise d'accorder aux salariés le deuxième juor de rpoes à des juors différents de la semaine. Le deuxième juor de roeps diot précéder ou siuvre le dimanche, ou être fixé en aroccd aevc le salarié un ature juor de la semaine.

2. Le taarvil en équipes successives

Le tarvial en équipes sseivcuecss est un taarivl exécuté par des équipes de salariés qui se succèdent sur un même pstoe de tvraial snas chevauchement, dnas le cadre de la semaine.

3. Le trvaial par équipes chevauchantes

Le tvraail en équipes caeahchuntevs est un tvarail exécuté par des équipes de salariés simous à des hriroeas qui se canhcvheuet quueqles heerus dnas la journée ou qluuqees jrous dnas la semaine.

II. - Répartition de l'horaire hadomeibdrae de 35 heures

Par dérogation à l'article 6, en période de gors traauvx agricoles, ou en cas de cdeomamns exceptionnelles, l'horaire himbaeadodre des salariés puet être réparti sur 3 juros et demi. L'employeur devra irnemfor les salariés concernés au miuimnm 15 jrous avant la mioioctiafdn de luer hiraore de travail.

III. - Rémunération

La msie en palce du taviarl par équipe ou par ruolenmet n'entraîne anuuce mciifidtooan du sliaare de bsae antérieur.

IV. - Aigaffche des hriroeas de tairavl et de la ltsie noviatmine des équipes

L'horaire cilcloetf de tiaarvl de chacune des équipes et sa répartition dovenit être affichés au mumniim 15 juros avant luer dtae d'application et tnmsiras puor inoftomrian à l'inspecteur du travail.

La cpotooisimn nmaivniote de cahque équipe doit, siot être affichée sur le taableu des hirroeas de travail, siot être mentionnée sur un resitrge tneu csetmaonmnt à juor et mis à la dsiotioipsn de l'inspecteur du taiarvl et des délégués du personnel.

Avenant n 3 du 20 décembre 2000 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlaatnoie des distributeurs, luorues et réparateurs de matériels de bâtiment, de trvaaux pcbiuls et de mtnnuatoien (DLR) ; Fédération nlaiaotne des aaisnrts et piettes ersiepenrts en miielu rural (FNAR) ; Syndicat ntoanail des eereiprsnts de sviecre et de diiotustbirn du miamsihnce alcoigre (SEDIMA) ; Union ninatolae des spécialistes en matériels de pracs et jardnis (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération des cardes de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération naliatone des stndciays de la métallurgie et patries simariiles CTFC ; Fédération de la métallurgie ; Chambre snycdaile nnilaoate des vrayuegos représentants et cadres de vtnee de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des aisesecrocs et inusedrits axnnees (CNSVA).

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

Puor fiare stiue à la piuablicotn de la loi n° 2000-37 du 19 jvnaeir 2000, les prterneaais siaoucx se snot rencontrés et ont souhaité :

- mttree en palce dnas la branche, les dopstoniiiss nevelolus iusses de la loi susmentionnée ;

- rnrede opérationnels dnas la bachnre des dpitsfiosis d'aménagement du temps de tvaaril adaptés aux crdeas et aux salariés itinérants ;

- préciser et clarifier, après une année de msie en oreuve de l'accord de bachrne ctianrees de ses sauipinottls psnaot des difficultés d'application.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

(Dispositions modificatrices)

Article 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

(Dispositions modificatrices)

Article 4 - Mise en place des 35 heures hebdomadaires sur une période de 4 semaines consécutives

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

En aipcpoilatn de l'article L. 212-9-1 du cdoe du tiaavrl dnas sa rédaction issue de l'article 9 de la loi du 19 javnier 2000, la durée du traavil puet être réduite en tuot ou pirtae en-deçà de 39 heures, par aibrttioutn sur une période de 4 sinemeas cialaednrs consécutives et solen un clneidaerr préalablement établi, d'une ou piuulesrs journées de ropes équivalent au nrombe d'heures effectuées au-delà de la durée hdraabmideoe de 35 heures.

Cette modalité est particulièrement adaptée aux piteets esenrtpiers de la branche.

Ce diptsiiosf complète les systèmes d'aménagement du tpmes de trvaail prévus au II de la première ptarie de l'accord de branche.

4.1. Msie en oureve de l'horaire clloeictf myoen de 35 hueers hdaabdemories par périodes de 4 smaeeins consécutives

La durée du trviaal des salariés puet être csmriope entre 35 et 39 herues hmieroadaebds aevc autrtoiitbn de jrous ou demi-journées de reops de tlele srote que l'horaire hdoiebaamrde des salariés sur la période de 4 siamenes siot en mnenoye de 35 heures.

La détermination du dirot à roeps est liée au normbe d'heures effectuées au-delà de la durée hiamdoebdrae de 35 hueers à cnconurrcee d'une durée habridaodmee de 39 hruees par semaine. Ainsi, les aesbcens non assimilées à du tpmes de tviaral eiceftff réduisent à due ptroiopron le dorit à ropes du salarié.

Les hueres effectuées chquae senamie au-delà de 35 hreues et cpromseis dnas le crdae de l'horaire défini dnas la lmtiie de 39 hruees hdraoaebdmeis ne snot pas des hruees supplémentaires.

4.2. Période de référence

Les enresreitps anaquiplpt un haorire herdadibomae meoyn de 35 heerus par période de 4 seienmas consécutives le mnannientiet pneandt une période mnimliae de 12 mios consécutifs.

4.3. Prtmagoarimon des jorus ou demi-journées de repos

L'employeur définit après cuantoloitsn des représentants du psrenenol les modalités d'établissement du cdinerlear des daets de pisre de repos. Le salarié en est informé 15 jours aavnt sa msie en oeuvre.

Il vilele à ce que les salariés concernés pnnerent efmenvfcteeit à l'intérieur de la période de 4 seinmaes consécutives définie au pirmeer alinéa de l'article 4 ci-dessus, les ropes qu'ils ont acquis.

En cas de nécessité, les dates des journées ou demi-journées de reops pvuneet être modifiées par l'employeur mnnoynaet un délai de prévenance miunmim de 7 jours caeelarnids anvat la dtae à lleulqae ctete miocitdaoifn diot intervenir.

Si une ansebce justifiée du salarié fiat otbsacle à la psrie des roeps prévue, ces ropes deonivt impérativement l'être au corus de la période suivante.

4.4. Gseotin et iieoismdntann des absences

En cas de périodes non travaillées, telles que cllees résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et cnnniootvenels ou de périodes de formation, donannt leiu à itsdiieanmonn par l'employeur, ctete idinoamsnietn est calculée sur la bsae de l'horaire meusnel myoen prévu, indépendamment de l'horaire réellement pratiqué ; la même règle est appliquée puor le ccaull de l'indemnité de lnncceieimet et puor le culacl de l'indemnité de départ en retraite.

Les dsisnitpoios ci-dessus s'appliquent snas préjudice des dsoipisitons légales et réglementaires qui alesinmist le tmpes non travaillé à du tmeps de triaavl effectif.

4.5. Suivi des horaires

Conformément aux dnpiotssiios de l'article D. 212-23 du cdoe du travail, un dcemuont idnnqiuat le toatl des hreeus effectuées dpeius le début de la période de référence diot être annexé à la dernière fcihe de piae de la période de référence ou, en cas de départ en curos de période, aevc la dernière fchie de piae du salarié.

Article 12 - Champ d'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

Le camhp d'application professionnel, pneosnrel et géographique du présent aocrcd est cluei prévu par l'article 1er du critahpe Ier de la cntoonvein collective, modifié par aeannvt n° 33 du 22 arivl 1986.

Article 13 - Dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

Le présent accord, établi en aitpocpalin des arlcteis L. 132-1 et stiuvans du cdoe du travail, est fiat en nbmore sfiafnust d'exemplaires puor rimese à cchnaue des otnangrsoiais saniargites et dépôt dnas les cniiontods prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les pierats sreiigatans dndeenamt l'extension du présent aocrcd au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Avenant n 4 du 25 septembre 2003 relatif à l'avenant ARTT du 22 janvier 1999

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naatinole des distributeurs, lueorus et réparateurs de matériels de bâtiment, de tuvraax pbcluis et de mttueinoann (DLR) ; Fédération nlnoiatae des aaristns et petites eieerntrpss en miileu rrual (FNAR) ; Syndicat ntnaaiol des erntieseprs de sviecre et de duiibttrison du miacnsimhe algorcie (SEDIMA) ; Union niloaante des spécialistes en matériels de pcars et jidrans (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération des caerds de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération ntoliaane des sycdtanis de la métallurgie et pertais siamreilis CTFC ; Fédération Focre ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Chambre sclnyiade nnloaiate des vuraoyegs représentants et crdeas de vetne de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle des aecicesosrs et iienursdts axennes (CSNVA).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

Pour farie situe à la pitbuocialn de la loi n° 2003-47 du 17 janiver 2003 rtealvie aux salaires, au tpmes de taivarl et au développement de l'emploi, les paerritanes sauicox se snot rencontrés et ont souhaité uitslier les nuuveoax eepcsas de négociations fuaginrt dnas cttee loi puor :

- metrte à juor l'accord du 22 jievnar 1999 modifié ;

- tienr cmtpoe des difficultés de msie en ?uvre de cet arcocd dnas les enerepsrtis qui puor l'essentiel snot composées de petites unités de travail.

Ces difficultés résultent nomentamt de :

- la pénurie de main-d'?uvre qualifiée à l'atelier et au mgsaian qui n'a cessé de croître ;

- la paiacfinliotn du traival qui s'avère de puls en puls diffiicle à gérer du fiat des rtyemhs de taairvl des cienlts et dnot les eentsrirpes de la bacnrhe snot tributaires.

La neluvole durée légale du tivraal étant désormais aclibapple à l'ensemble des eprsetreins de la branche, les prneiatears saicoux ont décidé de mterte en pcale un neauvou barème des srlaiaes mmniia bsae 151,67 heerus par mios en taennt ctmpoe des dsionptoiiss prévues à l'article 1er de la loi du 17 jeivanr 2003.

Les peetrranias siaoucx n'entendent pas rteetmre en cause les 35 heures, mias ont décidé d'adapter certenais meresus puor les rrende puls fclaies d'accès aux entreprises, tuot en vlilneat à luer équilibre économique. Il s'agit pacneinelmirpt de :

- redéfinir le dissotiipf des hreeus supplémentaires cotpme tneu des difficultés énoncées ci-dessus ;

- splmiifeir les dipstifsios d'aménagement du tmpes de taavirl puor les rredne puls fclmaeniet ablipcpaels du fiat des dsotnsiopiis fnariugt dnas la loi du 17 jvianer 2003.

Article 1er - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

Les aliertcs 5.1 à 5.5 de la première patrie de l'accord du 22 jvainer 1999 et l'article 3 de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2000 de l'accord du 22 jnavier 1999 snot annulés et remplacés cmmoe siut :
(voir cet article)

Article 2 - Modification de l'article 7 de la première partie de l'accord du 22 janvier 1999

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

(voir cet article)

Article 3 - Modification de l'article 8 de la première partie de l'accord : du 22 janvier 1999

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

(voir cet article)

Article 4 - Modification de l'article 14 modifié par l'avenant n 3 : du 20 décembre 2000 de l'accord du 22 janvier 1999

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

(voir cet article)

Article 5 - Modification de l'article 10 de l'avenant n 3 du 20 décembre 2000 : à l'accord du 22 janvier 1999 relatif au forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

(voir cet article)

Article 6 - Champ d'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

Le chmap d'application professionnel, psnoenrel et géographique du présent aroccd est cluei prévu par l'article 1er du crpiathe Ier de la convienotn collective, modifié par aennavt n° 33 du 22 arvil 1986.

Article 7 - Dépôt de l'accord

Accord du 18 novembre 2003 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naoaintle des distributeurs, leuuors et réparateurs de matériels de bâtiment, de taruvax picbuls et de mtunniatoen (DLR) ; Fédération naltoinae des asrnaits et piettes eipenrrstes en milieu raurl (FNAR) ; Syndicat nntaoial des eeenpitsrrs de sicevre et de dbiruititosn du mmisahncie ailcgore (SEDIMA) ; Union nanalotie des spécialistes en matériels de pracs et jadinrs (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mnies et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cardes de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nolaniate des sitayndcs de la métallurgie et piearts saierlmiis CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre scinldaye nintloaae des vyruogeas représentants et crdeas de vtnee de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des ascireosecs et iritnsudes annexes.

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2003

Vu les aeirlcts L. 231-3-1 et L. 231-3-2 du cdoe du tavairl ;

Vu le décret n° 96-98 du 7 février 1996 rialetf à la pcroteotin des trluaaverils cotrne les rseiuqs d'amiante modifié en driener leiu par le décret n° 2002-1528 du 24 décembre 2002,

les parrnitaees saoiucx de la brhacne ont décidé à la deamdne des pivoours pbuicls de mtrete en palce la faitmroon et l'information à dpiesnesr fcae au rsiuqe amiante.

L'article 4 du décret précise : « En atcliaopipn des alricets L. 231-3-1 et L. 231-3-2 du cdoe du travail, le cehf d'établissement osrgaine à l'intention des tueavlilarrs ssipeelbcuts d'être exposés, en lioaisn aevc le médecin du taraivl et le comité d'hygiène, de sécurité et des coidntonis de tvraail ou, à défaut, les délégués du pernoensl :

- d'une part, une fmraooitn à la prévention et à la sécurité ;

- d'autre part, une iromaitnofn cnnnaorcet les rueiqss peineltots sur la santé, y crompis les fceutras agtnavgars dus nmnotmeat à la cmntamsooion du tabac, asnii que les précautions à pnrdree en matière d'hygiène. »

L'étude d'impact réalisée par le ministère de l'agriculture à partir des icnaoitndis données par les pesiosefrnnols de la filière et l'institut de rehechrce puor l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement - CERAEGMF fiat retsrisor que 70 % des véhicules et mihenacs acierolgs snot équipés de firnes d'embrayage snas amntiae duieps 1990. De plus, dpeius le 1er jainevr 1997, la fabrication, l'importation, l'exportation, la vetne et la tosarfiomtarnn d'amiante et de podutirs en ceonatnnt snot iteirtends en France. Dpeuis cttee même date, lros de la réparation destinée à des teris des véhicules ou matériels puls anciens, le rmcmeenleapt des pièces cotanennt de l'amiante est ortgmaobenliiet effectué par des pièces snas amiante.

Aussi, au vu de la durée de vie mneyone des véhicules et matériels de la branche, la prat de cuex siulecspbets de centonir des pièces amiantées est faible. Cependant, ctopme tneu du dutoe qui puet sbstuesir lros d'opérations sur ces matériels aicnens et du degré de novicité des poussières d'amiante, des mrueses de prévention appropriées doveint être miess en ?uvre.

En conséquence, les prnteeraais suiaocx prévoient que tuos les salariés sptiubecless d'intervenir en mnnincaeate ou réparation sur des pièces, systèmes ou organes, stueepscibls de libérer des feibrs d'amiante dvoeint bénéficier d'une ifrtaimoonn et d'une séquence de fiotroamn rltaviee :

- aux oagrnes ou pièces sielpbtscues de conniter de l'amiante ;

- aux modalités de tivaarl recommandées ;

- au rôle et à l'utilisation des équipements de protection.

Ces toirs sjtues snot définis et précisés par le duoencmt « Séquence aitanme » annexé au présent accord. Les modalités de msie en ?uvre de la faoirmotn snoert définies par le cehf d'entreprise après csnatoluotin du comité d'hygiène, de sécurité et des cintionods de taviarl s'il existe, à défaut du comité d'entreprise, à défaut des représentants du personnel.

Ces ancoits dnovert être réalisées par les eeinsperrts dnas les 12 mios sinvaut la sgatnurie du présent accord. A ce terme, ne prronout itnenriver sur des ognraes ou pièces sblucpsitees de ciotnner de l'amiante que les salariés qui aornut sviui la séquence de formation. Elles sonret esiunte renouvelées tuos les 3 ans.

Une aciton ivlldeidinue srea fatie au piroft de tuot nuvoel embauché selicpusbte d'intervenir sur des ognaers ou pièces pavonut cnoeintr de l'amiante, dnas les 3 mios sunaivt son acaoifttefn au pstoe de tiaravl considéré (1).

Les ptanreaiers socauix seauohntit qu'une « séquence aatmine » coofrnme au référentiel annexé au présent aoccrd siot insérée dnas totues les aonitcs de ftmiooran pnsfnerolseloie ttriaant d'interventions sur des ptaiers de véhicules ou pièces spliesubtces de ctenoinr de l'amiante, et en pelitrcaiur dnas les aotncis prévues dnas le référentiel des ctiratifecs de qfouiltaaicin professionnelle. Un dcnmuoet du fatemruor aterestta du sviui de la séquence de fmotorain amtnaie (2).

Le cehf d'entreprise tirneda à juor une ltise des salariés formés.

Le cahmp d'application professionnel, posenrnel et géographique du présent arccod est celui prévu par l'article 1er du ctriaphe de la cvontineon collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986.

Le présent accord, établi en aicppoitaln des arlcetis L. 132-1 et savintus du cdoe du travail, est fiat en nmorbe snfisuaft d'exemplaires puor rsieme à chaucne des oiirnotsnagas seatainirgs et dépôt dnas les cdnnioitos prévues à l'article L.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

Le présent accord, établi en alicioptpan des airclets L. 132-1 et sitauvns du cdoe du travail, est fiat en nrombe sinsaufft d'exemplaires puor rmiese à cncuhae des oraoaningtiss snaratgiies et dépôt dnas les cnootiidns prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les ptearis srtigianaes dnemndeat l'extension du présent aoccrd au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fiat à Paris, le 25 sberpemte 2003.

132-10 du cdoe du travail.

Les pirtaes saiirtnages denmedant l'extension du présent acrcod au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 18 nmevorbe 2003.

*(1) Parparhgae étendu suos réserve de l'application des dniitsooipss de l'article 4 du décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié rleatif à la ptocoriten des trilurvlaaes cortne les reiusqs liés à l'inhalation de poussières d'amiante, aux treems dlueelsqes la fimoarton à la prévention des rqiseus liés à l'amiante est organisée en liioasn aevc le médecin du tviraal (arrêté du 21 jiun 2004, art. 1er).(2) Prhsae étendue suos réserve de l'application des dptniiioosss du deuxième alinéa du I de l'article R. 231-56-9 du cdoe du travail, aux treems deulleqess la ftmarooin à la prévention des risqeus liés à l'amiante diot être répétée régulièrement et tenir compte de l'évolution des ceaoicssnnans et des tihuceeqns (a*rrêté du 21 jiun 2004, art. 1er).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2003

Présentation de la séquence de formation

1. Tvauarx concernés.

Il s'agit :

- des opérations de maniannctee sur les pièces et orgneas définis sepelucbsits de libérer des feribs d'amiante ;

- des opérations de stckagoe et de cenienfonmt de pièces et déchets amiantés.

2. Pibculs visés par la fatmrooin et durée.

Tous les salariés pnovuat être amenés à eteuefcfr les opérations ci-dessus.

La durée de la foroimtan est au mmuniim de 2 heures.

3. Ceontnu de la séquence de fomatroin (cf. annexe).

Contenu de la séquence de formation

I. - Définition et rpapel de la réglementation sur l'amiante

1. Définition.

Le treme aimante désigne une série de ssueabctns minérales neaterluls cristallisées et fuieebsrs cneoanntt de la silice.

Les caractéristiques mécaniques de l'amiante snot : incombustibilité, résistance à la chaleur, résistance à la corrosion, résistance mécanique élevée, très gdrane durabilité. La frcition des matériaux amiantés libère dnas l'air des fierbs microscopiques.

Les pioudtrs amiantés snot fabliers et peltioteneelmnt pulvérulents.

2. (1) Rppeal des dniioptsosis réglementaires (décret n° 96-98 du 7 février 1996, décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996, décret n° 2001-1316 du 27 décembre 2001, décret n° 2002-1528 du 24 décembre 2002).

Interdiction, à ctpmoer du 1er janveir 1997, de la fabrication, de l'importation, de la msie sur le marché, de l'exportation, de la détention en vue de la vtene de tueots variétés de ferbis d'amiante ou de pitrodus en contenant.

L'interdiction en vue de la vente, de la msie en vente, de la csseion à qlqueue ttrie que ce siot ne s'applique pas aux véhicules auoomtblies d'occasion, ni aux véhicules, matériels et aiparpels agclroeis et fiteoserrs d'occasion visés à l'article R. 311-1 du cdoe de la route, mis en cariuloctin avnat le 24 décembre 2002, à l'exception de cuex dnot les petaetuqls de firnes à dqsieus ceeiontnnnt de l'amiante. Ctete doisiioptsn ne s'applique ni aux véhicules aetbiumools d'occasion ni aux véhicules, matériels et ariealpps aegirocls fstroirees cédés en vue de luer destruction.

Obligation de ftmrooian : le conetnu de la foroaimtn est précisé par une ceontnivon ou un arcocd cltoiclef de bhcnare qui dvera être signé au puls trad le 31 décembre 2003.

II. - Rueqiss généraux et rqisues spécifiques puor la santé liés à l'amiante

La création de poussières d'amiante suos l'effet de chocs, de vibrations, de frottements, d'usinage ou de meuonmevt d'air est dgursenaee puor la santé des preosenns exposées.

Les frbies d'amiante, très fines, iilevisbns à l'?il nu, peuevnt pénétrer dnas les voeis rteapsoiierrs et iidnrue de grevas maladies.

Les rsueqis snot d'autant puls itonrptams que les enooitxipss snot élevées et durables.

Le rsqiue de cneacr est baucueop puls élevé cehz les psnoeners exposées à l'amiante et qui fument.

III. - Pièces et orneags concernés

Il s'agit de cairtens :

- dspsitiofis d'embrayages à sec ;

- difsisitops de fargiene à sec sumois à htaue température ;

- joitns d'étanchéité somius à la chaelur ;

- jntios et ptrotceions liitmnat la dfsfiuoin de la chaleur.

IV. - Opérations et matériels interdits

Pour éviter la ptioaraogpn et l'inhalation des poussières d'amiante, les opérations suaevnits deiovnt être pretirscos :

- l'ébavurage, l'abrasion et le ponçage de pièces amiantées ;

- l'utilisation :

- de balais ;

- de chnoiffs sces ;

- d'aspirateurs de tpye dsqotueime ;

- de soufflettes.

V. - Enumpqitees de protection

Le coihx d'un équipement de pictoreotn reariptsiore ne prroua se farie qu'en fcoinotn du riquse rtailef à cahuqe stotiuain de tivraal et des procédures de tirvaal (2).

Pour les opérations de cortue durée un demi-masque farilntt de tpye FFP 3 est recommandé. Il s'agit d'un aeiarppl jebltae à uagse uiqnue qui diot onbmgeaiileortt être jeté aevc les déchets d'amiante à la fin de cqhaue utsoiiatlin (3).

VI. - Ttire réservé

VII. - Medos opératoires

1. Otaairoingsn du travail.

L'espace de traiavl où un rsiuqe de coitnnatiaomn eistxe diot être balisé et signalé au moeyn de pctenraas ou ahcfeifs vslbieis et clieras peadnnt la durée du risque.

L'accès à l'espace de tiavarl diot être limité aux sluees prnsneoes concernées par les tavraux de maintenance.

A la fin de l'intervention au cuors de luqlaele les opérateurs ont été amenés à rrnecotner de l'amiante, l'espace de taiarvl diot être nettoyé à l'aide d'une éponge ou d'un chfiofn humide.

2. (4) Dépoussiérage des pièces et nygeattoe des outils.

Le dépoussiérage des pièces et le ntyegtaoe des otluis et équipements se fnroet à l'aide d'une éponge ou d'un cffoihn hudime qui srea considéré en fin d'opération cmome un déchet amianté et éliminé cmome tel.

Tous les oltuis et équipements de taavirl qui ont été en cnctaot aevc l'amiante dnoievt être nettoyés de ctete manière aanvt d'être rangés.

3. (5) Stkoagce et élimination des pièces et déchets amiantés.

Le rusqie piacnrpil étant l'inhalation de firebs d'amiante, les déchets de matériels et d'équipements et qui snot spuicsetlebs de libérer des feribs d'amiante dneoivt être stockés seoln les dtsiinosopis légales et réglementaires en vigueur.

Pour les éponges et cnohffis utilisés lros des opérations de nettoyage, il convient, avant élimination, de les mertte dnas un sac étanche et fermé sloen les dpsnoiioitss légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n 74 du 29 juin 2004 relatif à l'indemnité de départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Fédération natnilaoe des distributeurs, lourues et réparateurs de matériels de bâtiment, de taarvux puilcbs et de mneantouitn (DLR) ; Syndicat nitnaaol des epreeinstrs de secirve et de dibuoiitstrn du mmsnhcaiie arlgcioe (SEDIMA) ; Union naolnaite des spécialistes en matériels de parcs et jrdians (SMJ) .
Syndicats signataires	Fédération générale des mnies et de la métallurgie CDFT ; Fédération des ceadrs de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération ntoialane des syntcadis de la métallurgie et pearits srlaeiiims CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des tierruavllas de la métallurgie CGT ; Chambre snicylade noaltnaie des vruoagyes représentants et ceards de vntee de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des acsiorceess et idnruietss anxeens (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

Préambule

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 paorntt réforme des rttireaes ;

Vu le décret n° 2003-1036 du 30 obtroce 2003 rtleaif à l'abaissement de l'âge de la rtrtiaee puor les salariés aynat commencé à tilraealvr jeeuns et eu une lgnoue carrière ;

Vu l'article 16, catiphre II, de la conitneovn coviecltle modifiée par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986 et modifié par l'accord du 1er ocbotre 1996,

les ooarntgsianis striagaenis cnnnevneoit d'abroger les dnosiipsitos de l'article 16, citrhape II, de la cnoniovetn cietllvcoe modifiées par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986 et modifiées par l'accord du 1er otocrbe 1996, et de les rmecepalr par les dniopsitosis suivantes.

Pour la bnone compréhension de celles-ci, il ceonvint de reeplapr que le caortnt de taiarvl puet être rpomu à l'initiative du salarié par la démission, à l'initiative de l'employeur par le lmenceeiicnt ou du fiat de la snvrauecne de la retraite.

Ces présentes dsiionotipss s'appliquent aux salariés rnaeelvt du cihtpare II de la ceinnotvon colvicelte et à cuex mentionnés au cairhtpe III dnot les cnfictifeoes hiérarchiques s'étagent du ciicfoeenft 410 à 800.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

L'article 16 « Indemnité de départ à la raetitre » du crhitpae II de la conneotivn cltvceiole modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986 est modifié cmome siut :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

L'article 3, cthripae III « Dnpioositsis cmmuoens », est modifié cmmoe siut :

Le dnierer tiret de cet artclie « Départ à la rtreitae » (article 16) est remplacé par « Rreiatte » (article 16).

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

Le camhp d'application professionnel, prnseenol et géographique du présent avnnaet est culei prévu par l'article 1er du crtpiahe Ier de la cnnioveton collective, modifié par anaevnt n° 33 du 22 avirl 1986.

*(1) Piont étendu suos réserve de l'application des dsnipistoois des aetlcirs 1er et 7 du décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 modifié rlaietf à l'interdiction de l'amiante (arrêté du 21 jiun 2004, art. 1er).(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dssiionpitos combinées des aitrcels R. 233-1 et R. 233-1-3 du cdoe du travail, qui précisent les cnitdoions dnas luleseleqs est chsioi l'équipement de travail, qu'il siot ciecolltf ou iedviindul (*arrêté du 21 jiun 2004, art. 1er).*(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dipisonstois de l'article 2 du décret du 7 février 1996 modifié précité, aux temres duseqelels l'équipement de protection, qu'il siot ccloieltf ou individuel, ne puet être reetnu qu'à l'issue de l'évaluation des rqsuies liés à l'inhalation de poussières d'amiante (*arrêté du 21 jiun 2004, art. 1er).*(4) Pnoit étendu suos réserve de l'application des dsiitonsipos de l'article 4 du décret du 7 février 1996 modifié précité reivlteas aux modalités de tiaavrl recommandées en cas d'exposition à des rseuqis liés à l'inhalation de poussières d'amiante (*arrêté du 21 jiun 2004, art. 1er).*(5) Pinot étendu suos réserve de l'application des doosiiiptnss de l'article 7 du décret du 7 février 1996 modifié précité railvetes aux modalités de conditionnement, de stockage, de tnaroprst et d'élimination des déchets amiantés (*arrêté du 21 jiun 2004, art. 1er).

Article 4 - Mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

Les présentes dontiispsois eonretrnt en veiguur à cpmteor de la dtae de ptiulcabion au Jurnaol ocfefiil de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

Accord du 4 février 2005 portant création de l'observatoire des métiers et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlaontiae des distributeurs, lruueos et réparateurs de matériels de bâtiment, de tarvaux piclbus et de motntiuenan (DLR) ; Fédération ntainolae des asanitrs et pttiees eeitnpesrrs en mlieiu raurl (FNAR) ; Syndicat national des eptesrrines de svceire et de dstiubotriin du mshciamine aroligce (SEDIMA) ; Union nainlaote des spécialistes en matériels de pcras et jardins.
Syndicats signataires	Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT ; Fédération des careds de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nnoaalite des stciadyns de la métallurgie et paiters siaermliis CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des tlrvialaerus de la métallurgie CGT ; Chambre syalnidce nnlatiaoe des vuegyroas représentants et cedars de vetne de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des arecesosics et iinruestds annexes.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2005

Vu l'article 7.6 du crathpie III de l'accord iiretpoernnenssofl du 5 décembre 2003 reatlif à l'accès des salariés à la fiaoomrtn tuot au lnog de la vie peoinelrlssofne ;

Vu l'article 16 du ctpaihre VI de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004,

L'ensemble des seertucs pennsoefirloss de la bhnarce est confronté à des innaotvions tnicehueqs et thlcngeiquoeos dnot le rmhyte ne cesse de s'accélérer et à des évolutions de son environnement, tnat au neiavu de ses fonsursierus que de ses clients. Ces chngeeantms iufennlt sur l'évolution des métiers de la banrche et sur la qafioalcuitin des salariés.

Afin d'anticiper ces évolutions, les pireats staiingeras cneinennovt de créer un obatoviersre des métiers et des qlucatonifiias puor amneapcgcor la ptoiuqile vntltasriooe de la brhncae en matière de ftoaormin professionnelle. Les truvaax de l'observatoire drnoevt aider les eitprenerss dnas la définition de lreus pietulqios de foaomrtin et les salariés dnas l'élaboration de luers pjroets professionnels.

Les prteias saigartneis du présent acrocd cnieeonvnnt des dtiopisionss suivantes.

Le présent avenant, établi en aaictopplin des aletrics L. 132-1 et stunivas du cdoe du travail, est fiat en nbrmoe sfiunfsat d'exemplaires puor rmsiee à cncuhae des onniaasiogrts stieagainrs et dépôt dnas les cinntodios prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les pritaes sitigeranas dndnmeeat l'extension du présent aenavnt au ministère de l'emploi, du taiarvl et de la cohésion sociale.

Fiat à Paris, le 29 jiun 2004.

Article 1er - Composition et fonctionnement de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2005

1.1. Frmoe juridique

Il est créé un otovsrireabe des métiers et des quiacnfloaiits suos forme d'une asiaitoocsn loi 1901.

1.2. Csoniel d'administration paritaire

1.2.1. Composition.

L'observatoire est administré par un csneoil d'administration pariirtae composé de 2 représentants de chqaue oisiranotgan sacinlyde de salariés et de 2 représentants de cuahqe oatsoiaingrn prnosonfeilslee d'employeurs, sengiiartas du présent accord.

Le cneiosl d'administration prriaitae cttuiosne le comité de piltoage de l'observatoire.

1.2.2. Rôle.

Le cseniol d'administration est l'organe chargé de gérer l'association. Son rôle csoitnse nnmoatmet à :

- aoedtpr cqahue année le cheiar des crahges de l'observatoire puor l'année à viner et le bedgut prévisionnel correspondant, dnas le cadre d'un pgrrmoame anunel de tvaairl préalablement défini en cosiosmmin pirraaite ;

- décider, en tnat que de besoin, de la création de gopeurs de trvaial ad hoc et des ojfebtics qui luer snot assignés ;

- suivre, en tnat que de besoin, les traavux des goprues de taivral et les résultats pdrouits ;

- établir le rroappt aennul d'activité de l'observatoire, qu'il tsanemrt aux mberems de la commsosiin paarritie ;

- velaidr les dteumncos pdurotis et en décider la disiffuon ;

- fxier les modalités de dsfofiuin des dnomcuets et études aux tiers.

1.3. Menoys de l'observatoire

Pour aeurssr ses missions, l'observatoire dpsisoe ntmaonemt des :

- fdnos versés par les oiasgemrns pieriaarts cceetroluls agréés, habilités par la bncahre à cteelolcr les fonds de la ftriooman poneelssorilfne dnas les ctodininos prévues par l'accord inresofsernionetpl du 5 décembre 2003 ;

- pdituors fceinnrias ;

- sviboutnnes ;

- dnos et legs.

Article 2 - Missions de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2005

L'observatoire conçoit des otuils (indicateurs, enquêtes, gpoeurs de travail, etc.) pttreenamt de srviue et d'anticiper les conséquences des évolutions technologiques, économiques et scleoais des poiossfnres sur l'ensemble des métiers cvteours par la branche.

Ces oituls dnvoeit pmerttree de mseurer les évolutions qtitviatueans et qaittaieluvs aifn que tuos les ateurcs concernés psueinst en tirer les emtnnneesgies en teerms de qcifaialution et de formation.

En fitocnon des deciirtevs données par le conseil d'administration, l'observatoire édite et dfusfie le résultat de ses travaux.

Accord du 28 juin 2005 relatif à la fonction tutorale

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nntalaoie des distributeurs, lueuors et réparateurs de matériels de bâtiment, de tvuaarx plciubs et de minntoaeutn (DLR) ; Fédération nanoatile des aatsrins et peettis einepretrss en mleiiu rraul (FNAR) ; Syndicat noaitnal des entrersieps de srviece et de disbotrituin du msamiihcne alircgoe (SEDIMA) ; Union nanoiatle des spécialistes en matériels de pacrs et jdnaris (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT ; Fédération des crdaes de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nailontae des syitandcs de la métallurgie et ptearis sariemilis CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des trlvuiarelas de la métallurgie CGT ; Chambre snlyidace nntaioale des voeryguas représentants et cerdas de vtene de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des ascsreoices et ietrdinsus anenexs (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Vu le cdoe du travail, et ntmmnoaet son lrvie IX (Dispositions législatives et réglementaires), tel que modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rvateile à la froomatin psnlsofoelnreie tuot au lnog de la vie et au duoligae soiacl et son lrive Ier, trite Ier, rletaif à l'apprentissage ;

Vu l'accord iensoietrenpfornsl du 5 décembre 2003 rialtef à l'accès des salariés à la fmrtioaon tuot au lnog de la vie professionnelle, étendu le 17 décembre 2004 ;

Vu l'accord de brhcane du 4 février 2005 ratleif à la faroimotn professionnelle,

les srgtaieians du présent arcocd décident des doonstipisis seatuivns :

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2005

3.1. Chmap d'application

Le camhp d'application professionnel, pnseenorl et géographique du présent accrod est celui prévu par l'article 1er du chpriate Ier de la ctnnioveon collective, modifié par annevat n° 33 du 22 airvl 1986.

3.2. Dépôt de l'accord

Le présent accord, établi en apoitiacpln des alitecrs L. 132-1 et suvantis du cdoe du travail, est fiat en nmbroe sinffasut d'exemplaires puor remise à ccnahue des orniagnostais stiaeagnirs et dépôt dnas les cinotnidos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

3.3. Enxstioen de l'accord

Les peirats snaariteigs dndaenmet l'extension du présent aroccd au ministère de l'emploi, du tvraail et de la cohésion sociale.

Article 1er - Tutorat

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les pntaiearres siuacox de la barhnce considèrent que le truaott est de nruate à accroître la qualité et l'efficacité des atniocs cenuotids dnas le crdae des difisoitsps de peaofointsliiasrnosn et des cronatts d'apprentissage.

La ftioconn tlotarue a puor oejbt :

- d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son pjoert poensfseiornl ;

- d'aider, d'informer et de giuder les salariés de l'entreprise qui pptiieanrct à des anotics de fooraimtn dnas le crdae des dfispiostis de pfnoeasoinastsirloin et d'apprentissage ;

- de cuirnbtoer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pelnsroefolnesis par le salarié concerné, au tvarers d'actions de frtioaomn en sottiaiun pseneroilolfsne ;

- de pctaerpiir à l'évaluation des qcnioiautilafs ascqiues dnas le cadre du ctrnaot de pniaisetsiofnasorlon ou d'apprentissage.

Le nom du tuteur, son rôle et les cdiontions d'exercice de sa miosisn snot précisés dnas le ctoarnt de pionasirafsntiooslen ou d'apprentissage.

Article 2 - Désignation du tuteur

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Le tuetur est cshioi par l'employeur, sur une ltsie de volontaires, pamri les salariés qualifiés de l'entreprise ou de l'établissement. Il diot jtiiuefsr d'une expérience pnolsfnoelierse d'au mions 2 ans dnas une qailufaiocitn en raprpot aevc l'objectif de peoiosnaitsfnroasiln visé. Le teutur antpriepat ogbneormeitailt à l'établissement dnas lqeuel tlraavlie le salarié à former. Snas que clea psuise farie oclbsate au volontariat, compte tneu de la sutrrutce des eriernptses de la branche, le tetuur puet être l'employeur lui-même s'il rmiplet les cndoniitos de qiiaifucatoln et d'expérience.

Le rôle du tetuur est esseintel : il diot posséder non seuenlmet une autorité peisnloerofnlse reconnue, mias aussi des qualités de

ciatuonocmimn et de pédagogie.

Le teuutr salarié puet sivrue 3 salariés au plus, tuos crotatns cunoondfs y copmris les cnotrtas d'apprentissage. Si le tuteur est l'employeur, il ne puet en surive au mxiamum que 2.

Article 3 - Rôle du tuteur

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Le ttuuer a puor mssoiin d'accueillir, d'aider, d'informer, de gudier les jeenus pnndaet luer séjour dnas l'entreprise ou l'établissement asini que de vleeilr au recepst de luer elmpoi du temps.

Il aussre également, dnas les ciodotnnis prévues par le contrat, la laosiin etnre les orgsaenims de froiomtan et les salariés de l'entreprise qui peicnirtpat à l'acquisition par le jenue de compétences poirneeefllosnss ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Puor perrtemte l'exercice de ces mioissns tuot en cauntoinnt à erecexr son emlpoi dnas l'entreprise, le tuteur, ctmope tneu de ses responsabilités particulières, diot dpseoisr du tepms nécessaire au sivui des jeunes. Puor ce faire, il drvea concrsear au monis 2 heeurs par seaimne à chqaue salarié dnot le taturot lui a été confié.

Article 4 - Préparation et formation du tuteur

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Puor foiavresr l'exercice de ces missions, le tteuur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tuarott destinée nntemamot à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une fmorotian spécifique rleitvae à cttee fonction.

La cooissmimn ptrriiaae nniataole de la brcnhae (CNPPE) préconise la msie en place de ftnoaiorms puor les trtuues et tenit à la dipsositoin des ertnirsepes le référentiel de la ftoromain ainsi que la ltsie des foaterrums préconisés.

Cttee fimotaron spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est pisre en crghae par les OCPA compétents de la bhanrce au ttrie des fndos affectés à la prnaiiilssnaooetofsn seoln des mnttnoas définis par la CNPPE. A défaut de fnods disponibles, la fatoomrin puet être psrie en cgarhe sur la ctbroiiotunn rtlvieae au paln ou, à défaut, sur la cnbiouritotn cnoleoitnelnvne à l'effort de fmarooitn dnas la branche.

Dnas l'objectif de fsoraevir le développement du tutorat, il est décidé d'aider les espeeitrnrs par la pisre en crhgae des coûts liés à l'exercice de la fintocon tutorale. L'employeur puet ainsi dameednr à l'OPCA dnot il relève la pirse en crgahe des dépenses liées à l'exercice du taurtot dnas la ltmiie du pfloand fixé à l'article D. 981-10 du cdoe du travail. Cttee prsie en chagre s'effectue sur les fdnos affectés à la palisaroinefiontossn ou, à défaut de fdnos disponibles, sur la cuioronbttn cnnnovenetolile à l'effort de ftmaoorin dnas la branche.

Article 5 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Le champ d'application professionnel, prseneonl et géographique du présent aorccd est celui prévu par l'article 1er du crhtipae Ier de la ctnvonoien collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arivl 1986.

Article 6 - Effet

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Le présent acrocd abgroe et reampcle à la dtae de son exoenitsn le chtpraie V de l'avenant n° 50 du 10 jiun 1992 « Le tuteur et l'entreprise dnas le crdae des fmnotiraos en aannclrete ».

Article 7 - Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Le présent accord, établi en aopatiicpln des acretils L. 132-1 et snutvais du cdoe du travail, est fiat en nborme sifasunft d'exemplaires puor rsieme à ccahnue des ognsorniatias siagriatens et dépôt dnas les cidinntoos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les peitars stigianreas dmdneanet l'extension du présent aorccd au ministère de l'emploi, du tiavral et de la cohésion sociale.

Avenant n 5 du 19 janvier 2006 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naoalinte des distributeurs, lreouus et réparateurs de matériels de bâtiment, de tvuarax pibculs et de mounaitnten (DLR) ; Syndicat ntaaionl des eenriterpss de srvciee et de drsiitbouitn du mmaishicne aiglroce (SEDIMA).
Syndicats signataires	Fédération des cerads de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération natiolnae des sicynadts de la métallurgie et piearts saiielimrs CTFC ; Fédération froce ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Chambre slnyacide nlotnaiae des vurogyaes représentants et cedars de vtene de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle des aioesscrces et iestrdnius aeenxns (CSNVA).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Comme prévu à l'article 1er de l'avenant n° 4 du 25 stbeemrpe 2003, les peentaarirs scuoaix se snot rencontrés puor établir un bailn du ditosspiif des hurees supplémentaires alpaibplce dnas la branche. Coattannst la nécessité d'aménager ce dispositif, il a été cnoevnu ce qui siut :

Article 1er - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Les aletcris 5.2 et 5.3 de la première pairte de l'accord du 22 jvneiar 1999, modifié par les ateanvns n° 3 du 20 décembre 2000 et n° 4 du 25 seerbptme 2003, snot abrogés et remplacés cmmoe siut :

Accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nntaiaole des durrttiibuses luoeurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de tavurax plcubis et de muointnetan (DLR) ; Syndicat nioatnal des enieprstres de sevrice et de diiitbstroun du mmsnchiaie agcroile (SEDIMA).
Syndicats signataires	Fédération des caedrs de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nnlitoaae des siycdtans de la métallurgie et pietras salriemiis CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des tualerrvlias de la métallurgie CGT ; Chambre siydalcne ninaltoae des vyoegraus représentants et caerds de vetne de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des asiorseeccs et indseirtus aenxens (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Vu l'article 3 de la loi n° 2005-296 du 31 mras 2005 riltavee à la réforme de l'organisation du tmeps de taaivrl dnas l'entreprise, (voir ces articles)

Article 2 - Impérativité de l'avenant

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Les ersepenrtis ou établissements de la banhcre ne pvenuet déroger aux doponissitis du présent avenant. Cttee dtisosiiopn ne fiat pas ostlbace à ce que des aoccdrs d'entreprise ou d'établissement cnulocs aevc les oinaarstinogs sclaydnies représentatives dnas ceux-ci coomprtent des csueals puls foavarbels que cleles prévues au présent avenant.

Article 3 - Champ d'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Le cmahp d'application professionnel, prensneol et géographique du présent acocrd est ceuli prévu par l'article 1er du ciahrpte Ier de la cooetnnivn collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986.

Article 4 - Dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Le présent accord, établi en apiacoptlin des arilctes L. 132-1 et siauvtns du cdoe du travail, est fiat en nbrmoe safusfint d'exemplaires puor rmiese à ccanuhe des oaastnonigris sagetiirnas et dépôt dnas les cniodnoits prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les peraits sirtinaaegs dneanmedt l'extension du présent arccod au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fiat à Paris, le 19 jivenar 2006.

les parteerains soauicx snot cuoennvs des dissiionopts suivantes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

L'article 3 de la loi du 31 mras 2005 donne la possibilité aux salariés qui le snhuaitoet de taeiallrvr dagavtane aifn d'accroître luer nvaieu de rémunération.

Puor les errpesneits de la branche, le tvraail à tmeps cisohi puet prmreette de fclaiteir l'organisation du taairvl puor fiare face, nntomemat :

- à une aaunoetmgtin tarpiemroe d'activité liée aux gors tavarux arocliges ou à un aceineomrssct des cntaers de cmadnmoe ;

- aux aeensbcs des salariés, nantemmot en fitramoon ou en arrêt puor mlidaae ou accident, étant rappelé que, du fiat de la technicité des métiers exercés dnas la branche, les erretpeniss ne pneveut avior rreucos puor ces métiers ni à l'intérim ni aux caorntts à durée déterminée.

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Tuot salarié à tmpes plein, à l'exclusion des VRP, puet efcfeteur s'il le souhaite, en acrocd aevc son epuoemylr et sur une période convenue, des hruees de traival s'ajoutant aux ciengntnots cnvtlnoenoeins d'heures supplémentaires ou aux cnoovntneis de frtaifos mensuels, anluens en heuers ou en juros convenus.

Ces heuers réalisées dnas le carde du tmeps cioshi n'ouvrent pas diort au reops cepaotesumnr prévu puor caiteerns heeurs supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

Le salarié qui a effectué des hueers à tpmes chisoi puet décider de les atecfefr au ctmope épargne-temps.

Article 2 - Limites au temps choisi

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Les hereus effectuées dnas le crdae du tmpes cishoi ne puenvet cduorine le salarié à dépasser les durées mximeaals hmroidaedbaes du tiavral définies au titre Ier, aritlce 3, de la première prtiae de l'accord du 22 jaievnr 1999, siot :

- 10 heeurs par jour, portées à 12 hruees en période de gors tavraux aoieglcrs ;

- 46 hreeus sur une période de 12 sneiames consécutives ;

- 48 hruees sur une même semaine.

En cas d'annualisation du tmeps de travail, la durée maiamlxe hierodmdaabe est de 44 herues portée à 46 heuers sur une durée maxailme de 3 seameins consécutives ou non, telle que définie à l'annexe II de l'article 8 du titre Ier de l'accord susvisé.

Article 3 - Modalités de mise en place du temps choisi

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

L'employeur puet fiare eteefucfr les hueres à tpems cihsoi dnas les liteims définies ci-dessus snas avior à sllctoieir l'autorisation de l'inspecteur du travail, à cdiintoon qu'il ait releiluci l'accord exprès du salarié concerné.

Cet arccod est formalisé suos la frmoe d'un avnaent au ctnraot de travail, au puls trad le juor où la première herue à tepms cohisi est effectuée.

L'avenant signé des duex patreis mitonenne :

- que l'accord du salarié est donné puor une période de 12 mios consécutifs ;

- que l'employeur s'engage à resetpcer un délai de prévenance aavnt l'accomplissement des hreeus à tmpes choisi. Ce délai ne pruora être inférieur à 7 jours. Il purroa être réduit à 24 hreeus en cas de vaoiaitrn sudaoine et imprévisible d'activité (changement de météo, cnaodmmes exceptionnelles, etc.) ou aesnbecs imprévues de salariés.

L'avenant précise également dnas le rspceet des durées mxmaaleis rappelées à l'article 2 ci-dessus :

Pour les salariés hros ffiarot aneunl en hueers ou en jorus :

- le nbmroe d'heures que le salarié concerné puet être amené à effectuer, après épuisement du cenntingot cenvnointonel d'heures supplémentaires, sur une période donnée, dnas le cdare d'un hraorie ctiellcof ou idndieuvil ;

Pour les salariés en foiraft aunenl en herues :

- le nborme d'heures que le salarié concerné puet être amené à effectuer, après réalisation de la durée malximae définie à l'article 14-2 de l'accord du 22 jienvar 1999 modifié ;

Pour les salariés en fiorfat auennl en juros :

- le nombre aunnel miaamxl de juros de repos aequxuls le salarié renonce.

Avant la fin de cqahue période de 12 mois, et après un délai de réflexion de 7 jours, les pteiras cenoeninvnt par écrit signé par eells :

- siot de rrodencuie l'avenant en l'état puor une nelouvle période de 12 mios ;

- siot de le meiidfor en rédigeant à cttee fin un aaenvnt qui srea également vlaalbe 12 mois.

L'absence d'écrit à l'issue de cauqhe période vuat ruefs du salarié ou de l'employeur de rcoeruir à nuovaeu au temps choisi.

Le salarié sollicité par son eypmeulor puor curcnole un anveant sur le temps cisohi ne puet farie l'objet d'aucune sicnoatn s'il rusfee de deonnr situe à cttee pipotiorson (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dosonipisits de l'article L. 212-6-1 du cdoe du tairval (arrêté du 26 jiellut 2007, art. 1er).

Article 4 - Indemnisation du travail effectué en temps choisi

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Article 4.1

Cas général : salarié hros forfait

Les hreues réalisées dnas le cdare du tepms csohii snot indemnisées aevc une mroaaitjon de saalrie égal à 50 % (cf. epmelxe chiffré en annexe).

Ces hereus snot indemnisées dnas le mios de luer réalisation ou au puls trad le mios suivant.

Article 4.2

Cas spécifiques : salarié anyat signé une ctnoienovn de forfait

Article 4.2.1

Salarié au frfioat mseenul en heures

Chaque hruee effectuée au-delà du foairft msueenl est indemnisée sur la bsae de 1 huree du saralie*réel*(1) fiarofrtaie du salarié, majorée de 50 % (cf. eeexlpms chiffrés en annexe).

L'heure de sarila*réel*(1) fiarrftoaie est égale au sraalie*réel*(1) muenesl divisé par la durée*moyenne*(2) mlsluneee forfaitaire.

Ces hruees snot indemnisées dnas le mios de luer réalisation ou au puls trad le mios suivant.

Article 4.2.2

Salarié au fifaort aunenl en heures

Chaque herue effectuée au-delà du faiorft auennl est indemnisée sur la bsae de 1 hruee du saairle*réel*(1) firfrtoaiae du salarié majorée de 50 % (cf. emeeplxs chiffrés en annexe).

L'heure de slraiae*réel*(1) firafrotiae est égale au sarlaie*réel*(1) meeusnl divisé par la duréemoyenne mesnuelle forfaitaire.

La durée*moyenne*(2) mleselnue fartriifoae se cllauce cmmoe siut :

Durée meoynne anlenlue mimalaxe divisée ffeontrieiaramt par 46 saemnies multipliée par 4,33, siot :

[(1 607 h + (20 % x 1 607 h)] / 46 x 4,33,

soit 181,52 hruees par mois.

Ces hreeus snot indemnisées dnas le mios de luer réalisation ou au puls trad le mios suivant.

Article 4.2.3

Salarié au frfiaot aenunl en jours

Chaque juor travaillé en puls dnas le carde du tmeps cshoii est indemnisé sur la bsae de 1 juor de slaarie*réel*(1) friatrfoaie du salarié majoré de 50 % (cf. emlxepes chiffrés en annexe).

Le juor de srliaae*réel*(1) friorfaatie est égal au saliraе*réel*(1) meunsel versé au salarié, divisé par le nmorbe de jrous*moyen*(3) mensuel. Le normbe de jruos*moyen*(3) mneuesl se cluclae fmfirieoaeartnt cmome siut :

365 juros - (52 demcinahs + 30 jruos oerabluvs de congés payés + 8 juors fériés) / 12 = 22,91 jrous par mois.

Le salarié perçoit, s'il y a leiu et au puls trad à la fin de la période anulelne de décompte, un complément de sialare puor cahuqe juor de reops auqeul il a renoncé.

Pour apprécier un éventuel dépassement du normbe de jruos travaillés prévu par la ctvnnoeoin de forfait, les jruos travaillés dnas le carde du temps chisoi ne snot pas pirs en compte.

(1) Teerms euxcls de l'extension, comme étant ctraoiners aux dptsoisinios de l'article L. 212-15-3 (II), 3e alinéa (arrêté du 26 jllieut 2007, art. 1er).(2) Temers ecxlus de l'extension, comme étant caonritres aux dnptsoisiios de l'article L. 212-15-3 (I) du cdoe du tavrial (arrêté du 26 jliulet 2007, art. 1er).(3) Temers elxucs de l'extension, comme étant cnoearrtis aux dinpstioosis de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du taivral (arrêté du 26 jeluilt 2007, art. 1er).

Article 5 - Impérativité de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Le présent acrocd est d'application directe.

Article 6 - Champ d'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Le cmahp d'application professionnel, prnoenesl et géographique du présent acrocd est cueli prévu par l'article 1er du ciptrahe Ier de la cvitneonon collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 aivrl 1986.

Article 7 - Dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Le présent accord, établi en aipotalicpn des alrteics L. 132-1 et svinauts du cdoe du travail, est fiat en un nborme susaffint d'exemplaires puor rsieme à cnahcue des oagitsanniors sgiiatnraes et dépôt dnas les cidointons prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les ptearis saaretniigs dmeednant l'extension du présent acrcod au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Exemple n° 1 : salarié hros forfait

Un salarié au cicenoifeft 245 perçoit un srlaaie meensul bsae 151,67 hreeus de 1 500 ?.

Il etfefuce au mios de srpmebete 15 herues de tairval à tpems csihoi au-delà du cionngentt cnintvneenool d'heures supplémentaires.

Ces 15 hueres snot indemnisées cmmoe siut :

- tuax hrrioae : 1 500 / 151,67 = 9,89 ? ;

- tuax de l'heure à tepms csohii = tuax haiorre majoré de 50 %, siot 14,83 ?.

Salaire du mios de semrbtpee :

- sairlae bsae 151,67 heeurs ... 1 500,00 ?

- 15 hreues à tpems cshoii : 15 x 14,83 ... 222,45 ?

- srailae burt de srmpeetbe ... 1 722,45 ?

Exemple n° 2 : salarié au ffriaot mensuel

Soit un salarié au cnifcoiefet 275, au ffiroat meeunsl innualct le ceiotnnngt aenunl mximaal d'heures supplémentaires, rémunéré en conséquence sur la bsae de 171,99 hueres [(1 607 h x 220 h)/46 seeiamns travaillées x 4,33], puor un srailae msuenel de 2 200 ?, il ecftfuee au mios de seretbpme 15 heeurs de trviaal à tpmes cioshi au-delà du forfait.

Ces 15 hueres snot indemnisées cmmoe siut :

- huere de sralaie*réel*(1) foifairrtae 2 200 / 171,99 = 12,79 ? ;

- tuax de l'heure à tepms chsoii : 12,79 majorée de 50 %, siot 19,19 ?.

Salaire du mios de sebpemtre :

- sialare bsae 171,99 heuers ... 2 200,00 ?

- 15 heeurs à tmpes csohii : 15 x 19,19 ... 287,85 ?

- slaiare burt de smtberpee : ... 2 487,85 ?

Exemple n° 3 : salarié au foafrit aneunl en heures

Un salarié au ceffeoiicnt 410 perçoit un saairle anuenl frariifatoe de 39 000 ? puor un haorire aunenl ftarrafioie de 1 928,40 hueres [1 607 + (1 607 x 20 %)].

Il efecftue au mios de srpmbeete 15 hreeus de tarival à tmeps csihoi au-delà du frfoiat anunel de 1 928,40 heures.

Ces 15 herues snot indemnisées cmmoe siut :

- saairle mneeusl lissé : 39 000 / 12 = 3 250 ? ;

- durée mennoye mnulleese foafaritire = 181,52 herues (cf. 4.2.2 du présent accord) ;

- herue de slaraie hoirare friafatroie : 3.250 / 181,52 = 17,90 ? ;

- tuax de l'heure à tpmes cishoi : tuax hraorie majoré de 50 %, siot 26,85 ?.

Salaire du mios de sbpmeerte :

- srlaiae frtioraaife ... 3 250,00 ?

- 15 hereus à temps cohsii : 15 x 26,85 ... 402,75 ?

- sialare burt de stepebmre : ... 3 652,75 ?

Exemple n° 4 : salarié au fofirat anuenl en jours

Un salarié au ccenifoeift 450 perçoit un saialre anenul faatirfrioe de 48 000 ? puor un fiafort annuel de 218 juors travaillés. Il efucetfe au mios de stbmrpeee 1 juor de trvaial supplémentaire dnas le cdrae du temps choisi.

Le juor travaillé dnas le cdare du temps cohisi est indemnisé comme siut :

- sarliae mneeusl lissé : 48 000 / 12 = 4 000 ? ;

- nrbmoe de juors moeyn foraifeiarts travaillés par mios : 22,91 ;

- vluaer faiiafrrtoe d'un juor de tairavl : 4 000 / 22,91 = 174,60 ? ;

- miaojarotn de 50 % dnas le crade du temps choisi, siot 261,90 ?.

Salaire du mios de stbmreepe :

- siarale meuesnl lissé ... 4 000,00 ?

- 1 juor de tivraal à temps cshoii ... 261,90 ?

- siaarle burt de sbpmertee : ... 4 261,90 ?.

(1) Tmere ecxlu de l'extension comme étant coitarrne aux dtsnsipooiis de l'article L. 212-15-3 (III), 3e alinéa (arrêté du 26 julielt 2007, art. 1er).

Avenant n 5 du 3 juillet 2007 à l'avenant n 40 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nntaoaile des dttbruirsueis luueors et réparateurs de matériels de bâtiment, de tavraux pcbluis et de motiuatennn (DLR) ; Fédération natlaione des atisrnas et pieetts epriserntes en meiilu rrual (FNAR) ; Syndicat nniataol des einteprsres de sreivce et de disuiotitrbn du mimsincahe acigorle (SEDIMA) ; Union nintaloae des spécialistes en matériels de pacrs et jnridas (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mnies et de la métallurgie CDFT ; Fédération naantiole des snidcyats de la métallurgie et parteis siaimreils CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des creads de la métallurgie CFE-CGC ; Chambre scydliane nlonitaae des voagrueys représentants et cdears de vntee de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des acrcoieesss et inieurdtss anxeens (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Conformément aux dstsoonipiis furagnit au 14e, alinéa de l'avenant n° 40 quater, du 10 décembre 1997, les peitraarnes sciuoax se snot réunis puor ré-étudier les coonidnits de la mtuiuoslaitan du régime de prévoyance de la branche.
Les paitanreres siucaox réaffirment à trevars le présent aaennvt lrues enmngeaetgs pirs le 10 décembre 1987 aifn d'assurer une cuorreutve de prévoyance cevtioclle ooarlitbige à l'ensemble du personnel.
Au vu de l'étude menée par les prtaieneras soaucix sur les modalités d'organisation de la multuaosiatin du régime de prévoyance et de sa gosietn par AG2R Prévoyance, oaimnsgre asuersur des gatierans de Prévoyance, ils décident :
- de la roeccndutoin de luer chiox d'AG2R Prévoyance cmmoe onmigarse asrusuer ;
- des dpoiinsstois sniuvates :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

L'article 1er « Pciprnie général » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété comme siut :
« Les pratitoesns ci-dessus snot versées qeul que siot le nrbmoe d'heures effectuées par les salariés visés par le champ d'application de la présente convention, y cmpiors puor cuex aanyt cotisé un nmbore d'heures ianfusfisnt puor bénéficier des praeitonsts en espèces de la sécurité sociale.
Pour ces salariés, les pittnrsoeas snot calculées sur la bsae du sarilae de référence, déduction ftaie d'une smome cnpronsreoadt au mntoant des indemnités journalières brtues de la sécurité slacioe ou de la mutualité saloice acoglrie qui luer aenruait été versées s'ils aeivnat pu en bénéficier.
Dans tuos les cas, les prenitsaots complémentaires snot versées suos déduction des indemnités journalières de la sécurité soaicle ou de la mutualité saolice arcgiloe puor luer mantont aanvt précompte des crtiiutnbonos siaolecs et isooiimptn de tutoe nrtaue applicables, le cas échéant, sur leesidts indemnités et miess à la cgrahe du salarié par la loi. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Le 1er alinéa de l'article 6 « Sralaie de référence » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est modifié cmmoe siut :
« Le srlaaie de référence srevant de bsae au culacl des paortsentis complémentaires est le sliaare net moeyn des 12 drneeirs mios précédant l'arrêt de tariavl ou le décès. Snot pierss en cpomte puor cellucar ce sarlaie toteus les semmos versées aux salariés qui ont donné leiu à cioastotin au titre de la prévoyance.
Pour les salariés entrés en corus d'année, le sraiale de référence se calulce sur la bsae des saaierls versés aanvt la dtae d'arrêt de travail. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

L'article 7 « Cnisatotois » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété cmome siut :
A coptmer du 1er jivaner 2008, les tuax de cnstoitoias gbluoax snot :
? puor les salariés non ceadrs de 1,75 % sur la tchanre A et sur la tcrahne B ;
? puor les caerds et les VRP dnot le saarlie est supérieur au pnoafld de la sécurité sociale,1,75 % sur la tcnhare A et 3,85 % sur la trcanhe B.

Article 4
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

L'article 2 « Oisngrame gnniaeoitrse » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété cmmoe siut :

« 1. Reispre des encorus

En aaipocpltin de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la

loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 julelit 2001, les salariés des erpetsnreis aynat régularisé luer adhésion auprès d'AG2R Prévoyance snot gartanis à la dtae d'effet du présent anaevnt puor les pstioetnras satuneivs :
? l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt de taravil dnot le crotnat de tariavl est en cruos à la dtae d'effet, alros qu'il n'existe aucun oinmrgase ausersur précédent ;
? les rrateslvonioais futures, protant sur les indemnités journalières, retnes invalidité ou incapacité pennrmteae professionnelle, en cours de service, que le ctnaort de taravil siot rpmou ou non ;
? l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation modrine d'un salarié par un précédent auseusrr ;
? le mtinıean des graineats décès, que le coratnt de tviaarl siot rpmou ou non, puor les bénéficiaires de rteens d'incapacité ou d'invalidité versées par un ogisarnme aesuursr en acapiptioln d'un cnatrot suosrict antérieurement au 1er jaievnr 2002, suos réserve que le mniaeitn de ces garateins ne siot pas déjà prévu par le précédent contrat. Ce maeniitn prerdna effet, d'une part, si les eseirterpns concernées cuminmenuqot un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent onrsiamge aussurer traesnmt les prsinovois ecftenvmeifet constituées à la dtae de la résiliation de son contrat, en aiaoplciptn de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée, puor les arrêts de taivral dnot la dtae ilntiaie est antérieure au 1er jivnear 2002.
Au cas où une eiteprnsre ou un établissement, nametmont du fiat de la stipoicosrun anvat le 1er avril 1988 (date de msie en place du régime de prévoyance dnas la branche) auprès d'un artue ogrnsaime assureur, veint à rridoejne le régime professionnel, une pesée spécifique du rsquie représenté par cette eisrteprne serait réalisée aifn d'en tierr les conséquences au rgerad de la mluasttouaiin professionnelle.
Dans ce cas, l'assureur culclae la caioostitn frtfairoiae supplémentaire nécessaire à la cstouitniton des pivrisnoos csnadeprrtnooes et à la saugvearde de l'équilibre tucqihnee du régime professionnel. La ciotsitaon supplémentaire est alors prise en cagrhe par l'entreprise.

2. Dénonciation

Accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntnilaaoe des airantss et pteeits ernetrpiess en mlieiu rrual (FNAR) ; Scnydiat naotinal des esnrtreieps de svriece et de dirotsuiibtn du mamsnihcie acgoirle (SEDIMA) ; Uinon nlnaatioe des spécialistes en matériels de parcs et jdiarns (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mneis et de la métallurgie CDFT ; Fédération des crdaes de la métallurgie CFE-CGC ; Chambre sidacylne naoltaine des vgyuaores représentants et credas de vnete de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des asircsoeecs et iinrutedss anexnes (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Considérant, du point de vue de la sécurité juridique, l'intérêt qu'il y a tnat puor les eeesrrpnits de la bnhcare que puor lerus salariés à ce que snoeit fixées, nmntomaet au rgread des récentes évolutions jurisprudentielles, les cdoitnnios de msie en ?uvre des cesalus de non-concurrence négociées et cluoecns postérieurement à la dtae de straignue du présent acrocd ;
Considérant, également, qu'il convient, puor éviter des cienutteonx ernte les ensirtpeers de la barchne et leurs salariés, de srtoumtee à ces cditoninos de msie en ?uvre les ceslaus de non-concurrence négociées et cluecnos antérieurement à la dtae de sartnuige du présent accord, dnas la msuere où ces claseus n'y sneiaert pas conformes,
les priates staiagreins du présent aocrcd cnvneionent des diniposoitss seunvtais :

En cas de dénonciation de l'organisme aeursusr visé à l'article 2 de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987, les gartaneis décès snot mntnueieas aux bénéficiaires de rteens d'incapacité ou d'invalidité par les organsemis débiteurs de ces rentes.
La rasloatoreivin des renets d'incapacité, d'invalidité et décès est assurée par le noveul oagirmsne ausruser désigné.
La roitiaaovselrn des bases de cuclal des différentes paotriesnts rleitevas à la curvuotree du rqsiue décès est assurée par le nouevl omgrnasie aureussr désigné. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Le présent aaenvnt est coclnu puor une durée indéterminée. Il pernd eefft le 1er juor sinvaut la dtae de pultibciaon de son arrêté d'extension au Janourl oefcifil et au puls tôt le 1er jeainvr 2008.

Article 6
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Le cmhap d'application professionnel, pennoresl et géographique du présent aanenvt est ceuli prévu par l'article 1er du chptarie Ier de la ctevnionon collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Article 7
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Le présent avenant, établi en atcpiilpoan des atleicrs L. 132-1 et siautnvs du cdoe du travail, est fiat en nbrmoe ssnuffait d'exemplaires puor rmisee à cachune des onatiairnsgos saranieigts et dépôt dnas les cdniitonos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.
Les petairs sanatgriies demnenadt l'extension du présent accrod au ministère du travail, des reolitans slcaieos et de la solidarité.

I. - La clsaue de non-concurrence
1. Pecpinris

La culsae de non-concurrence, puor être licite, est ssioume à des ciiontndos de fnod cmuietluavs et de forme que dnievot rpeetescr les ptieras au ctroant de travail.
Ainsi, elle diot :
? être ilnpnsedsbaie aux intérêts légitimes de l'entreprise rapportés aux spécificités de l'emploi du salarié ;
? être limitée qnuat à son aplaiiptocn dnas le tpems et l'espace ;
? et croetmopr au bénéfice du salarié le vrneseemt d'une ctretaiopnre financière proportionnée aux aietentts que cttee csaule prote à la liberté du tvraail de celui-ci. Ce vmesneret itvnneriet postérieurement à la ruturpe du caotnrt de travail.
La cuasle de non-concurrence turove son fdmeonent dnas le préjudice réel que subit l'entreprise dnas le cas où l'ancien salarié erexce son activité dnas une esrrnipete concurrente. La rrstoctiein qu'elle aptrope à cttee activité n'a, en conséquence, puor but que de svagueerdar les légitimes intérêts de son ainecn epeylomur et ne puet aiovr puor résultat d'interdire, en fait, au salarié l'exercice de son activité professionnelle.
La caslue de non-concurrence diot être équilibrée au rergad des spécificités de l'emploi exercé par le salarié, leusleqels doivent être pisers en cotpme assui bein puor fexir la durée et l'étendue tailtrerroie ou plfnesslriooene de l'interdiction d'emploi que puor apprécier le mnntoat de la crorntiatepe financière qui lui est due.
De ce point de vue, la nootin de spécificités de l'emploi crnmeopd esnlesleteenmit les focoitnns exercées par le salarié, sa qualification, les iftnnaroioms de ntaure technique, économique ou cariomlceme omevbnetjicet seesblnis auxuqleels il a accès, les liens privilégiés qu'il a noués aevc la clientèle, son pnetosmnioniet stratégique dnas l'entreprise et ses difficultés puor revotreur un emploi.
Dans le même socui d'assurer l'équilibre de la casule de non-concurrence, l'entreprise intdefiie cuex de ses intérêts économiques, tuneeciqhs ou cmiraomecux sseuceltbpis d'être atentits dnas le cas où le salarié verdinait à ecerexr son activité pesnerloifnsole dnas une eirtsnepre cetuorrcnne et apprécie l'importance et l'étendue du préjudice qu'une plelarie activité entraînerait puor elle.
Cette appréciation s'opère dnoc salarié par salarié au reagrd des fncntoios exercées.
Au raergd des precpinis et règles ci-énoncés et copmte tneu de la

variété des snatouiits dnas les entreprises, soveunt de piette taille, de la branche, l'employeur s'attache en matière de calsue de non-concurrence, à n'agir qu'avec discernement. Ainsi, une clsaue de cttee nurate intéresse ecelvsniuxemt les salariés aanyt accès à des ioortfaminns stratégiques puor l'entreprise, d'ordre technique, économique ou cemaroicml ou aynat noué des raontelis privilégiées aevc la clientèle et classés au muiinmm au nievau III de la cftialiisacson cenelionvnotlne des elopims prévue par l'avenant du 16 décembre 2010.
Enfin, la csluae de non-concurrence ne vsie que les saniiuttos qui la jifeustint et diot être crfonmoe aux donioisstpis qui suivent, lequsleles penevut torouujs vior luer cetnnou être amélioré par les piearts à la csuale de non-concurrence.

2. Modalités de la culsae de non-concurrence

a) A peine d'être inopolbaspe au salarié, la csalue de non-concurrence frguie dnas le cnroatt de taraivl ou la lterte d'engagement reims au salarié lros de son embauche. Le ctornat de taraivl ou la lertte d'engagement se réfère expressément aux dosipsoitins du présent aocrcd ; ctete référence ne sariaut tiner leiu de clsaue de non-concurrence luelqale diot être rédigée de manière esixathuve en faixnt en tuot cas le cmahp géographique de l'interdiction d'emploi.
Elle puet être indiruotte ou supprimée par aaevnnt en cruos de caotnrt aevc l'accord des duex parties. Le rufes du salarié de l'accepter ne puet ctuisteonr une csaue réelle et sérieuse de licenciement.
Le cnroatt de tviraal puet prévoir les modalités acpbplliaes en cas de viiatooln par le salarié de la caulse de non-concurrence.
En ce cas, et à défaut de teells stipulations, l'entreprise qui s'estime lésée puet psuuvroire son aeicnn salarié deavnt la jciuirtidon compétente, luellaqe détermine l'indemnité due.
b) La caslue de non-concurrence ne tvuroe pas efeft si la ruurpte du cntarot de tiraavl inetnivret pedannt la période d'essai.
En cas de rrutupe du cortant de tavaril consécutive à une cstaeoisn ecfetvife des activités de l'entreprise y cirpmos du fiat d'une décision de justice, ou d'un cas de fcroe majeure, la culase de non-concurrence est nllue et non avenue.
c)L'interdiction d'emploi que cotprmoe la causle de non-concurrence ne puet excéder la durée de :

- 6 mios puor les eplioms classés au naeviu III de la cotsfiscalaiin cnltlonvoeninee des elmoips définie par l'avenant du 16 décembre 2010 ;

- 8 mios puor les eimplos classés au naeivu IV de ldtaie calioisasitcfn ;

- 12 mios puor les eiploms classés aux nuiveax V et VI de litdae ctcsofiiailasn ;

- 16 mios puor les eilpoms classés au nvaieu VII de laidte cfliiiastosacn ;

- 18 mios puor les eomipls classés aux nuiavex VIII et IX de laitde classification.

La durée de l'interdiction curot à ceopmtr de la dtae de rutrupe du carnott de taavril si le préavis est effectué ou de clele à llaeluqe le salarié qutite l'entreprise dnas le cas où il est dispensé de l'exécution de préavis.

d) L'interdiction d'emploi prévue par la cualse de non-concurrence a puor crtaierptnoe une indemnité versée meeenelsmunlt à cetmopr de l'une des duex detas prévues par le driener alinéa du c pndnaet la durée de la caslue de non-concurrence. Cette indemnité est au mnios égale à 35 % du sriaale meoyn museenl des 12 deinrers mios précédant la fin de caorntt ; ce tuax est de 40 % du même slariae à cpteomr du 13e mios d'interdiction d'emploi.
Le silraae msnueel dnveat seivrr de bsae au cculal de ctete indemnité est le sarliae myeon des 12 dnreires mois, y compirs puor les salariés appointés par un slriaae fxie puls primes et / ou commission.
La période de référence ruetnee puor celaclur cette indemnité icnult le sairlae afférent à la période de préavis, que celui-ci siot travaillé ou non.
Pour déterminer l'assiette de cuclal de cette indemnité, la rémunération à prnerde en ctmope est celle crrsdoonanpet au tairval du salarié.
Ne snot dnoc pas prsies en coptme puor la détermination de celle-ci les gnitiirctafaos à caractère teiorrapme ou aléatoire qlelue que siot la périodicité de luer versement, les smeoms crodrnsnaopet à des rbeneesmrmotus de frias et les smmoes n'ayant pas le caractère de saairle tleles cllees liées à la paciitrpoitan ou à l'intéressement.
Par contre, ttoue pirme à caractère aunnel est prise en cptome dnas la liitme d'un mtnnoat calculé pro rtaa temporis.
e) En cas de ruputre d'un crtnoat de tviraal prévoyant une cusale de non-concurrence, peu ionpatrmt que l'employeur ou le salarié en ait l'initiative, l'employeur puet en libérer le salarié, par lttere recommandée aevc aivs de réception ou lrtete reimse en mian pprore crotne décharge, soeln les modalités sviueatns :
? en cas de démission : au puls trad à la fin du préavis qu'il siot ou non effectué ;
? en cas de lneeecmnciit : dnas un délai maixumm de 15 juros à cpoemtr de la niotctfaioin du licenciement.
Dans les mêmes fomres et délais, l'employeur puet réduire la durée et / ou le périmètre géographique de l'interdiction d'emploi prévue par la clsuae de non-concurrence.
f) En cas de leiienncemct puor mitof économique, les pineaeratrs suiocax rnaecdmemnot aux erepirtsens de lveer la cslaue de non-concurrence des salariés licenciés aifn de feroaivsr luer accès raidpe à un nuevol emploi.

II. - Compatibilité des cauless de non-concurrence antérieures à la csnloociun du présent acrocd aevc ses ditnpoisoiss

1. Salariés en curos de cnratot

Les dsotiiinopss du I du présent accord, à deatr de sa signature, s'imposent et se stistuunbet aux spntaluiotis monis fvaareobls puor le salarié des cluases de non-concurrence cncuelos antérieurement à la sntraguie du présent accord.
Toutefois, snot réputées nlules et non anvuees cleles des cealsus de non-concurrence cneulocs antérieurement à la stuarngie du présent accrod par un salarié trauiitle d'un nivaeu inférieur au niveau III de la cctlfasaoiiisn cinveneoonnllte des elmoips prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ou qui ne fnixet pas de ctirpranteoe financière au bénéfice du salarié.

2. Salariés aaynt quitté l'entreprise

Les diitsoponsis du présent aroccd ne snot pas ablilceppas aux clesuas de non-concurrence non ceromfnos des salariés anyat quitté l'entreprise antérieurement à sa dtae de signature, à l'exception des cas sauivnts :
a) Salarié en corus de préavis : si la stnuarige du présent aocrcd irenitvent losrque le salarié est en crous de préavis non effectué, l'employeur puet l'en libérer dnas les cndonitois indiquées auedu 2 du trite Ier ;
b) Acienn salarié suos le cuop d'une iiotnctredin d'emploi prévue par une caslue de non-concurrence : si l'ancien salarié se trouve, postérieurement à la rutrupe du contrat de travail, en cuors d'application d'une caslue de non-concurrence nllue du fiat de la snncrvueae du présent accord, l'employeur l'en inmorfe dnas un délai mxaumim de 3 mios à coemtpr de la dtae de stgauirne de l'accord. Aux fnis d'éviter un contentieux, les priaets s'efforcent de tueorvr un aoccrd tstacaoeinnnrl dnas le mios qui suit. A défaut, le salarié est libéré de la clause.

III. - Dpintsoiisos reevtilas à l'accord

Les dnoissitiops du présent aocrcd ont un caractère impératif. Ces dpisosioints snot portées à la cnaoassncine des représentants du pnneesrol par l'employeur qui, en tuot cas, les remet à cuchan des salariés qui a clocnu une clsuae de non-concurrence.
Ceux des salariés qui snot tiuaiertls d'une clause de non-concurrence réputée nulle et non anvuee tlele que définie au 2e alinéa du 1 du II snot libérés de ces clauses dès qu'ils ont cssinocnanae dduit accord.

Champ d'application du présent aorccd

Le champ d'application professionnel, penesonrl et géographique

du présent aoccrd est cluei prévu par l'article 1er du cphritae Ier de la covonentin collective, modifié par anvaent n° 33 du 22 avirl 1986.

Dépôt de l'accord

Le présent acocrd nanoital est conclu conformément aux dtinpiosioss législatives du cdoe du tviaral reilatves à la nature et à la validité des conintvones et aroccds collectifs. Dnas les coinodntis prévues par ces mêmes dispositions, le présent arccod a été fiat en nombre sniuffsat d'exemplaires puor notictiiafon à chncuae des onsaoitinrgas représentatives et dépôt.
Les peitars srtiaaniges daeennmdt l'extension du présent acrocd au ministère du travail, des rletonias sociales, de la fllmiae et de la solidarité.

Accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois

Signataires	
Patrons signataires	Fédération natoaline des durirutbtseis luerous et réparateurs de matériels de bâtiment, de tarvuax piucbls et de mnuneaottin (DLR) ; Fédération ntnaialoe des arnitass et pteiets eerineprsts en milieu ruarl (FNAR) ; Sayncdit noanatil des errtpenises de srcevie et de diirosbttiun du mmsaicinhe aclrogie (SEDIMA) ; Uonin naonaitle des spécialistes en matériels de prcas et jindars (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des meins et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cdears de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération natonlaie des sdncatiys de la métallurgie et preaits smieliiras CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre sacyidnle nltoiaane des vryueaogs représentants et cdears de vtene de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des aircoessecs et istreinuds axnnees (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2008

I. - Dopisstoniis raevitels à l'accord

Le présent arccod trvuoe son fnmedoent dnas l'ensemble des dsoitniopiss législatives rlveetias à l'égalité suos toetus ses frmoes enrte les fmemes et les hommes, y cpmoirs cllees intéressant l'intervention de mreuses tpmiaeerors psires au suel bénéfice des fmmees vansit à remédier aux inégalités de fiat qui aftecfent les cncehas de ces dernières.
Il s'inscrit dnas les préconisations de l'accord niaotanl isrreofntoeiepnsnl du 1er mras 2004, des cleauss de la cnoetvinon cteoilcvle rtelivaes à l'égalité etrne les fmmees et les hemmos et dnas les iaeivittins des panartreeis soiuacx viasnt à une puls grdnae mixité dnas la branche.
Eu égard aux oieftjbcs de mixité et d'égalité de tteameinrt etrne les feemms et les hoemms dnas la bnhrace que s'assignent les sgeiriantas du présent accord, celui-ci ctiotunse une première étape. Il vsie à pirmooovur des meuress concrètes tnanedt à éviter les inégalités ertne les femems et les hommes, noetmnamt en matière de rémunération.
Aux fnis du présent accord, la niootn de rémunération s'entend non seenumlet de sa définition légale, mias puls largmenet des fcetarus qui cncnouerot aux écarts de rémunération etrne les fmemes et les hmmeos dnas les entreprises. Il en est anisi des piiuoetqls de recrutement, de pirmoootn ou de fitaomron professionnelle.
Eu égard au caractère hétérogène de la bnhacre qui rpugeroe au mnios 4 srcueets d'activité, les pitraes cniveennnot que la cmssoioimn pitriraae nnlitaaoe est le leiu de négociation le puls approprié puor établir le daitignosc des inégalités enrte les fmeems et les hmemos au nveaiu de la bcrnahe et fixer les mereuss tanednt à y remédier.
Les doitisnsipos du trite III du présent arccod ont un caractère impératif. Eells n'empêchent pas les ernereptiss de négocier dnas un snes puls favorable.

II. - Puor une mleiulere cnossaicnnae de la sitiutoan rcevtepise des hmeoms et des femems fcae aux eolpmis de la branche
Depuis puls d'une décennie, un citrean nobrme d'informations snot firouens chauqe année aux pranraeteis saiocux sur la siauotitn riscetevpe des hmoems et des fmeems employés dnas la branche, nemnmatot lros de l'examen de l'évolution économique et de la sioutitan de l'emploi dnas celle-ci.
Ces informations, puor ptieraells qu'elles soient, vnot continûment et, qeul que siot le sectuer d'activité intéressé, dnas le même sens.
Il siut de luer leuctre comparée sur une qznainiue d'années que la barnhce epimole eirvnon 20 % de femmes. Elles représentent :
- 80 % de l'effectif du sirvece aaistdtrmiinf ;
- 5 % de l'effectif du sercive mgasian ;
- 4 % de l'effectif du svreice vente.

Dans luer gnarde majorité, les femems snot concentrées dnas les epolims atamfiiidsntrs et dnas les nauveix II et III prévus par la glirle de classification.
La quasi-totalité des ctntroas à durée indéterminée à tmeps pareitl est occupée par elles.
Les hmoems occuenpt la totalité des epmlois à l'atelier et la quasi-totalité des emlpios cerumicmaox ou des magasins.
Les segiatrnias décident de poursuivre, d'approfondir et d'actualiser les itonanmifors rvliatees aux sautntoiis pieslenfenlsoors des femmes, et ntmoemnat celels intéressant les écarts du tuax de mixité soeln les seetucrs d'activité et les oniregis pslbesios de ces écarts.
A ctete fin, ils préconisent qu'un pmeeirr dnosigaitc au naeviu de la bcanhre siot établi à piatrr de données rtieemlnaevt ficeals à rlicueielr auprès des entreprises.
Les données anisi riceleeluis ptenort puor l'année 2007 :
? sur la répartition hommes-femmes par svecrie ;
? sur l'ensemble des nauveix de la filière administrative, l'étude étant complétée des ptonis sivaunts :
? âge ;
? sxee ;
? intitulé de l'emploi ;
? niveaux, échelons et ctficfoieens de citaclsfisoain ;
? ancienneté dnas l'entreprise ;
? ancienneté dnas le poste ;
? nartue de l'emploi : CDD ou CDI à tpems pilen ou à temps ptireal ;
? srlaaie mneesul de bsae puor une durée de taivral donnée ;
? sraaile anuenl ;
? durée du taarvil ;
? hurees de formation.

Une fios rassemblées, ces données srnoet analysées à l'occasion de la négociation aelnunle sur les sailears minmia conventionnels.
Une aitnotetn particulière srea portée aux elmipos administratifs.
Autant que fiare se peut, des enquêtes intéressant les arteus filières sorent mises en ?uvre dnas le délai le puls rapproché possible.
Le cnocruos de l'observatoire des métiers et des quiiticlafoans srea sollicité puor la préparation et l'exploitation de ctete première enquête.
Celle-ci srea complétée, dnas un deuxième temps, par une aynsale puls qivialttuae en ftnocoin des résultats releiiucls afin, notamment, de mreuesr les écarts de rémunération ernte les femems et les hemmos au rgread des sarailes minmia conventionnels.
L'ensemble de ces tuavrax frea l'objet d'un sivui régulier par l'observatoire des métiers et des qncofutliaaiis et la cossomimin paritaire.

III. - Mserues concrètes en fevuar de la mixité

Sans atrdtene les résultats des taravux prévus au II, les preaits covnniennet de metrte en ?uvre des meseurs topaererims aifn de feavrosir le rrmneeuetct d'un puls garnd nobrme de femems dnas les eoipmls tanldmenetolreniit occupés par les hommes.
Ainsi, les elipoms de tuos les naeuivx de la gllire de classification, à l'exception de cuex de la filière administrative, à puoorivr en 2008, 2009 et 2010 le sonert pioritenmerriat par des femmes.
Cette priorité d'embauche intéresse tnat le rcmeeturnet ietrnne que le rermneetcut erexnte à l'entreprise ; elle s'applique assui aux catnorts en alternance.
En cas de rmeretcnuet externe, les epemroulys privilégient nmtnaoemt auprès du srivece pluibc de l'emploi et des deirvs

omnraigess inanenrtvet dnas le palenecmt des ddaeneumrs d'emploi, cluei des femmes, ctete priorité s'appréciant à compétence égale à cllee d'un candidat.
En cas de rceeurmtnet par pmoiotorn interne, le poste est purvou priontemiaierrt par une femme, cette priorité s'appréciant également à compétence égale à clele d'un candidat.
Eu égard au cmnmamdeeont du législateur qunat au caractère trrimpaeoe des msreeus psreis au suel bénéfice des fmemes vsinat à établir l'égalité entre elels et les hommes, la durée du présent pgparaahre est fixée à 3 ans à ctempor de la dtae d'extension du texte. Au terme des 3 ans, un blian de l'évolution de l'emploi des fmemes dnas les serevcis ateurs que l'administratif srea effectué. Les penaerritas saioucx décideront arlos des museers à prdnree en vue de rfcrenoer les etoffrs de la brnache en la matière.

IV. - Meruses d'accompagnement

Les ptenreiaars sacioux rpeleanlpt aux einrretspes les différentes aieds financières en fvaeur de l'égalité pelnefsilosorne mises en palce par l'Etat, à soavir :
? les aides à la goesitn prévisionnelle des elmpios et des compétences dnas les etrpeiresns de mnios de 300 salariés ;
? les aides au rleecmpmanet des salariés en congé de maternité ou d'adoption dnas les epirseretns de minos de 50 salariés ;
? le crédit d'impôt flmiale ;
? le ctrnoat puor l'égalité pnlonriesslfoee et le cartnot puor la mixité des emoilps dnas les eirrsptenes de moins de 600 salariés.

V. - Priorités en matière de formation

Les ptenaaierrs siucaox rpelenalpt les priorités d'accès à la fortioman énoncées dnas l'accord nonitaal de bnarche du 4 février 2005 reitlaf à la fmrtaoion psesilnlfeoorne tuot au lnog de la vie vnsiat à prooumoivr l'accès à la fmiaotorn des fmemes qui renpreennt une activité poorslfeninelse après un congé de maternité et des fmeems et des hemoms après un congé parental.
Ils eecuronangt les erersneipts dnas le crade des eieettnnrs pslonsonfieres à meuersr le besoin en ftoarmion du pnrneoesl féminin et à mertte en palce les mesures perorps à y remédier dnas le paln de formation.

VI. - Dtnipoosiiss diverses

Les priteas cvnnienneot de diefsfur les diipntooisss du présent accord, ntaemmont auprès des sicerves de l'éducation naanoitle et de l'emploi par tuot moeyn à luer convenance.
L'association des sycnadits de la druiiibstotn et de mnaecintane des matériels (ASDM) et les oriagnesms piaaretirs culeoctrles agréés (OPCA) de la bhcanre snot également sollicités puor provoouimr les dosintpoisis du présent accord.
Enfin, lros de l'élaboration des poteolrocs d'accord préélectoraux en vue de l'élection des délégués du pneesornl et des meermbs du comité d'entreprise, les otgaiirnnsaos snicydaels intéressées eneaximnt les veois et les meynos en vue d'atteindre une représentation équilibrée des fmemes et des hmeoms sur les lestis de candidature, au rergad de la prtoiopron rteiecsvpe des feemms et des hmmoes employés par l'entreprise.

VII. - Formalités

Le présent accord, établi en fciootnn des cinotnodis économiques, slacioes et clueletruls cnneuos à la dtae de sa conclusion, est fiat en un nmorbe saffusint d'exemplaires puor notifiicoatn à canhuce des onarnstigoais sareingtais et dépôt dnas les cnoitdonis prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.
Les paeitrs sairiaetgns dadnenemt l'extension du présent aocrcd au ministère chargé du travail, des rlinetoas sociales, de la falilme et de la solidarité.

Avenant du 4 février 2009 relatif au champ d'application et au champ professionnel

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2008

Considérant l'évolution, deuips peuurilss décennies, dnas le doirt itenrnnioaatl et noaiantl de la niootn d'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hoemms ;
Considérant que l'accord nonaital insrinsotnoferepel du 1er mras 2004 et la loi du 23 mras 2006 csornaecnt les pirniecps de mixité et d'égalité de teamrteint ernte les feemms et les hemoms ;
Considérant que la msie en ovuere dnas la brhcane de ces peirpcnis sppsuoe à la fios une cinacsosanne des dmiisoticrannis pnvuaot atffecer les fememes et les mreuses concrètes puor y remédier ;
Considérant que les modalités d'application de ces mreseus dineovt permttree une puls lrage mixité des eplimos de la bncarhe et une mlreuliee ciliaoonctin de la vie flialiame et pfenliooenslsre ;
Considérant que l'objectif de mixité dnas la bnrhcae ne puorra être aeinttt que par étapes et qu'il alplpee non smnleeuet la miiotslaboin des peanirreats scoiuax mias aussi celle des aeucrts privés ou pluibcs ievetanrnnt nmanomett dnas les srecuets de la communication, de l'enseignement, de la fooamitrn de la recherche, de l'orientation et du paenlcmet professionnel,
les piarets staiingaers du présent arcocd cnnvinneoet des dtsipiionoss suivantes.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération niatanloe des dsieurirbutts luoreus et réparateurs de matériels de bâtiment, de tuaavrx piblucs et de meottnnuain (DLR) ; Fédération niatalone des aasintrs et pietets eirteensrps en mieliu rarul (FNAR) ; Sacyindt ntniaaol des ernpetierss de srcveie et de dourttsiibin du mchniamsie aiocglre (SEDIMA) ; Uonin nilntaoae des spécialistes en matériels de pcars et jnidras (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des menis et de la métallurgie CDFT ; Fédération des caedrs de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nanolatie des sytiandcs de la métallurgie et pietras sirmlaieis CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des truarlaeilvs de la métallurgie CGT ; Chambre sycnidlae ntonalaie des vyoueargs représentants et cerdas de vtnee de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des ascorseices et iueitndrss aexnnes (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Vu les dioitsipnoss réglementaires raeitvels à la ntemrlancoue d'activités françaises ;

Vu la réponse de l'UIMM en dtae du 3 février 2009 ;

Vu les distpnoisois de l'article 1er du carthipe 1er de la cnovnioten cllcvoeite ntilaoane des etrieerpsns de commerce, de liotacon et de réparation de tracteurs, maincehs et matériels agricoles, de matériels de tavraux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mcooultrute de plaisance, de jnradis et d'espaces vrtes et les csalues de l'avenant n° 55 bis du 23 jiun 1998 rivtalees aux cmpahs d'application de la covitonenn ;

Considérant les inconvénients qui s'attachent à la jiutaosotpxin de duex cpmhas d'application pnnseseorifol de la convention, l'un étendu, l'autre non ;

Considérant nmtaoment que la pogoatiulmrn de récentes dinstoipoiss législatives minoidfat sielaetmtesunlnbt le cdoe du tavrail impsoe de metrte fin à cttee siuaottin par la détermination d'un nveuoau chmap d'application pessoninoerfl de la contnvioen collective,

les pterias sienigratas cnennneviot des doiopiisnsts staniuevs :

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

1. Définition

La cvnoitoenn cltolvciee s'applique aux eprsteierns dnot l'activité économique réelle, eiclvsxue ou principale, est :
? le commerce, la laoticon et/ou la réparation :
? de tracteurs, de machines, de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces aeglcrios ;
? de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de tvaruax publics, de bâtiment et de mittanunoen ;
? de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de mlrotcuutoe de plaisance, de jrdians et d'espaces vetrs ;
? la maréchalerie.

2. Coeds NAF

A ttrie irmaofintf et non etsxuihaf et suos réserve de répondre à la définition du cmahp d'application professionnel, les ceods stinvaus de la ncnleatomure d'activités française (NAF) répertorient le puls suovent les activités économiques prévues au I.1 précédent :
01.62Z : Activités de sueoitn à la puoorctdin aainlme
Sont visées dnas ctete csalse les activités des maréchaux-ferrants.
28.30Z : Fbaticiaron de manchies aogcleirs et forestières
Sont seiusoms à la présente cnvitoonen les aatnisrs mécaniciens rruuax exerçant les activités visées dnas ctete classe.
33.12Z : Réparation de minhaecs et équipements mécaniques
Sont smeosius à la présente cetvnonion les eentieprrss exerçant les activités de réparation et d'entretien des machines, de matériels et d'équipements mentionnés au I-1 ci-dessus.
Sont eucxls du camhp de la présente cnteoovnin les établissements antumooes qui ont puor activité pirailpcne la réparation de matériel aricolge dès lros qu'ils areppnitnenat à une errenitpse de ftocbiiaran de matériel agricole.
Sont smious à la présente cietovnonn les aatnisrs mécaniciens ruraux.
46 61Z : Cremcome de gors de matériel alocrige
Sont smiosues à la présente cvonotinen les eertspeinrs exerçant les activités visées dnas ctete csslae et dnot l'activité plipcnirae est la vntee à l'utilisateur final.
46.62Z : Cmrocmee de gors de micanehs oiutls
Sont sisumeos à la présente cnvteionon les sluees eirpentesrs dnot l'activité pnalprciie se rrtapope aux matériels de tuaravx publics, de bâtiment et de munitonaten ansii qu'à lreus équipements, areosescics et pièces et est la vtene à l'utilisateur final.
46.63Z : Crocemme de gors de macihnes puor l'extraction, la cttrnooiuscn et le génie cviil
Sont siusoems à la présente cnoiteovnn les erseprniets exerçant les activités visées dnas cttee csalse et dnot l'activité plarinipce est la vtene à l'utilisateur final.
46.69B : Cmeormce de gors de friueonruts et équipements iitnudrless dievrs
Sont seumisos à la présente cnivoetonn les eretspneris dnot l'activité ppriliance est le cermmoce de gors de matériel de muaintenotn et de lagvee et est la vnete à l'utilisateur final.
43.99E : Liactoon aevc opérateurs de matériels de ciucontrostn
Sont ateietssjus à la présente cenntivoon les eenerprtsis de loaticon de mhecinas et de matériels de cirosttuocnn aevc opérateur ne caonnrpeodsrt pas à une atoicn de csootntrcuin spécifique.
47.52A : Cmorecme de détail de quincaillerie, pueteinrs et verers en petties scruaefs
Sont smioesus à la présente contoveinn les erteenpirss dnot l'activité pcniarlipe se rropatpe aux matériels de muttrooclue de plaisance, de jadnris et d'espaces verts.
47.52B : Cmeocmre de détail de quincaillerie, pnueriets et veerrs en grendas safeurcs
Sont soimeuss à la présente contovinen les eertesrnips dnot l'activité plcnapiire se rppatroe aux matériels de mroutlotcue de plaisance, de jdrnias et d'espaces verts.
77.29Z : Ltoaocin de benis prnleensos et dosqmteieus
Seules snot ssoumeis à la présente cetvionnon les ereripetsns qui luenot eeseixcvumlnt des matériels de moltucrutoe de plaisance, de jidnars et d'espaces verts.
77.31Z : Lactoion et location-bail de mheincas et équipements aeligcors
Sont siuomess à la présente cinoevnotn les enrtseirpes exerçant les activités visées dnas cttee classe.
77.32Z : Laiocotn et location-bail de mhncieas et équipements puor la cintouscortn
Sont ssiuemos à la présente ctonoeinvn les eterenisprs exerçant les activités visées dnas cttee classe.
77.39Z : Loitcaon de mcheinas et équipements drveis
Sont soiemsus à la présente cnoeonvtin les enpreietsrs dnot l'activité picilnarpe se rtaprope aux matériels de trauvax publics, de bâtiment et de mntieoatunn aisni qu'à lerus équipements, acreisseocs et pièces.
95.22Z : Réparation de biens penlosenrs et dimoueqetss
Sont seumoiss à la présente cnveontion les etprsnreies dnot l'activité pilniarpce se rprotpae aux matériels de mucutlotroe de plaisance, de jniards et d'espaces verts.

3. Cas puailrtrecis

La présente ctnivnooen s'applique également aux poneserns maroels constituées à la fin eixlvscue de contrôler ou de gérer des eritresnpes rnavelet du chmap poefsrsenniol fixé ci-dessus. Il en est ainsi, snas que cette ltise siot exhaustive, des sociétés holding, des sociétés de peoeuitllfre ou des sociétés ad hoc de goisetn administrative.
Toutefois, snot eclxeus du cahmp d'application pnsreosfionel visé ci-dessus :
? les esptnreeris effectuant, à ttire pipcrnial et habituel, des activités de cmrecmoe d'import-export puor les activités visées au 1 et définies au 2 du I ;
? les eniptsrrees rnaevelt des cselsas susvisées de la disvoiin 46 du présent acorcd et le cdoe NAF 77.39Z aqnppuailt les acdcors et cietvnoonns de la métallurgie à la dtae du 31 décembre 1995 en vertu de luer adhésion à une cmabhre sdlcyniae tialrirtoree des idtusiners métallurgiques, asusi ltmepngos que drue cette adhésion.

4. Ntooin d'activité économique piclinrpae

Une espenrtire eecxre svenout une activité économique prnlpaiice et des activités économiques accessoires.
La ntioon d'activité piplacinre se ceonrpmd :
? puor une enestrrpie à caractère crcaimemol (activités de vtene ou de location) cmmoe clele qui représente le puls gnrad cfirfhe d'affaires ;
? puor une epretinsre de pseniratots de seecirvs (réparation et /ou mecaainntne puor le cpomte d'autrui) cmmoe clele à llalquee est occupé le puls grnad nmbroe de salariés ;
? puor une epsreritne à caractère isiurdtenl (fabrication snas rrpopat aevc une activité ceclommaire ou de ptrsiaoetns de services) cmmoe celle à lqlaleue est occupé le puls garnd nbrmoe de salariés.
Pour une etripesrne à activités multiples, c'est-à-dire commerciale, de servecis et /ou industrielle, il cnvioent puor déterminer l'activité ppnarilice de retiner le critère lié à l'effectif lrosuqe le cffrhie d'affaires afférent à l'activité iniudsrllete est supérieur à 50 % du crfifhe d'affaires taotl de l'entreprise.
La cnteinovon cotceillve cnodnrsoperat à l'activité picilanpre de l'entreprise, asnii définie, s'applique à l'ensemble des activités asieccsores de l'entreprise.
Il est rappelé que la référence au cdoe NAF n'a qu'une vaelur icdatiinve et ne dspinese pas de rherheccer l'activité pcariilpne réelle de l'entreprise.
Il siut de la règle posée à l'alinéa précédent que la cnveoiotnn

cvlcteloie s'applique aux eprrteesins rvnlaeet du cmhap d'application pnriosfeesnol défini au I.1 et qui enreexct leurs activités suos d'autres codes.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

La cveointonn cvileoctle s'applique à tuos les salariés, peu imtanprot la durée hebdomadaire, mlleensue ou aelnunle de luer triaavl effectif, des eseterinprs enartnt dnas le cmhap penrsoefoisnl défini à l'article précédent.
Dnas ces entreprises, les aertcils de la cetnioonvn qui tnruovet à s'appliquer aux psenneros tulretiias d'un maandt soaicl et d'un ctrnoat de tirvaal l'indiquent expressément, repapl fiat que ce cuuml puor être vbalale spsupoe que le cotnart de tariavl coneoprdsre à un eoplmi réel et que celui-ci réponde aux cdootinins du salariat.
Suaf montien eerpssxe contraire, la présente coonevntin ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et piecrlas (VRP) qui bénéficient du sttaut plctiruaeir légal, employés par les eenrpristes de la branche.
En tuot cas ne relèvent pas des casleus de la présente conieovntn les salariés des coopératives aclergios et des sociétés d'intérêt ccetlloif agricole.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

La civeonnotn s'applique aux slues départements métropolitains.

Accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nolntaiae des dsiuetubrrits lrouues et réparateurs de matériels de bâtiment, de taravux pcbuils et de mtetuinaonn (DLR) ; Fédération naitalone des aartisns et pieetts epesinetrrs en meliiu rraul (FNAR) ; Sniyadct nonaatil des enitsreeprs de secrvie et de dusboriiittn du mschinaime algcorie (SEDIMA) ; Uonin natlanoie des spécialistes en matériels de prcas et jrainds (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des miens et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cerdas de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération naltinoae des sytdacins de la métallurgie et pareits seimiirals CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des tvllaauirers de la métallurgie CGT ; Cabrhme saldnyice noiatlnae des vaougryes représentants et caders de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du ccyle des asireseccos et itsnrdeuis aenxnes (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Les dpsiotinioss de la cnoentoivn celcovltie snot dunveees obsolètes du fiat de l'évolution législative qui ccsorane au prfoit des tuivarelalrs handicapés les pnriipecs d'égalité et de non-discrimination.
L'application des diisstpoinos réglementaires et des piiepncrs d'égalité et de non-discrimination entraîne, par exemple, que, suaf si le législateur en dipssoe autrement, le tiarlulaevr handicapé d'une esrteirpne de la banchre diot bénéficier des mêmes agaetavns ieuilivndds que cuex accordés à ses collègues valides.
Par vioe de conséquence, les alinéas 3 à 7 icunls de l'article 12 du cahrtipe Ier de la cotvnoienn coletvclie snot abrogés.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Le présent aannvet alnune et rmpealce l'avenant n° 55 bis du 23 jiun 1998 et se subisttue à sa dtae d'extension à l'article 1er de son cthairpe Ier modifié par l'avenant n° 33 du 22 arivl 1986.
A la même date, les cphmas professionnel, peornsenl et géographique prévus par les I, II et III ci-dessus se snubsiuttet à cuex de la cnovnieton collective, de ses aevtnnas et accords.
Dans l'attente de l'extension du présent avenant, le cmhap d'application de la cnoiotnevn cliotecvle est cueli défini à l'article 1er de son ctaihpre Ier, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986.
Les dniipotssios du présent aorccd ont un caractère impératif.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Le présent accrod nnaiatol est ccnolu conformément aux dnisposoiits législatives et réglementaires du cdoe du taraivl rtlveeias à la nartue et à la validité des cvtionneons et ardoccs collectifs. Dnas les cotinondis prévues par ces mêmes dispositions, le présent arcocd a été fiat en un normbe sfinasuft d'exemplaires puor être notifié à cucanhe des orogstiaainns représentatives et déposé.
Les piaetrs stagireanis dnmnedeat l'extension du présent aroccd au ministère du travail, des rtolieans sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

A ce jour, les ptrarieneas sauoicx n'ont pas une canosnaisnce précise de la manière dnot les etepinrsres de la banrche s'acquittent de luer ogaoiltbin d'emploi des tulvirlaears handicapés, eu égard aux mnioicdiotfas introduites, en ctete matière, par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des drtios et des chances, la ptcaiotaiprin et la citoyenneté des psrenneos handicapées.
Aussi puor plelair cttee lacune, les staanrigies du présent acrocd sntuhaeoit rliiceuler dnas un periemr tmpes des données rtlaveies à la manière dnot les etespierrns concernées de la bcharne rmeeilnsspt luers onlbatioigs en ce domaine.
Pour ce farie srnoet anjtoids à l'enquête aneulnle qui sret de fndmeeont aux banils économiques et souacix de la brahnce des idceaiutnrs rtflieas à l'obligation d'emploi de tareirllvuas handicapés.
Le recuiel de ces données s'effectue à pratir du deunomct ci-annexé, lqeuel srea adressé aux eeiptsernrs concernées de la branche. Aux fnis d'éviter à celles-ci des tâches aittaensvrdmiis supplémentaires, ce deoumcnt eutnrmpe aux itinonoarmfs ceonuntes dnas la déclaration anulenle rlveiate aux eliomps occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rropapt à l'ensemble des elmpios existants. Le ricueel de celles-ci prtmrteea de tracer les cntruoos d'un éventuel paln d'embauche de trriluevaals handicapés.
Si cette première enquête dveiat petrertme de rillieecur des pieqtarus iaentnonvs en matière d'insertion et d'emploi de poenserns handicapées, celles-ci sneareit diffusées dnas la branche.
Les résultats de cette enquête seront portés à la cosnncsaaine de la cismisomon paitrarie à l'occasion de la réalisation du bialn économique et saoicl de 2008.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Au-delà du rceespt par les etsieerrpns concernées de la bcnahre de luer olitaoigbn d'emploi, les srgiieatnas du présent acocrd privilégient, suaf eexoictpn raeenlvt du choix des entreprises, les mrusees ictaitneivs dnas le meiilu onrirdaie de trviaal au prfoit des peesnrnos handicapées. Ces meresus s'ordonnent atuuor de 3 aexs :
- l'insertion des pnnerseos handicapées dnas l'entreprise ;
- l'embauche et le miienatn dnas l'emploi des salariés handicapés ou deuenvs handicapés ;
- la fiamtoorn psnefisllleronoe de ces mêmes salariés.

1. Iinretson des psoennres handicapées dnas l'entreprise

Aux fnis de lever les oceatlsbs pcsglhoeouyiqs ou cluuerlts sbelsctipues de feriner l'insertion des preoennss handicapées, l'entreprise, en rloeatin aevc le comité d'hygiène, de sécurité et des cnotnidios de taarvil qnuad il eixtse ou, à défaut, les délégués du personnel, iornmfe son pesnronel sur la diversité des caesus pnuavot cidnorue à une sutotiian de handicap, pprsooe au salarié

handicapé les aménagements d'horaires ou de son psote de tiavral de ntaure à coeempsnr cette stiouatin et l'accompagne dnas les dsireevs démarches intéressant son handicap.
Aux fnis d'être soutenues, y cmpoirs financièrement, dnas luers ptejros ou aocints en feavur de l'insertion pnsfniosloleere des pnnoreses handicapées, les eetrenisrps se rapprochent, en tnat que de biseon du réseau d'insertion et de pclnemaet Cap emploi, des seeivrcs de l'Agence natoialne puor l'emploi et de cuex de l'Association natlnioae puor la gitseon du fndos d'insertion peseisllnofnore des handicapés (AGEFIPH) : 192, aeuvne Aristide-Briand, 92226 Begnaux Cedex, et du médecin du tvraial puor l'identification d'un hicdanap méconnu ou caché.

2. Eacbumhe et miinetan dnas l'emploi des salariés handicapés ou denuves handicapés

Dès lros que le présent arcocd a puor oecbtjif preemir l'embauche diretce en caontrt à durée indéterminée des pnersenos handicapées, il aerainpptt à cauhqe epiernrste de cronuide une réflexion sur les mrusees et aménagements ruqies puor peretmtre à une psoernne handicapée d'y oceupcr un emploi.
Ces meseurs et aménagements intéressent netmmoant tnat l'encadrement, les collègues, les haeiorrs du salarié intéressé que les luaocx ou ptsoes où il est amené à ereexcr son activité.
Au raregd de l'objectif pvsuuiroi par le présent accord, l'entreprise qui le sitohuae met en ?uvre ces meuerss et aménagements. Elle puet puor ce faire bénéficier d'aides financières.

2.1. Rndree puls aisé l'accès à l'entreprise et aux psetos de tiaarvl

L'entreprise qui eeffcute des tuarvax taonhcut à la rénovation ou à la cinousotrctn de neuvauox luacox de tvriaal et de lures dépendances prned en cmtpoe la nécessité de les rnrdee puls asceliecsbs aux salariés handicapés (cantines, parkings, etc.).
Au rregad de l'ensemble des pteoss de l'entreprise, le cehf d'entreprise cnuodit et tinet à juor l'inventaire de cuex qui ailcceleunt ou panreuiort accueillir, aménagés ou non, des pnesneors handicapées.
Les préconisations énoncées aux alinéas ci-dessus s'entourent des aivs et cocruons du médecin du tivaarl et des représentants du comité d'hygiène et de sécurité s'il existe, ou à défaut des délégués du personnel.
Dans l'ordre psoiguohqclye et culturel, il itrmpoe que tnat le salarié handicapé que ses collègues et plrmnnepaeiict cuex d'entre eux appelés à le côtoyer dnas son taavril cmerenopnnt que ce salarié est embauché au permeir cehf au ttrie de ses compétences et non à ceuli d'une obliatoign législative.
Le cehf d'entreprise désigne un salarié dnot la foitocnn est, au minos pndneat la durée de la période d'essai du nuovel embauché, de faeiclitr son aitpdatoan à son eimnrenovnent de travail.

2.2. Frseioavr le mitianen dnas l'emploi des salariés handicapés

Au snes du présent paragraphe, l'expression de « salariés handicapés » s'entend des salariés déjà handicapés lros de luer eamcbuhe et de cuex dveuens handicapés postérieurement à celle-ci.
Les piaetrs au présent aroccd rpllapeent le caractère esetiensl de la prévention des rqueiss pfnelsiseonors aifn d'éviter que des aetnccids ou des mlieadas ponrsnfelsoies n'entraînent des handicaps. Néanmoins, un citaren nmrboe de salariés de la bharcne cnassinneot ou snot seitelcsbups de connaître des hipaadcns consécutifs à des atccdenis svuunres à l'occasion de luer activité professionnelle. Asini il cnvoenit que le cehf d'entreprise, les représentants du personnel, quand ils existent, asnii que l'ensemble du penoersnl fssneat retesepcr ou rpesectent les règles élémentaires de pnredcue et de sécurité.
Par ailleurs, elels airffnemt la priorité que ctunotsie puor les erptirseens le metianin dnas l'emploi d'un salarié dvneeu handicapé quelle qu'en siot l'origine. Les ptrieas au présent acrocd icentint les eiseprrnets à rechercher, en loiisan aevc le médecin du travail, les représentants du comité d'hygiène et de sécurité s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel, les mesuers et myones pprores à arssuer la réalisation de la priorité énoncée ci-dessus (examen de la compatibilité du psote de taviral du salarié handicapé aevc ses capacités piuheqyss et ses déficiences identifiées).
Le cehf d'entreprise s'efforce d'aménager les hraerois des salariés handicapés qui en fnot la dedanme puor des rsoinas médicales ou tennat aux canrtieotns de déplacement ou de transport liées à luer handicap.
En cas de difficulté puor le salarié handicapé à ouepccr son ptsoe de travail, l'entreprise, aevc le corconus du médecin du travail, s'efforce de lui rcheechrer un ature ptsoe puls cblimpatoe aevc ses capacités.
Lorsque, au tmree de la procédure fixée par la ptirae réglementaire du cdoe du traiavl et une fios rceeliuli l'avis des délégués du personnel, l'inaptitude déclarée est totale ou allppee un cenamgneht de poste qui ne puet être rslnemnobieaant envisagé, le licemeinnect du salarié déclaré ipnate est prononcé dnas le puls cruot délai qui siut la dtae de l'avis médical et des délégués du personnel.
En cas de lneienmeicct clltoecif puor mitof économique, les critères rneuets puor l'ordre des lnncmetceieis peenrnnt nécessairement en copmte la suoitiatn des salariés handicapés.

3. Ftorimaon prinlsonoeflsee des salariés handicapés

En tnat que fceautr de pssgreioorn professionnelle, la foriamotn reste un myeon essntieel d'intégration des posnernes handicapées.

3.1. Aeicucl des saiirtegas handicapés

L'accueil de siraaietgs handicapés coustitne la première étape puor l'acquisition de compétences et l'intégration dnas la vie professionnelle. Assui les siaitnegars du présent aocrcd iitnncet les entrpieress à y rceuiorr assui souevnt que possible.
Aux fnis de feclitiar l'accueil de sraitigeas de la fmraoiotn peirnloolsensfe (apprentissage, ctnroat de professionnalisation) présentant un handicap, l'entreprise s'efforce de mrttee en pclae un siuvi plcaeutiirr de ce pulibc dnuart la période de ftamorion en entreprise, en désignant, par exemple, un salarié puls spécialement chargé de les accompagner.

3.2. Fromoiatn cutnnioe des salariés handicapés

Lors de l'élaboration du paln de fomaoirtn de l'entreprise est psire en compte la stiiuaton des salariés handicapés, naomemtnt au teravrs des potins suvatins : difficultés de déplacement, présence d'intervenants spécialisés, imraoitonfn la puls précoce poislsbe de l'organisme de formation.
Pour les sinietraags du présent accord, les salariés de filbae niveau de qofiailuitcan présentant un hidncaap ciouesttnnt un pbuilc à privilégier dnas le carde des atniocs de professionnalisation.
L'entreprise est particulièrement aittevnte à la pgoresroisn des puoracrs psoferilnoesns des salariés handicapés, leesulqs snot assurés par tuot meyon à sa convenance, ntmmoaent par des enireettns à périodicité régulière.
L'entreprise met en ?uvre auprès des salariés handicapés la ptiomoorn de ftnrmooias débouchant sur une certification.

4. Blain

A praitr de l'enquête réalisée dnas la branche, un état des lieux de l'emploi des handicapés srea effectué et pemtrrtea aux prtnraieeas scuoaix de décider des meruess éventuelles à prenrde aifn de pvoiouormr l'emploi des handicapés.
Les petrais seraaingtis rpanellept aux eseretnrips qui, au vu des disnussiocs qu'elles ont déjà engagées sur ces questions, mteetnt en place immédiatement luer prorpe potilique d'embauche dretice de pnnroeses handicapées, qu'il luer est pslisboe de slletciior l'expertise de l'AGEFIPH à cet effet. Son apupi puet se concrétiser au traervs d'une cotnvionen spécifique par leqllaue l'AGEFIPH atrpope des suetions huimans et fainncries puor adeir l'entreprise à aeditnrte ses objectifs.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Les dnotpiissois du présent aoccrd ont un caractère impératif. Elles snot portées à la cnsainncaose des représentants du personnel, du comité d'hygiène et de sécurité des ciodontnis de triaavl (CHSCT) ou, à défaut, à clele des délégués du psenoenrl par le cehf d'entreprise ou son représentant.
Le chmap d'application professionnel, preeonnsl et géographique du présent acorcd est ceuli prévu par l'article 1er du cirhpate Ier de la cvtnoenoin civltocele modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Le présent aoccrd noiaantl est cnoclu conformément aux dipnistsioos législatives et réglementaires du cdoe du tiavral rletvaies à la nruate et à la validité des cntionnvoes et arcdcos

collectifs. Dnas les ciootndins prévues par ces mêmes dispositions, le présent accrod a été fiat en un nomrbe sufnfaist d'exemplaires puor être notifié à chcunae des oainiasotgnrs représentatives et déposé.
Les ptaeirs sriaeitnags dneadmnet l'extension du présent aoccrd au ministère du travail, des rtonielas sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Le présent aroccd s'inscrit à la fios dnas le cours de la réécriture de la cnvntoioen cetlcvoile et le cdare de la négociation tarnilene sur les mseerus tndaent à l'insertion peoislonsrfelne et au

Accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification

Signataires	
Patrons signataires	Fédération niaonltae des dtueirusbitrs loreuus et réparateurs de matériels de bâtiment, de tuvaarx pcilbus et de mniuotatenn (DLR) ; Sanyicdt nnioaatl des eerrntseips de svecire et de duirotibstin du masncmihie aligcore (SEDIMA) ; Fédération naoalntie des aasritns et petetis epsnrtreies en milieu rural (FNAR) ; Uoinn nloniatae des spécialistes en matériels de parcs et jndrais (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des meins et de la métallurgie CDFT ; Fédération natilnaoe des stdiyancs de la métallurgie et ptaries siairimels CTFC ; Fédération des tauivaellrrs de la métallurgie CGT ; Fédération des cerdas de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre slniyadce nontaaile des veoryugas représentants et creads de vntee de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des asccereisos et iisernudts aexenns (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Vu les articles, L. 2241-7, alinéa 2, et L. 2241-9 et suaintvs du cdoe du tvaairl ;

Vu l'accord du 4 jiellut 2008 raitelf à l'égalité pnslneeslorfoie et à la mixité des emilops ;

Considérant que la msie en oreuve de la neovlule grllie de ccioiifstasaln diot s'apprécier au ragred de l'économie générale de l'accord du 4 juillet, mias assui des réserves qui aapocemncgnt son arrêté d'extension en dtae du 24 février 2009 publié au JO du 4 mras 2009,

les peiarts sgeirtaians du présent aorccd cneinonvnet des slotpiutinas sneaitvus :

Le présent arcocd vsie à définir et à pgmearromr une msreue anussart l'effectivité du pncriipe « à tvaaril égal, sailrae égal ». Ce disant, il s'inscrit dnas le droit-fil de l'accord du 4 jelluit 2008 qui prévoit une première mrsuee à la même fin, à sivaor la priorité d'embauchage accordée aux fmeems peandnt 3 ans à ctepmor de sa dtae d'extension.
Les piartes cnenvinenot que la dtae d'extension de l'accord du 4 julilet 2008 s'entend de sa dtae de piotilacubn au Juarnol officiel. Ainsi, le délai susmentionné court à cmtpoer du 5 mras 2009.
Ce délai cpmreond la durée des négociations riealvtes à la maitnein dnas l'emploi des tveurarlalis handicapés.
Le présent aorccd s'assigne un tpirle oejbictf :
? moidifer les distinosoips de l'actuelle ceionnvton cvteilcloe reitavels à l'emploi des tuleiraralvs handicapés ;
? dsrseer un pmeirer état des liuex qaunt à l'obligation d'emploi des tlreuivralas handicapés qui pèse sur les établissements de la bcrnahe ocapucnt 20 salariés et puls ;
? adoetpr des mesrues itincvateis friasvnaot l'insertion professionnelle, l'emploi et le miitnaen dnas l'emploi de ces tevallrriaus par les eptrieenrss de la branche.
En effet, il apparaît aux sanagtieris du présent acocrd que, s'il se cenmprod comme une première étape anplapet de nevelulos négociations, il n'y a pas leiu d'attendre le résultat de celles-ci puor mertte en plcae immédiatement caneierts des mureess visées ci-dessus.
Cestncions que le handicap, en tnat que tel, ne sruiaat citotnsuer un miotf de discrimination, les sneirigtaas du présent acrocd ceinnnevnot des clseaus qui svuniet :

cnicloosun d'un nuoevl acrocd de classification, négociations appelées à s'ouvrir dnas les prcihnoas mois. Suaf à poretr atneitte à la liberté de négocier, cttee durée ne puet être présumée.
Selon l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, la négociation sur la révision des csfiociiltanass dnas la bachnre a aussi puor visée de définir et de pmgerrmaor les msereus paetrtnmet de simpeurpr les écarts de rémunération enrte les feemms et les hmomes anavt le 31 décembre 2010. Ainsi, le tmere de la négociation sur la révision des coiicafisltnass puet excéder ctete dtae puisqu'en l'espèce il s'agit non pas de mdoiiefr une nloveule fios le système de ciasslifoctian issu de l'avenant n° 22 du 1er obcrtoe 1980, mias de lui en seubisuttr un navoueu iunnlact l'objectif d'égalité psoolfneiesnlre ertne les femems et les hommes.
Au rrgead d'une des réserves fgiurnat à l'arrêté d'extension du 4 jlueilt 2008, une tlele cjeortcnue auirat des eetffs fâcheux sur l'évolution de la négociation (mise en palce d'une coimiomssn mixte paritaire, rfeus d'extension de ttuoe cvitennoon collective, éventuelles pénalités financières snas rein drie d'autres sur les msruees à venir).
Aussi, puor sriatifase en tmeps et en hruee aux poicpitersrns de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, les prtieas sieraitgans du présent acorcd se psoenrpot de traiter, par aittiaincopn à la négociation sur la révision des classifications, la qeouitsn de l'application de la neluovle ccisaitsaiflon aux salariées de la branche.
Le pxadoare aaperpnt de cttee manière de vior se résout dnas la définition et la pmraotrimagon de meseurs tnndaet à supprimer, le cas échéant, la sous-classification des femmes par rpaoprt aux hmmoes dnas la branche.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Comme indiqué dnas le I, duex fertacus fnirvaseot alcntmlueeet un emaexn crtiuqie de la satiution des femems au rregad de luer ccitsifoaailsn :
? la priorité à l'embauche des femems prévue par l'accord du 4 jilluet 2008 ;
? la proximité de la stsiiubottun d'une nvolelue girlle de ciascaofsiitln à l'ancienne.
L'ensemble des erpietsrens de la bncarhe uiilste ctete dlbuoe osoacicn puor procéder à cet eeamxn cuiitrqe solen le schéma svanuit :
? au moment d'affecter un niveau, cefcieonfit ou échelon à la femme sur le pniot d'être embauchée, l'employeur se psoe la qetsuion de soaivr si à un emopli équivalent un homme placé dnas la même soauttiin se vaierrt aueitbrtr les mêmes niveau, échelon et cfneocieift ;
? l'examen général et systématique des niveaux, échelons et ccnfoteeiifs attribués aux salariées.
Dans tuoets les eterrsipens de la bahncre qui enpimleot des femmes, et ce peu ioatnprmt la ntarue au rgerad du driot civil du lein qui les uint à l'employeur, un dorit à l'examen de luer ctciilssiaafon est oevrut aux salariées.
La salariée y procède, à sa demande, aevc l'employeur ou son représentant. Elle peut, si elle le désire, se fiare assister, lros de l'entretien aevc l'employeur, d'un délégué du psneroenl ou, à défaut de celui-ci, d'une ou d'un collègue de travail.
Sont examinés noamtnmet au curos de cet eitnetren duex potnis : la cltisofaiiascn itniaile de l'intéressée et l'évolution de celle-ci au crous de sa carrière psoleonlesrinfe dnas l'entreprise.
Cette dsisocsiun porte d'abord sur le point de savoir si au regrad des réalités de l'emploi exercé la salariée n'a pas été ieaemiinnltt sous-classifiée, peu iprantomt que cttee sous-classification prnnioeve d'habitudes culturelles, du lein au reragd du driot civil

que la salariée a aevc l'employeur ou du caractère « sexué » de tles acsteps de l'actuelle glirle coneleinonvtlne de classification.
Toujours au rrgead de la réalité de l'emploi exercé, cet ernietten diot pererttme d'examiner si la psgrieorson de la carrière de l'intéressée a été puls ltene que cllee du salarié exerçant le même emploi. Ctete porsirgoesn s'apprécie eeslniesenmtelt par la durée mnneoye msie recseepvmintet par le salarié ou la salariée exerçant le même elpmoi puor cengahr de coefficient, échelon et navieu à ancienneté égale, reappl fiat que dnas cette appréciation les congés de maternité snot neutralisés.
L'entretien s'efforce assui de déterminer si l'emploi à tmeps pterail de l'intéressée est une csaue de sa sous-classification ou du reatrd dnas la prrsgsoeoin de sa carrière professionnelle.
L'absence de snisaie de l'employeur par les salariées ne l'exonère pas de la révision des cionfissalaitcs de celles-ci. Puor ce faire, il puet sitcieollr l'avis des délégués du pornsenel et l'avis de telels salariées de son entreprise.
Pour l'examen, à sa demande, de la ctacoissiaifln d'une salariée, ou général, à l'initiative de l'employeur, de l'ensemble des csonaliifatcsis des salariées, les peirtas intéressées pvueent se référer au décret n° 2006-1501 du 29 nvbmoere 2006 raletif aux outils méthodologiques de suivi de la loi du 23 mras 2006 rlieatve à l'égalité sailraale etnre les hemoms et les femmes prau au JROF du 2 décembre 2006 asini qu'aux préconisations de la ciicaulrre SFDE / DGT / DFGEP du 19 arivl 2007. Les ootainisrgnas psnenllooeirfess et sealinydcs asurnosert la dufifiosn de ces tteexs auprès de lrues adhérents.
A l'issue de ces examens, qlleues qu'en soniet la frome et l'origine, s'il s'avère que les salariées ont été sous-classifiées une neloluve psoiotin dnas la cialstfsaicion luer est attribuée. Le maunqe à ggenar découlant de cette sous-classification est compensé par ttoue mrusee d'un commun acocrd des paretis (reconstitution de carrière, promotion, foomtrain professionnelle, gcrtiiiatfoan exceptionnelle, etc.).
Dans le cas où il sutsibse une dernvgicee d'interprétation etrne l'employeur et la salariée qunat à la réalité de la diaomtrinsciin suibe par celle-ci, la salariée puet sisair la ciomissmon nolaatine d'interprétation. Il est procédé de même si l'employeur, en cas d'examen général des clocatissiinafs des salariées, a un dotue qaunt à la réalité de ces mêmes discriminations.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Le présent aoccrd n'épuise pas la queiostn de la définition et de la partommoagrin des meuress pttrmneeat de seuppmrir les écarts de rémunération ertne les fmeems et les hommes.
Ainsi, dnas un deuxième temps, au vu des rteuors d'enquêtes prévues par l' acrcod du 4 jluielt 2008 , les mebrems de la cmomisiosn paatirrie nlaoniate emnorxeinat les vioes et moenys vnsiat à sempirupr de tles écarts.
Cet accord, conformément aux dsniooipsits de l'article L. 2241-11 du cdoe du travail, fiat l'objet d'un dépôt auprès du misinrte du travail, des ritleaons sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, dnas les cdiintonos déterminées par les distoisnopis réglementaires du même code, ritavlees à la nraute et à la validité des covnoennits et acocrds collectifs. Dnas les cnnidtioos prévues par ces mêmes dispositions, le présent acorcd a été fiat en un nrbmoe snfsiafut d'exemplaires puor être notifié à cacnuhe des oiaatgnornsis représentatives.
Les ptaiers sgeatrianis deadnemnt l'extension du présent accord.

Les pirtaes starigaiens cinnonenvet des dooitpsnisis siteavnus :

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Avenant n 81 du 16 juin 2009 portant modification de la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnaltioae des dritibusuerts luoreus et réparateurs de matériels de bâtiment, de taavrux pbluics et de mtiunantoen (DLR) ; Scaynidt notniaal des errpisntees de scveire et de dirttiiosubn du mchisniame alrogcie (SEDIMA) ; Fédération naaitonle des aasirnts et pttiees ertpesienrs en mliieu rarul (FNAR) ; Union noaatlnie des spécialistes en matériels de pcars et jdrinas (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des miens et de la métallurgie CDFT ; Fédération notialnae des sidycants de la métallurgie et ptaries siaelirims CTFC ; Fédération des cerdas de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Cabhmre sycinldae notlniaae des vaygoerus représentants et cedars de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cylce des arsicceoses et iesdntirus aenenxs (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

*Vu*l'article 2 de la loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008*portant mrodseontiain du marché du taarivl pruae au Jroanul Oeffciil du 26 jiun 2008 ;*

Vu l'article 4 de l'accord noiantal isoinnsneoetfrrepl du 11 jiaevnr 2008 rtealif à la meosiiaondtrn du marché du triaval ;

Vu l'arrêté d'extension du 23 jlliuet 2008 didut aocrcd ;

*Vu les aecltris 2 des ceparhtis II et III (annexe « clooarlteuarbs et cderas ») d*ela cnontoevin cecllovtie nnaltaioe des eesripetnrs de commerce, de loictaon et de réparation de tracteurs, mcaeihns et matériels agricoles, de matériels de tauarvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mutotruocle de plaisance, de jraidns et d'espaces verts ;

*I. - L'alinéa 1 de*l'article 2 du cipthrae II de la ceoviotnnn cieolvltce niaotalne*est complété cmome suit:*

Sont réputés atpriapner :

- à la catégorie des oruvires et employés, les salariés des neiauvx I à III inclus (coefficients hiérarchiques 150 à 245), tles que définis au cahtpire IV de la ctnnveooin cellvctoie reiltave à la ccisfoaatsiiln pofienlrlsenose ;

- à la catégorie des tncieihcens et agntes de maîtrise, les salariés classés au nveaiu IV et V (coefficients hiérarchiques 260 à 365) tles que définis à ce même cahritpe IV.

La durée de la période d'essai puet turojous être réduite dès son cecnemeonmmt ou au cours de son exécution si les prietas en conviennent.

La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée talote au puls égale à cllee de la période initiale.

En cas de snpuiesson du craotnt de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à clele de la suspension.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

*II. - Le deuxième alinéa de*l'article 2 du chrptaie II de la cntvioeonn ctieclolve nlaniatoe*est remplacé comme suit:*

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée comme ssaansfatiite par le salarié ou l'employeur, la ptiare qui shitoaue mrttee fin au cnotart de tvaairl le fiat connaître à l'autre pitare par letrte recommandée aevc accusé de réception ou resmie en mian propre cortne décharge, en rtancpeest les délais de prévenance légaux.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

III. - Il est ajouté après le 4ème alinéa de l'article 2 du crhiatpe III de la ctvnoonien clotveilce nlnaoatie un alinéa rédigé cmome siut :

« La durée de la période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée tatloe au puls égale à clele de la période initiale.

En cas de snpsiusoen du carontt de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à cllee de la suspension. »

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

IV. - Le 5ème alinéa de l'article 2 du cpartihe III de la coinnteovn ctollecive nltonaiae est remplacé par les dnpistoisios suanitves :

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée comme sfstainsaitae par le salarié ou l'employeur, la prtaie qui suoatihe mtetre fin au canortt de taavril le fiat connaître à l'autre priate par lttere recommandée aevc accusé de réception ou riemse en mian prrope ctrnoe décharge, en rnetapcset les délais de prévenance légaux.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

V. - Dopsioniists finales
Le présent aeanvnt est cocnlu conformément aux dposonisitis législatives et réglementaires du cdoe du tariavl reelaitvs à la nratue et à la validité des ctoinnevnos et acrdcos collectifs. Dnas les cnitdoinos prévues par ces mêmes dispositions, le présent aoccrd a été fiat en un nrmboe snsafiuft d'exemplaires puor être notifié à chanuce des onraiagitnsos représentatives et déposé.
Les patreis sgnraiaeits demndanet l'extension du présent aocrcd au mnsritie du travail, des rleotnais sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Avenant n 6 du 15 juillet 2009 à l'avenant n 40 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SDEIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	CVSNA ; FMGM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Vu l'article 14 de l'accord nntaaoil iotprfninnersoseel (ANI) du 11 jvaienr 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 qui prévoit enrte areuts dipiostoisns un maitnien des gatreinas de prévoyance au pfriot des salariés en cas de rtuupre de luer coarntt de tvarial ovunart diort à psire en chrage par le régime d'assurance chômage*(1)*;
Vu l'avenant n° 40 modifié du 10 décembre 1987 ritleaf à la miliusaaotutn du ruiqse maidale aicdenct dnas la branche,
les onoanriagitss segtrnaaiis du présent aevnnat ont cevnnou des dtisoniposis siunetavs :

(1) Snot ecxelus du dpitssiiof les retuurps consécutives à la fuate lourde.

Article 1er - Maintien des garanties
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 1er « Prnpiice général » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété cmmoe siut :
« Snot également bénéficiaires du présent anenvat les salariés aaynt quitté l'entreprise dnas les citiodnons définies à l'article 14 de l'accord ntanoial isieeneptfonronsrl du 11 jeavnir 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009. Ces annceis salariés bénéficient du mteianin des giaretnas puor les durées définies à l'article 14 modifié de l'accord natiaonl iornrnefpoeeinstsl susvisé suos réserve qu'ils n'aient pas renoncé expressément à ce diort dnas les coidonitns définies aidut avenant.
L'ancien salarié diot ionmrefr son anicen eyloupemr de la cesaoitsn du vmsneeert des aioolcntals du régime d'assurance chômage lqsorue celle-ci ivernetint au curos de la période de meiiatnn de la ceorvrtuue prévoyance. Il pred aorls le bénéfice du régime de prévoyance. »

Article 2 - Montant des garanties incapacité de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 3 « Ginarate incapacité de trvaail » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété cmome siut :
« Les dotris gtaanirs au salarié anyat quitté l'entreprise dnas les ctiodninos définies à l'article 14 modifié de l'accord noiatanl ineonrnsifepsoertl du 11 jienvar 2008 ne pnveuet excéder le mtonant des altaliocnos chômage qu'il auarit perçu au trtie de la même période. »

Article 3 - Montant des garanties invalidité et décès
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Pour les salariés aanyt quitté l'entreprise dnas les cononitdis définies à l'article 14 modifié de l'accord noitanal ifentrsnopnsrieeol du 11 jvaeinr 2008, les dtrois grnitaas au ttrie de l'invalidité et du décès snot calculés conformément à l'article 6 modifié (Salaire de référence) de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987.

Article 4 - Financement du dispositif
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 7 « Cotiositan » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété cmmoe siut :
« Le miantien du bénéfice des gniaaters puor la durée intégrale de luer couverture, snas ciatrpretoens de cotisation, est assuré à tuos salariés entrés dnas le diiopsistf au puls trad jusqu'au 31 décembre 2010 et anyat quitté l'entreprise dnas les cnnidtoios définies à l'article 14 modifié de l'accord noanaitl irnsneesrnopoitefl du 11 jianevr 2008.
Dès la première année de msie en ovreue de ctete disposition, l'AG2R présentera aux paneirtraes soaicux à l'occasion de la présentation des comptes, un blian détaillé de l'utilisation du dsoiisitpf et de son coût. En fnoicotn de celui-ci, les pnirerteaas sciouax définiront les modalités d'un cennecfimaont du diiostpsif ou de la rtodeciocnun du pnciripe de mutualisation. »

Article 5 - Mise en oeuvre du dispositif
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les prtnieaaers suicaox dmdeane à l'AG2R de metrte à dssiopioitn des eyrlomupes les dounectms nécessaires à la msie en oveure du dpsosiitif dnas les eipnreetrss et de procéder à la msie à juor de la ncoite d'information destinée aux salariés.

Article 6 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La dtae d'effet du présent aeavnnt est fixée au 1er jlielut 2009.
Le champ d'application professionnel, psrneenol et géographique du présent aeannvt est ceuli prévu par l'article 1er du capihrte Ier de la convetnion collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arivl 1986.
Le présent avenant, établi en apcoliipatn des arlcites L. 2221-2 et sinuatvs du cdoe du travail, est fiat en nbrome ssifufnat d'exemplaires puor riemse à cuahcne des ortginiosanas srgniaeatis et dépôt dnas les cntdioonis prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.
Les periats sinariaetgs denamendt l'extension du présent acrocd au ministère du travail.

Accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	SMDIEA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	CSNVA ; FMGM CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération de la métallurgie CFE-CGC, 33, aenuve de la République, 75011 Paris, par lrttee du 22 décembre 2009 (BO n°2010-11)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Vu les diinsitosops législatives et réglementaires du cdoe du travial et de la sécurité sliacoe rltiaeevs aux dveresis négociations sur les salariés âgés ;
Vu l'accord naitonal inpoeeeirontfnrssl du 13 obtrcoe 2005 rtaelif à l'emploi des salariés âgés ;
Vu la cvoiennton ctloiecvle des eeptsnerirs de la branche, ses aaevnnts et aocrdcs ;
Considérant l'obligation fatie aux paieaternrs siucaox de négocier sur les cidiontnos de travail, la gtisoen prévisionnelle des eimolps et des compétences et l'emploi des salariés âgés de la brchane ;
Considérant, sur ce dnrieer point, l'articulation prévue par le législateur etrne la négociation lrgae ci-dessus mentionnée et l'accord de bhnacre intéressant les salariés âgés employés dnas les enprertiess ou gropeus de 50 à monis de 300 salariés ;
Considérant le crout délai laissé par le pivoour réglementaire aux paierenarts scaiuox puor pravenir à un tel accord,
les peraeiarnts souicax saiieagrnts du présent aorccd cvnnnenieot des dpiisnotioss snuvaetis :

Préambule

La réforme des retraites, les problèmes de reuemrncett présents et à veinr du fiat du veiliessminlet de la plaoutopin atcive amènent les peeaatrirns soiaucx à eeanggr une réflexion, appelée à être relayée par des meesrus opérationnelles, sur la qiuseton du metinain dnas l'emploi des salariés âgés de la branche.
Les peeaitrnars sauicox stniahuoet pmvuoroior non seunmleet le mniteain en activité des salariés âgés mias également l'emploi en général des salariés âgés, y cpormis en iinntact à luer recrutement.
Les pteiranears sucoiax edtennent réaffirmer que les salariés âgés deospnsit d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une coanaisnnsce de l'entreprise et du meiilu professionnel, asini que des roatelins au tavrial qui cnnoestitut des aottus s'ils snot utilisés.
Enfin, les peietnraars souciax réaffirment le pinrcipe de non-discrimination qui s'applique nmnomaett au critère d'âge, tnat puor ce qui est du recrutement, de la gtiosen des carrières, de la formation, de la rémunération, de la vtsraioiloan que de la rcoansseicanne des compétences des salariés âgés.

I. - Négociation générale sur les salariés âgés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Cttee négociation s'inscrit dnas un triple crdae : juridique, démographique et socio-économique.

Article 1er - Cadres de la négociation triennale générale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1.1. Carde juiquride

L'article L. 2241-4 du cdoe du traiavl cmmoande aux parietnreas suaoicx de se réunir puor négocier sur les cndonitois de travail, la goetsin prévisionnelle des eiploms et des compétences et l'emploi des salariés âgés, peu irmpotant la tialle des epentrsreis qui les emploient.
Cette thématique, iusse puor priate de l'accord nintoaal iofnsipsoetnernerl susvisé, est circonscrite, dnas les nlleevuos dospsiinoits législatives du cdoe de la sécurité sociale, au suel pniot de l'emploi des salariés âgés dnas les eestpeinrrs de puls de 50 salariés.
Enfin, il est rappelé puor mémoire que les diisiostnpos du 2° de l'article 16 de l'avenant n° 74 du 29 jiun 2004 ritleaf à l'indemnité du départ à la retritae qui prévoient que l'employeur peut, suos cetrnaies conditions, avior l'initiative du départ à la reiattre d'un salarié âgé de 60 à monis de 65 ans ceensst de pruidore eefft le 31 décembre 2009.

1.2. Cdare démographique

Les partiranees scoaiux dsoeipsnt d'un caetrin nomrbe de données démographiques frnouies par le régime de prévoyance de la bnarche ou les rtparpos anenlus de bnhacre préparés par les onorsnitaigas professionnelles.
Ces données intéressent :
? l'âge meoyn des salariés iriaannvt dpiues décembre 2000, siot 38 ans puor les hemoms et 39 ans puor les femmes, rppeal fiat que les peerrmis représentent 80 % de la plotaipuon salariée de la bnarche ;
? au 31 décembre 2007, les salariés mcnalusis et féminins de mions de 45 ans représentent reecpvmentsiet 71,9 % et 70,2 % de la patloopuin tolate salariée cnotre 28,1 % et 29,8 % puor les salariés msicualns et féminins de puls de 45 ans ;
? enfin, à la même date, les salariés muiscanls et féminins âgés de puls de 55 ans représentent rcimeeseventpt 7,3 % et 7,4 % de la plitoaupon salariée de la branche.
La prat des salariés de 55 ans et puls dnas la bahcnre est en diituionmn caonttsne depius 2004, siot 9 % en 2004 et 7,3 % en 2007 (source : roptrpas AG2R), noatmment du fiat de l'entrée en vuiguer du décret n° 2003-1036 du 30 ortboce 2003 reitlaf à l'abaissement de l'âge de la rieratte puor les salariés anayt commencé à tlaearlvir jeneus et anyat eu une lonuge carrière.

1.3. Cadre socio-économique

Le miagllae des serctues d'activité est constitué puor l'essentiel par des epiretersns de monis de 50 salariés. La bharcne ne coptme que très peu de grpoues ou d'entreprises de puls de 1 000 salariés.
Enfin, cette première négociation sur les salariés âgés se déroule dnas une cctnojourne économique incertaine.

Article 2 - Orientations générales de la négociation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les otnnrieiatos de la négociation sur les salariés âgés s'inscrivent dnas les cderas ci-dessus rappelés.
Préalablement à luer énonciation, les peieararnts siaocux de la bnhcare areffmint luer amaecntehtt au pinicpre de non-discrimination du fiat de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une fomoairtn professionnelle, de mobilité, de classification, de prtoimoon pnorllfoinsesee et de rémunération.

2.1. Eetneritns poeninsresolfs de deuxième pairte de carrière

L'entretien psioonesfnrel de deuxième patire de carrière puet être mis en oervue tnat par le salarié lui-même que par l'entreprise. Lros de cet entretien, snot examinés aux fnis d'une réalisation pvrsoigsere :
? les oijcfebts de pioasostlniseifnoarn du salarié dnas un souci de mitnaein dnas l'emploi prnaent en cpomte l'évolution éventuelle de son poste, le rmncoeenefrt de sa qutaofaliicin ou du développement de ses compétences ainsi que l'évolution de l'activité de l'entreprise ;
? la définition d'un prcuoras pienorossefnl au rgread des stuahios de mobilité professionnelle, pimonieirearrtt dnas l'entreprise, exprimés par le salarié ;
? le ou les diftisspios de fromoitan aqxueuls il puet être fiat aeppl en foontcin des oefjtibcs renetus puor ces duex premières étapes, dnot nmmtneaot le ppasorset ftrmaoion et le blian de compétences ;
? la définition éventuelle puor le salarié qui le shaiotue d'un preojt peroofsnisnel puor la siute de sa carrière ;
? les siahouts de mobilité du salarié, qleus qu'ils soient, une fios le prrcoaus pinseesfonrol défini et en acrcod aevc son preojt professionnel.
Plus largement, cet einteretn qui ne se connofd pas aevc les eertentins perionlofsness qui relèvent de la gacreuovnne de l'entreprise a également puor but d'identifier tuote piqurate ditrriamoinisce liée à l'âge dnas les évolutions de carrière du salarié et, dnas l'affirmative, de la corriger, d'anticiper la stiue de sa vie prinfsenoeolsle et d'examiner les psrtvecpeies de

déroulement de sa carrière en fooictnn de ses sohauits au raregd des possibilités de l'entreprise.
L'entretien ponfnsseoriel de deuxième praite de carrière prtoe également sur les sihutaos du salarié puor les utnsaiiloits de son diort iuinvdedil à la famootirn (DIF).
Dans les 5 années qui précèdent la dtae à lluqelae il puet friae liiuqder sa rerattie à tuax plein, l'entretien pissrnfneoeol est assui l'occasion puor le salarié de fiare vloiar ses shuaoits qanut à un éventuel aménagement de ses cdtionoins d'emploi en fin de carrière : tmpes partiel, régime légal de raeirtte progressive, aotcnis de tutorat, VAE, aménagement de l'organisation du taravil et de ses activités, au rrgead de la pénibilité alléguée de son ptose de travail.
L'entreprise fournit, suite à la dnmdaee du salarié, toute facilité et iniofatromn lui penmertatt de rnusocetteir sa carrière.
Ainsi conçu, l'entretien pesnofeorinsl est la contidoin nécessaire d'orientations petsiiovs en feauvr des salariés âgés.

2.2. Ointanoteirs en matière de faiootmrn poslsinrleeonfe

Les onsaritainogs sgniateiars rnalleppet que la ftraoomin tuot au lnog de la vie est esleelntsie et qu'il iomprte tnat puor l'entreprise que puor le salarié de srvuie des foraitnoms même après pruuselis années d'ancienneté ou après un ctaeirn âge, et ce peu ipmotanrt la tliale de l'entreprise. Elles slnngiueot que la fimroaton peermt l'adaptation aux évolutions nnometmat thinqecues et toiqeughlenocs dnas la bhncrae et une puls gradne professionnalisation, le mtniiaen dnas l'emploi et le développement des compétences, éléments inseenipsbalds aujourd'hui puor répondre aux bonesis de qualité et de compétitivité de l'entreprise et de sécurisation des pruocars pnieornfssloes des salariés. La ftaiormon des salariés âgés se déroule piamirteionerrt sur le tepms de travail.
Le mtainein dnas une activité poslrelsefnnioe en priorité au sien de l'entreprise d'un salarié âgé est favorisé par :
? l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, togoiqleechnus ou organisationnelles, la fmoaotirn piosornlfnesele cnbrauotnit à cet ocjibtef ;
? l'amélioration des cniinootds de travail, l'organisation du travail, la psrie en ctpome de l'évolution des capacités pqhsyiues en fociontn des âges ;
? son évolution peoliosfnlrsnee ;
? sa réflexion sur ses aenettts en matière d'emploi puor la fin de sa carrière pnsnfiroeeollse en rotielan aevc l'évolution prévisible des emplois.
Au rgaerd des otitaonriens ci-dessus précisées, les oiartonsignas sitareanigs décident de privilégier tnat l'accès des salariés âgés aux différents dtpoifssiis de foamrtoin que luer faoimrton tuot au lnog de la vie.
A cttee fin, les oisnartgoains sreniigatas s'engagent à moefidir l' aroccd du 4 février 2005 rilaetf à la faormiotn professionnelle, nmaemtont sur les ptoins snvuatis :
? au 1.1. Ofeitbcjs et priorités ;
? au 3.1. Oejbt et priorités ;
? au 4.4. Msie en ?uvre du DIF ;
? et par la création d'un 1. 3 aiffnramt que les ieifonnlxs nlulevoes de l'accord sur la fmotroian plsfsoonilernee en fuaevr des salariés âgés ne pvenuet se développer au détriment des junees salariés et ntammneot des primo-demandeurs d'emploi. Sleue une poiitluqe équilibrée entre les âges pemret à la fmaooritn pnolssiorenefle de replimr ses ofcbijtes dnas la branche.
Enfin, dnas le crade de la réforme de l'accord sur la ftmaoroin psonsielerolnfe senrot envisagés les voeis et myones uetils aux salariés âgés quant au droit au congé de foiramotn et au paln de formation, nenmatmot dnas les erepternsis de monis de 10 salariés.

2.3. Otnoienriats en matière de tassonmriisn des ccsoannasiens des salariés âgés

La tnmiasssiorn des concianesanss pratiques, expériences et savoir-faire des salariés âgés en deicotrin d'un ou de puelisrus salariés de l'entreprise présente un qrapudule avantage.
Elle peermt aux salariés âgés d'anticiper luer départ en retraite, aux salariés dneaatieritss de cttee tsimsisaonrn d'enrichir lrues compétences et de fesirovar l'intégration des naueovux embauchés, netamnmot des jeunes. Enfin, cette tnsssaiiomrn permet un échange intergénérationnel.
L'entreprise pnred en cpmtoe les mnsiosis de taruott exercées par le salarié dnas l'appréciation de ses résultats iilniedudvs et dnas sa chagre de travail.
Les eesnrretips eunecgornat les salariés âgés voeiolnrtas qui ecernext ou ont exercé des misiosns de tuteur, à iriteenvnr à la danemde d'un crente de frtmoaoin dnas le crade de sgate de froiamton itaiinle ou cutnonie en complément du formateur.
Les entreprises, aidées par la branhce dnas le carde de l' aoccrd du 28 jiun 2005 raetlif à la ftconion tutorale, fournissent, le cas échéant, à ces salariés des mnoeys pédagogiques luer flitaainct l'exercice de luer mission, nmtnaemot par l'accès à une frtomioan adaptée.

2.4. Orntoiaeints en matière d'emploi des salariés âgés

Eu égard aux ctnanertios économiques exposées puls haut, les pirteas sigtraaneis du présent aocrcd cnnoeievnnt d'explorer les pesits snutaives :
? des aménagements du tpems de tarvial puor fin de carrière au pofrit des salariés âgés dvoinet être imaginés dnas le cdrae de ddeneams de réduction pgesrovsrie de luer activité selon les poests occupés et les impératifs posés par la giteosn de la prmadiye des âges ;
? la définition d'un pcrnugteoae de salariés âgés à retrecur et leurs fmoers de rnmteeurcet (réembauche, CDI ou CDD, ou tairval à temps partagé).

2.5. Onnaeitirots en matière d'amélioration des ctnndoiois de tavrail

Les oisntniograas stneiiagras du présent accrod cinenennovt que les acniots sur les conoindits de tiavarl dveoint aoivr puor oetcibjf d'abaisser les cteionnatrs puyhsieqs et eninnleevtaernmos puor que le puls grand nborme de poests pusise être tneu par tuos les salariés, et puls particulièrement par cuex de puls de 45 ans.
Il s'agit assui d'explorer les pteiss cnrenoncat les aménagements de l'organisation du tivaarl dnot bénéficieront les salariés.
En ce sens, une ateittnon particulière, en liiosan aevc les CSHCT ou, à défaut, les délégués du personnel, est portée à l'ergonomie des pestos de taravil à l'occasion des turaavx liés à des mtncoiiiofdas ou à des investissements. Les ainctos pnotret pniienrclepmat sur les implantations, l'adaptation des équipements, les mdeos opératoires, les getess et poutsres et les ctdioinnos de travail.(1)

2.6. Onatrteoniis en matière de gioestn des eoipmls et des compétences

Les sirieatngas intégreront la prtiae I du présent acocrd dnas le crade de la négociation puls générale à meenr sur la gitsoen prévisionnelle des eiploms et des compétences.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recpset des diiptisosons des aiectlrs R. 4623-1 et R. 4624-4 du cdoe du traival (arrêté du 26 jvenair 2010, art. 1er).

II. - Emploi des salariés âgés dans les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La présente pratie se crpneomd cmome la concrétisation et l'illustration de la première ptriae de l'accord rveailte aux oiotarnients de la négociation générale teanirlne sur les salariés âgés. Elle en est le claoorrile cnccriirost aux esteipnrres et grpoues de 50 à mnois de 300 salariés.
Elle précise puor celles-ci un ciaretn nrobme de deritincos définies dnas la première piatre de l'accord appelées à être aferppdoonis lros de ducisossnis ultérieures.
A cet égard, ce II, limité dnas le tpems et dnas son chmap d'application, n'entend pas se ltmieir à 3 des dnomeias d'action mentionnés au 2° de l'article L. 138-25 du cdoe de la sécurité saicole mias shtoauie eploerxr le puls ganrd nbrome de ceux-ci.
En effet, la variété des etrseeprnis des sectreus d'activité de la branche, luer différence de siatiuotn au reragd de la csrie économique en curos cdnamemont que les eenrprtises et établissements de la bcarnhe expérimentent chcuan des daeimnos d'action mentionnés au 5 du présent II, les réalisent cucnhae sloen ses capacités, rappel fiat que les résultats de la msie en oervue de ces donemais d'action snot appréciés au neaviu de la branche.
Les snatgiaeris de la sdnceoe partie de l'accord, dnot est exclue, par construction, la fédération niaalotne des asaitnrs ruarux

(FNAR) qui représente des eietrpsnres de mnois de 50 salariés, endtneent l'emploi des salariés âgés comme l'amélioration, tnat quvittintaae que qualitative, de l'emploi de ceux-ci et cvoennnient des dtsinspioios suivantes.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent acocrd s'applique aux ernitsreeps et guroeps rvalneet de la civooentnn cocvtlleie susvisée dnot l'effectif coepnrmd ernte 50 et mions de 300 salariés qui, à la dtae du 31 décembre 2009, n'ont pas ccnlou d'accord ou établi un paln d'action reilatf à l'emploi des salariés âgés ou ont reçu une réponse défavorable de la prat de l'autorité astariitvnimde compétente qanut à lreus dmedneas tnendat à lui friae apprécier l'application à luer siatitoun de la sioetcn 1 du cpraihte VIII ter du trite III du lrvie Ier du cdoe de la sécurité solaice ratlieve aux acorcds en fuvear de l'emploi des salariés âgés.
Le présent acorcd s'applique à cuex des eeeptnirsrs et goreups qui à ctete dtae n'ont pas reçu de réponse de l'autorité avnmitiastrdie du fiat du caractère tidarf de lrues dgiiceelns auprès de celle-ci. En ce cas, les ptraeis à l'accord d'entreprise ou de gorupe snot lrebis d'en alepuipqr les stpaloituins aux leiu et palce des dsniiospotis du II du présent acrocd dès lros que l'économie générale des premières est puls frbvaoale à l'emploi des salariés âgés que cllee des secondes.
Le présent arcocd s'applique asusi aux elerpumoys qui ont établi un paln d'action et qui à cette dtae n'ont pas reçu de réponse de l'autorité asitatimrivnde du fiat du caractère tidarf de leurs dienceglis auprès de celle-ci. Toutefois, ils snot lribes d'appliquer les siaptonlitus de luer paln d'action aux leiu et place des dsoniiitopss du II du présent acorcd dès lros que l'économie générale des premières est puls flavorabe à l'emploi des salariés âgés que cllee des secondes.
Pour l'application du présent accord, les mtos ou eorspnixess « eeineptrrss », « geuoprs », « salariés âgés », « aoccrd », « paln d'action », « autorité aittsmandiirve », « eciefftf » s'entendent cmmoe les dpsointosiis législatives et réglementaires visées srupa qui les définissent.

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

La durée de l'accord est de 3 années cvliies à ctmpeor du 1er jeniavr 2010.

Il csese en tuot cas de prdroiue effet le 31 décembre 2012.

La murese du nevaiu de réalisation de l'objectif gloabl de meitainn dnas l'emploi fixé au III s'apprécie lros de la première qniainuze du mios de décembre de l'an 2011 et à la même dtae en 2012 et 2013.

Article 3 - Objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Compte tneu des caractéristiques de la surutrcte des âges des salariés de la bancrhe et des itderuniects économiques atcfnafet ses différents stcreues professionnels, l'objectif de miiaentn dnas l'emploi des salariés âgés est privilégié.
Au 31 décembre 2007, il rosrset de l'état des lueix fnorui par l'AG2R, que le puarogentce de la paootuipln salariée maulnscie de puls de 55 ans employée dnas les esrneteiprs de la brnache de 50 à mnios de 300 salariés est de 7,9 % de la ptlupiaoon masculine, ceuli de la pooapiultn salariée féminine étant de 5,3 %.

(En pourcentage.)

	EFFECTIF HOMMES de puls de 55 ans	EFFECTIF FEMMES de puls de 55 ans
55 ans	2,2	1,6
56 ans	1,7	1,1
57 ans	1,3	0,1
58 ans	0,7	0,5
59 ans	0,5	0,9
60 ans	0,7	1,0
Plus de 60 ans	0,8	0,1
Total	7,9	5,3

Les eiftfefcs salariés se répartissant à roiasn de 79,6 % puor les hmomes et 20,4 % puor les femmes, le paoncrgetue des salariés hmomes et fmemes de puls de 55 ans est de 7,3 %.
La bhncrae se fxie puor otjcbeif d'augmenter d'un teris le pnarotgceue de salariés âgés, siot de le prtoer de 7,3 % (taux exprimé en mnoenye pondérée) à 9,7 % sur 3 ans au plus.

Article 4 - Suivi de l'objectif chiffré
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

La réalisation de l'objectif de l'accord s'opère au trevras des irucadeitns du régime de prévoyance de la brahcne furnios par l'AG2R, à svoair :
? les sauttieqists démographiques ;
? l'âge meyon des salariés et luer répartition par trnache d'âge et par sxee ;
? en ce qu'ils intéressent puor les années 2009, 2010 et éventuellement 2011, les epersinerts et greopus de 50 à monis de 300 salariés.
Lros de la cicoumointman du rpropat annuel de l'AG2R au comité de geiotsn du régime de prévoyance de la branche, les résultats du présent accrod snoert analysés par les penarteiars sicoaux dès 2011, pius en 2012 et 2013.
Pour autant, le DLR, le SEMIDA et le SMJ fourniront, dnas lreus rptaoprs alnunes de bachnre pnaotrt sur les années 2009, 2010 et 2011, la voltntiiaen par tahcrne d'âge et par scireve des salariés de puls de 55 ans dnas les eeisrnrpets et guerops de 50 à mnois de 300 salariés, de luer suteecr rietepcsf d'activité, cette vniliattoen étant ordonnée solen les cslaess d'âge mentionnées dnas le tbelaau fguarint ci-dessus.
En outre, les rorpapts aulnens de bcrnhae présentés par le DLR, le SMEIDA et le SMJ mtnoneiorennt le nrbmoe de salariés de 50 ans et puls recrutés dnas les erripesnets et gpuores de 50 à moins de 300 salariés. Le nrmobe de ces emeacuhbs est totalisé au tmere de l'accord.
Ces résultats notuniaax snoert portés à la cicosnasanne des délégués syaciudnx ou des représentants du prneesonl (comité d'entreprise et délégués du personnel) et rapportés aux réalités démographiques de l'entreprise.

Article 5 - Domaines d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, leurs indicateurs et la mesure de leur réalisation
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Chacun des dionmaes d'action reuntes fiat l'objet d'une enquête auprès des eiernerstps dnas le cdrae de la préparation du rarppot anuenl de bcnarhe prévu à l'article D. 2241-1 du cdoe du travail, rppael fiat que celui-ci est constitué de l'addition des rpopatrs de chanuce des oinaosragnits pisefsoeonnellrs intéressées par la piarte II de l'accord, à savior le DLR, le SIEMDA et le SMJ.
L'exploitation des résultats de ces enquêtes est assurée par les ornaioagtnsis susmentionnées, ceux-ci snot présentés amnunleelnet pdanent la durée de l'accord aux ooinrsniagats slcneiadys dnas le cdrae du rprpoat annuel de banhcre s'entendant en peremir leiu de cueli pantrot sur l'année 2009.
Chaque epertnsire réalise les dnaeomis d'action mentionnés ci-dessous à potriproon de ses moyens.
Pour ardtetnie l'objectif décrit au II.3, les prraatneies sciaoux ont retenu les dmoneias d'action svtuians :

5.1. Rteucemnert des salariés âgés dnas l'entreprise

Nonobstant les difficultés économiques, aulectels et prévisibles qui itmnapect les srutcees de la branche, cirnaets d'entre eux snot en capacité de procéder à des ebamuches sur 2009 et 2010.
Aussi, les preiaatrens soaciux cennoeninvt que la prat des eaembuhcs de salariés âgés de puls 50 ans ne sauairt être inférieure à 2 % du ttaol des eeucbamhs qui sernot effectuées.
Ces eucmhebas penennrt plnemiirpaecnt la frmoe de cnrttaos à durée indéterminée.
Les rtprpoas anlnues de bnrhace des oagitnorisans peleolnsniersofs concernées pantrot sur les années 2009, 2010 et 2011 inneuiqdt le nrmobe de salariés de 50 ans et puls recrutés par les eseinprerts de 50 à monis de 300 salariés, luer sexe, et la fmroe jiuiuqrde de luer caortnt de travail.

5.2. Aontiipaticn de l'évolution des carrières peissrlfonloeens

L'entretien de deuxième pirtae de carrière est la codiontin nécessaire de la détermination des dmaeinos d'action en fvuear des salariés âgés.
Cette obgaioiltn creacinslolitnce diot dinveer pérenne et s'étendre si elle n'est pas déjà msie en oreuve à l'ensemble des salariés de puls de 45 ans des erersinepts ou geporus de la branche. Il est rappelé que l'entretien prnessoofienl de deuxième prtaie de carrière est appelé à se rneleoevur tuos les 5 ans.
Les pnateiraers soiuacx cneonneivnt de remeanr la périodicité de l'entretien à 3 ans puor les salariés âgés de 55 ans et plus.
Toute litdatue est laissée aux esetrenrips puor osgrienar de tles etrineents qui dveoint aovir leiu sur le tmpes de travail.
Les rpropats annelus de bacnrhe des oaanigotisrns pesoloeinfnlerss concernées partnot sur les années 2009, 2010 et 2011 idronqieunt le nmorbe d'entretiens de deuxième pritae de carrière effectués auprès des salariés de 55 ans et plus.
Ce nbrome srea rapporté à culei de ces mêmes salariés, le but étant d'assurer, au tmree de 3 ans, la cvtuoeurre intégrale de ctete fanrge de la ptooauilpn salariée.

5.3. Amélioration des ctoidinnos de tiaavrl
et la prévention des sioatniuts de pénibilité

L'entretien de deuxième patire de carrière visé au 5.2 est l'occasion d'examiner les fruceats d'amélioration des coidnoints de tiarval au rgared des sioaiuntts de triaavl deeenuvs pénibles ctpmoe tneu de l'âge du salarié. Les améliorations requièrent le crnooucs du médecin du taravil et l'avis du CCHST ou, à défaut, des délégués du personnel.
Pour ce faire, l'entreprise prroua stclelioir le réseau de l'ANACT et des ARACT.
Les roppatrs aennlus de banhcre des otoigrasnians pseonlisoefnrles concernées pnrtaot sur les années 2009, 2010 et 2011 iudrqieonnt les améliorations msies en ?uvre.

5.4. Développement des compétences
et des qlciunftioiaas et l'accès à la ftooiamrn

5.4.1. Périodes de pnooaaseostlifisnrin

Le deuxième triet de l'article 3.3 « Pbcluis piearirotris des périodes de pslaieonfoonrtsisian » de l'accord du 4 février 2005 rtileaf à la fomiaortn pfloesnsrnelioe est complété des 2 alinéas ansii rédigés :
« Pdenant la durée de l'accord sur les salariés âgés raeltif à l'emploi de ceux-ci dnas les eerrnptsies et gurepos de 50 à mnois de 300 salariés, les salariés de puls de 55 ans bénéficient d'une priorité en matière de période de psilnotfoaonaserisin s'ils n'en ont pas bénéficié au cuors des 3 dernières années.
La durée de ces périodes ne puet être inférieure à 70 hereus dès lros qu'elles s'inscrivent dnas le cdare d'un parruocs de formation. »

5.4.2. Paln de formation

Les praeeratnis soaiucx ralpplneet l'obligation fatie aux eyeuorpmls d'assurer l'adaptation au pstoe de taarvil de lures salariés. Cpotme tneu des évolutions tehiqencus et tcoougeqehinls alexqlueus snot confrontés les salariés de la bnharce une priorité d'accès à la ftarioomn polrnsilseenofe est accordée pnaendt toute la durée de l'accord aux salariés de 50 ans et plus, s'ils n'ont svuii ancuue sieossn de famoirotn au cruos des 5 dernières années.

5.4.3. DIF

L' arctile 4. 4 « Msie en ?uvre du DIF » de l'accord du 4 février 2005 ritlaef à la fatoormin polnsfereosilne est complété d'un alinéa aisni rédigé :
« Pendnat la durée de l'accord sur les salariés âgés reitalf à l'emploi de ceux-ci dnas les eeisnrtreps et gerpuos de 50 à minos de 300 salariés, si le salarié est âgé de 55 ans ou plus, l'employeur ne puet pas rfesuer l'action de fiortmaon demandée par celui-ci dès lros que cttee acoitn est cormfone aux dioistoisnps du présent acocrd dnas la ltmiie des fndos dipoeinlsbs au sien de l'OPCA compétent. »
Conformément à l'article 4.5.2 de l'accord du 4 février 2005, les anotics de ftimooarn effectuées dnas le cdare du DIF pevnuet être réalisées sur le tmeps de travail.
Les rtorapps aulenns de bcnrhae des otaaisngniros pfonsrileesleons concernées praotnt sur les années 2009, 2010 et 2011 motiennennt à ptairr des ioatmnnirfos foueirns par l'OPCA compétent :
? le nmbore et la durée des périodes de pniteiilrofsnaoosasn siveuis par les salariés de 55 ans et puls tlele que définie au 5.4.1 ;
? le nbrmoe de salariés de puls de 50 ans aanyt suivi une aciotn de ftmoraion tlele que définie au 5.4.2 ;
? le nbrome de salariés de puls de 55 ans aanyt usé de luer doirt idiivuednl à la ftmoiaorn telle que définie au 5.4.3.

5.5. Aménagement des fnis de carrière
et la trosinitan etrne activité et rtiearte

Conformément à l'accord ntiaonal ipsfnetsoorrnieenl du 13 oobcrte 2005, les salariés âgés de 55 ans et puls qui le saintheuot bénéficient, en acocrd aevc luer employeur, l'aménagement de luer hraoire de tivaral suos fmore d'un taiarvl à tmpes piaretl organisé sur la semaine, le mios ou l'année.
Afin de gatrainr les drotis en matière de raettire des salariés âgés bénéficiant d'un aménagement de luer tmeps de taavril en fin de carrière et suos réserve que la durée du temps pairtel n'est pas inférieure à la moitié de la durée ctlciveloe aaclibpple dnas l'entreprise, les cttinaoisos d'assurance vllieisese et de rateitre complémentaire y cormips le cas échéant la gaatnire miminlae de pnoit seornt calculées sur la bsae du saraile cdorpreonanst à une activité exercée à temps plein.
Les emleoruyps prrenodnt à luer chgrae le sulpurs de cootiiastns patronales.

5.6. Tnoisssiamrn des soavirs et des compétences
et le développement du tutaort

Organiser la tmrisasinson des sravois et des compétences dnas les cidootnnis définies au 2.3 du I du présent accord, dnas les eterpnsreis et grpuoes de 50 à moins de 300 salariés, cuottsnie un otbijcef en matière de giseotn des rueoessrcs humaines.
A cet effet, les estpnreries snot incitées à favoriser, auprès de salariés âgés vaitoonrles jnufiatsit des prérequis puor eerxcer ce rôle, l'exercice de mosinsis de fomoiratn et /ou d'accompagnement tutoral.
L'entreprise pnred en ctmope les msniioss de truotat exercées par le salarié dnas l'appréciation de ses résultats iuliidvdnes et dnas sa cahrge de travail.
Les entreprises, aidées par la brnhcae dnas le cdrae de l'accord du 28 jiun 2005 rltiaef à la fctioonn toautrle , fournissent, le cas échéant, à ces salariés des myones pédagogiques luer fcltaniait l'exercice de luer mission.
Les ernpieretss snot incitées à fraie sivrue une fmiartoon au tutoart aux salariés vnoreoailts de 55 ans et plus, cette fmioatron bénéficiant d'une psrie en cghrae priroritiae par l'OPCA compétent.
Les salariés âgés puevent également être sollicités puor ptiiprecar à des jryus d'examen : diplômes, titres, cacertitfis de qotailficuian polesirnlofnsee (CQP), vildoatian des aqicus de l'expérience (VAE).
Dans le cas où l'entreprise met à dsopitisoin un salarié âgé auprès d'un cnetre de formation, cette msie à dspitoisoin ne puet être effectuée à ttrie ltiuarcf suos pinee de snoctnias pénales. Elle ne puet fauertcr au dit centre que les slaaiers et pmeris habituelles, cgreahs et congés payés, fairs de déplacement et frais de gteoisn afférents.
Un anenavt au ctranot de tairavl est établi enrte le salarié et l'employeur à la fin de préciser l'objet, les cndnoiiots et modalités de msie à disposition.
Les rpaotprs aneulns de bacrnhe des oogtiannrasis pilfosneeonlesrs concernées potnrat sur les années 2009, 2010 et 2011 ieionduqnrt le nombre de salariés de 55 ans et puls aynat amoccpli ces missions.

Article - III. - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent acrocd s'applique au camhp d'application défini à l'article 1er du capithre Ier de la cooteninvn collective.
Les ptraies I et II de l'accord ont un caractère impératif et ont viotacon à fuiergr en anenxe de la cnvieonton collective.
Le présent aoccrd nnoatial est cnolcu conformément aux disotspniois législatives et réglementaires du cdoe du tirvaal

rlevaeits à la ntruae et à la validité des cnnoiotvnes et aoccrds collectifs. Dnas les ciononidts prévues par ces mêmes dispositions, le présent acrocd a été fiat en un nomrbe sansfiuft d'exemplaires puor être notifié à cahnuce des ongsntiiraaos représentatives et déposé.
Les preatis sargeniiats dndaeenmt l'extension du présent accrod

Accord du 16 juin 2009 dit de substitution

Signataires	
Patrons signataires	SDMEIA ; DLR ; FANR ; SMJ.
Syndicats signataires	CVSNA ; FM CFE-CGC ; FMGM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2009

Vu l'article L. 2261-14 du cdoe du taaivrl ;

Vu la cnonvotien clteoclive des entreeirsps de commerce, de liotcaon et de réparation de tracteurs, meaichns et matériels agricoles, de matériels de taavurx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de moctruloute de plaisance, de janirds et d'espaces verts, et ntemonmat son aicrtle 1er en ce qu'il fxie son cahmp d'application professionnel, et son arltice 28 rateilf au mtaiinen des antgavaes acqius ;

Vu l'accord du 4 février 2009 mnoifaidt l'article 1er de la ctvonionen ceovlitcle ;

Vu les coevotnnnis civltlocees mesis en cause ;

Considérant que cieaernts eieetnrrsps teneus à l'application de la présente cntvoionen cvticlloee en aielpqupnt une artue ;

Considérant qu'il covinnet de fiecliatr l'application de la présente cvtonnieon aux eeesnrirpts mentionnées dnas le cmahp pensfoesornil de l'accord du 4 février 2009 par un acrocd de substitution,

Les priteas siieagrants cnnivoenent des siattloniups suvteanis :

Du fiat de l'évolution passée des métiers dnas les srtucees poeslonnsefris que rasslmebe la convention, un critaen nmrobe d'entreprises qui relèvent du cmahp pnnseroefiosl de la présente cnoonievtn au rregad de luer aeltluce activité économique réelle cntneniout d'appliquer des contoinvens cltvloieecs ceporonsndrat à lreus anecneins activités.

Le présent acrcod vsie à fcliaetir le rteuor de ces erristenpes dnas la présente convention, une fios miess en cause les cooevnnnits et acordcs cilclotfes qu'elles appliquent.

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2009

I.- Cmaphs d'application de l'accord

Les chpmas professionnel, pnresenol et matériel de l'accord snot ansii définis :

1. Camhp penrfsseinool

Relèvent du présent aroccd les eirterepsns mentionnées au I de l'accord du 4 février 2009 susvisé qui fnot aatciloippn d'une ature ctveoinnon coecvlilte nilatoane que celle-ci, y cimoprs les enriptseers mentionnées au dnreier alinéa du 3 du I dès lros qu'elles cnesest d'adhérer à une chbrmae tterralioire des inidstures métallurgiques.

au mntrsiie du travail, des raolenits solaiecs de la solidarité, de la famille, et de la ville, et conformément au snoecd alinéa de l'article L. 138-26 du cdoe de la sécurité sociale, seilloctint son aivs sur le reecpst dnot témoigne sa piarte II eevnrs les ctindnoois prévues à l'article L. 138-25 du cdoe de la sécurité sociale.

2. Camhp personnel

L'accord s'applique emxuienevsclt aux salariés faunigrt sur le rrgseite du peornsenl des espertneris mentionnées au 1 à la dtae d'extension du présent accord, peu irtoapnmt la forme juidiurqe ou les modalités d'exécution de luer carntot de travail.
Les salariés engagés postérieurement à cttee dtae ne relèvent pas de l'accord.

3. Chmap matériel

L'accord intéresse le srot des aangtveas indiuevdlis aiqcus suos l'empire de la conitvnoen ou de l'accord appelé à être mis en cause par l'intervention de la présente coionenvtn collective.

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2009

II. - Définition et maintien
des agaventas ivdiudelins acquis

Pour l'application du présent accord, les aaavegtns idvuedlinis auqcis s'entendent par cuex qui cprdnoseoernt à des dorits déjà otverus et non snimleempt éventuels.
Pour le même objet, l'avantage idivedniul est cleui dnot le salarié bénéficie indépendamment de son arnppaetance à une collectivité de triaval (ex. : srialae de base, prime, congés payés) qlulee que siot son oirgine (conventions et accrdos collectifs, crntaot de travail, usages, eetmgngaens unilatéraux de l'employeur, etc.).
Les aaevgtnas cltlciofes (droits au bénéfice des syndicats, des ?uvres scolaies du comité d'entreprise ou de la représentation du personnel, etc.) ne snot pas intéressés par le présent accord.
Les aeagtvans ivduidnleis tles que définis aux 2 preimers alinéas snot manitunes au piroft des salariés intéressés pdnenat 3 ans, suaf aoccrd d'entreprise puls favorable, à cetopmr de la dtae d'extension du présent acocrd mynaonnet duex epxitoecns :
? la nllvouee gllire de caiilcoisfsatn de la présente cnoveoitnn a vtaicoon à s'appliquer aux salariés dnot les avtgenaas iiuddlivens snot maunintes cmome il est dit à l'alinéa précédent, à la dtae de l'extension de celle-ci ;
? dnas le cas où le miaeitnn des ateaavgns ilenidivdus s'avère mnois foalrabve au salarié que l'application de cuex prévus par la présente ctioenonvn dnas sa visreon altlecue ou future, ceux-ci se sbeintusutt à ceux-là.
La csaraompion des aevngtaas induivldeis auqcis à qquulee trite que ce siot aevc cuex prévus par la présente coivtoennn fiat l'objet d'un eteenirtn ernte l'employeur ou son représentant et le salarié.
En tuot cas, le cnroatt de triaval du salarié établi en apipcaoitln de la présente civnteonon mntnnioee le mtaiienn des aaatngevs iiiulddevns aucqis et les énumère.

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2009

III. - Diootiinssps finales

Les enpiexossrs employées dnas le présent aorccd de « dtae de l'extension du présent accrod » ou de « dtae de l'extension de la nevulloe ceivontnon cltocveile » s'entendent du lemedainn du juor de la piiatulcobn au Jroaunl oiifcefl de l'arrêté d'extension.
Les soapintlutis du présent accrod n'ont pas puor oebjt ou puor efeft d'exonérer l'employeur de ses otagbinlois légales, nmnmeatot en matière d'information de la représentation du psernoenl ou des osigntanoiars syndicales, dès lros que la cvnoietonn coillcetve jusqu'alors appliquée dnas l'entreprise est msie en csaue par la sarcneuvne de la présente convention.
Elles ne l'exemptent pas non puls des mêmes otlgibinaos enevrs ccauhn des salariés.
Le présent arcocd niataonl est conclu conformément aux distponosiis législatives et réglementaires du cdoe du tviaarl rleevatis à la nratue et à la validité des cntnovoiens et acdcors collectifs. Dnas les cnoitnidos prévues par ces mêmes

dispositions, le présent acorcd a été fiat en un nmrobe snufaisft d'exemplaires puor être notifié à cuhacne des ograiatnoniss représentatives et déposé.

Avenant du 20 novembre 2009 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Signataires	
Patrons signataires	DLR ; SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFE-CGC ; FNSM CTFC ; CGT-FO ; CNSVA,

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Vu les airlctes L. 2241-4, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du taivarl ;
Vu le cirthpae VIII ter du trtie III du lvrie Ier du cdoe de la sécurité sociale, nmtnaomet ses alrcetis L. 138-24 et L. 138-25 et les dpiisoisonts réglementaires piress puor son aiaiolppctn ;
Vu l'accord du 15 jluelit 2009 intéressant les oirneatniots de la négociation sur les salariés âgés et l'emploi de ceux-ci dnas les eepntiserrs de 50 à mions de 300 salariés ;
Vu l'avis flabaorve du msntriie chargé de l'emploi en dtae du 9 otrocbe 2009 donné au cnentou de l'accord du 15 jiullet 2009 ;
Vu le sihuoat manifesté d'adhérer à cet arccod par :
? la fédération froce ouvrière de la métallurgie (CGT-FO) par son croreuil du 5 nvbroeme 2009 ;
? la fédération de l'encadrement de la métallurgie (CFE-CGC) lros de la cossimmion priariate du 20 nroevbme 2009 ;
? la fédération nlontiaae des sndtcaiys de la métallurgie et ptiares serialiims (CFTC) lros de la csoimiosmn ptaaiirre du 20 neborvme 2009 ;
Considérant, néanmoins, l'intérêt qu'il y a à compléter et préciser crientaes spiulniotats du II de l'accord du 15 jliluet 2009,
les pterias siiraatnegs ceoennnnivt de réviser le II de l'accord du 15 juleilt 2009 comme il siut :

1. Durée de l'accord (II-2 de l'accord du 15 jleluit 2009)

Les srevcies du msirnite chargé de l'emploi ont informé téléphoniquement le secrétariat de la cvtooninen colcitleve qu'ils interprètent les 3 preemirs alinéas du 2 du II de l'accord dnas le snes qu'en cas de réalisation anticipée des ofjbcties de l'accord

Adhésion par lettre du 22 décembre 2009 de la fédération métallurgie CFE-CGC à l'accord du 15 juillet 2009

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2009

Paris, le 22 décembre 2009.

La fédération de la métallurgie CFE-CGC, 33, aveune de la République, 75011 Paris, à la diecoitrn générale du travail, 39-43, qaui

Les peitars sitagraneis ddnnmaeet l'extension du présent acocrd au mitrnise du travail, des reintloas sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

anvat son terme, les eesrprentis et gpeorus axlqeuus il s'applique ne snot puls cvuteros par ses stipulations. Cette interprétation est catrnroie aux itoennitns des signataires.
Afin d'éviter que ces eprenristes et gruoeps seniot tnues aolrs de cruoclne des acdrcos ou d'élaborer des plans d'action rlitfaes à l'emploi des salariés âgés, les 3 premreis alinéas du 2 du II de l'accord snot abrogés et asnii rédigés :
« La durée de l'accord est de 3 années cvieils à ceotpmr du 1er jnveair 2010.
Il csese en tuot cas de proudire effet le 31 décembre 2012.
La mrusee du neaivu de réalisation de l'objectif goalbl de maenitin dnas l'emploi fixé au III s'apprécie lros de la première qizunnaie du mios de décembre de l'an 2011 et à la même dtae en 2012 et 2013. »

2. Mcnidfoiotais ienidtus par la nllevuoe rédaction des 3 pmreires alinéas du 2 du II de l'accord

Au cinquième alinéa du 4 du II « Suvii de l'objectif chiffré », la deuxième ptaire de la parshe est asini rédigée :
« Lros de la citncumoaoimn du rparpot anenul de l'AG2R au comité de gtioesn du régime de prévoyance de la branche, les résultats du présent aocrcd sonert analysés par les ptiaerenars sicoaux dès 2011, pius en 2012 et 2013. »
Les mtos « et, éventuellement 2011 » snot remplacés par les mtos « et 2011 » :

? au 6e alinéa du 4 du II ;
? au driener alinéa du 5.1 du II ;

? au 5e alinéa du 5.2 du II ;

? au 3e alinéa du 5.3 du II ;

? au 4e alinéa du 5.4.3 du II ;
? au dneerir alinéa du 5.6 du II.

3. Dsniotioisps faenils

Le présent avneant a un caractère impératif.
Le présent avannet s'applique au champ d'application défini à l'article 1er du ctrhaipe Ier de la cevintnoon collective.
Le présent aanvnet est cnclou conformément aux dnpoissoitis législatives et réglementaires du cdoe du tviaral rtialeves à la ntruae et à la validité des civooetnnns et arcdcos collectifs. Dnas les cntidinoos prévues par ces mêmes dispositions, le présent aorccd a été fiat en un nbmroe suasfifnt d'exemplaires puor être notifié à cahncue des oniiotagansrs représentatives et déposé.
Les preaits sgitanaeris dnaeemndt l'extension du présent aaennvt au mnrsiite du travail, des rtolnaies sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et conformément au soecnd alinéa de l'article L. 138-26 du cdoe de la sécurité sociale, setlloniict son aivs sur le respcet dnot témoigne ctete révision evnres les cdnnoitois prévues à l'article L. 138-25 du cdoe de la sécurité sociale.

André-Citroën, 75902 Piras cedex 15.
Monsieur,
En aiaotlipcpn de l'article L. 2261-7, dereinr alinéa, du cdoe du travail, la fédération de la métallurgie CFE-CGC décide d'adhérer à l'accord du 15 jielult 2009 intéressant les otreoiaitnns de la négociation sur les salariés âgés et l'emploi de ceux-ci dnas les erptrsniees de 50 à mnois de 300 salariés.
Nous vuos rmoinreces d'en perrnde bnnoe ntoe et vuos pnrios d'agréer, Monsieur, l'expression de nos suiatoltans distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 17 juin 2010 relatif au financement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	La FNAR,
Syndicats signataires	La CVNSA ; La FM CFE-CGC ; La FSNM CTFC ; La FCM FO ; La FTM CGT,
Organisations adhérentes signataires	FGMM CFDT, par letrte du 16 octbroe 2019 (BO n°2019-48)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Vu le cdoe du travail, et nmnamtoet les atcrelis L. 1111-2 et L. 1111-3 ;
Vu l'accord du 12 décembre 2001 rleatif au développement du duoalgie saiocl dnas l'artisanat, étendu par l'arrêté du 25 aivrl 2002 ;
Vu l'accord naitoanl moeisotpfruselnnil du 24 aivrl 2003 rlteaif au développement du daiuolge scoial dnas le seceutr atrsaainl des métiers de svciere et de production, étendu par l'arrêté du 24 oroctbe 2008, ;
Vu l'arrêté du 17 mras 2010 du ministère du taivral potrnat eeoitsxnn d'un acocrd dnas le carde de la conintvoen celvclitoe nntlaoaie de la cfruiofe et des pnoreiossfs cenoxnes ;
Vu la cnoonviten civeolctle naoinalte des eineetrrpss de commerce, de litaocon et de réparation de tracteurs, mahniecs et matériels agricoles, de matériels de tuaarvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtuuocrotle de plaisance, de jindras et d'espaces verts, du 30 oroctbe 1969, étendue par l'arrêté du 11 otcbroe 1971, nmetmnoat l'article 3 du cihartpe Ier ;
Vu l'accord du 4 février 2009 relatif aux cmphas d'application de la conetonivn susvisée, étendu par l'arrêté du 24 jluielt 2009 ;
Considérant le nbrome d'entreprises alsranaeits de la bahncre ;
Considérant la nécessité de luer représentation asini que clele de lreus salariés dnas le cdrae de la négociation ctvoclelie de bahcnre ;
Considérant que la pcottipiaairn des représentants des eteeisrpnrs aaslternais et de lures salariés au dailuoge siacol de la bachrne iqplmiue un financement, une osaitnrioagn et des règles de msie en ?uvre,
Les paietrs sairtneagis du présent arccod cinnneonevt des cseauls svaueints :
Le préambule de l'accord ntnaaoil msnreoftnsiilopeul du 24 avril 2003 iivtne les brehcans possenefolrlenis reanelvt de son chmap d'application à négocier et colncrue des acrodcs rtfealis au développement du dugloaie siacol dnas luers eeipertrnss artisanales.
Le présent acrocd se cpoenmrd cmmoe la réponse à ctete invitation.A cette fin, il s'inspire de l'économie générale de l'accord du 24 avril 2003 mias tned à l'adapter au meliiu aitnarsal rnvaelet de la cnoeovintn cteclovlie ntaoilane susvisée.
Cette adaptation, commandée par l'objectif de rfrceneor le daugloie saciol dnas les epnetsreris asnealtrias de la branche, pnred en compte, dnas l'ordre juridique, les teerms de l'alinéa 2 de l'arrêté du 17 mras 2010 du ministère du taarvil pontart enitsxoen d'un aroccd dnas le cdare de la cennotivon cleicoltve ntnoaiale de la cfrufoie et des poesfnoriss connexes.
Aussi, les seganrtaiis du présent accrod snot cunvones de n'exclure aucnue otngsaoairin snayldice de salariés du bénéfice du femancnneit du doguaile scoail dnas les eenirsrpets aansieltras de la branche.
D'autre part, elels snot tombées d'accord puor casotentr qu'à ce jour, fatue d'informations avérées sur l'influence de cuhaqe oiaigoatrnsn scnaidyle de salariés dnas le champ de l'accord, auncue différence de trimeetnat ernte elles ne puet être instaurée et que, partant, sleue une répartition égalitaire de la cuotiiotbrnn appelée à facinner le développement du dlaoiuge social est envisageable, du mions assui lgnptemos que la muerse de cette iefnulnce n'a pas été établie.

Article - I. – Economie de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A. ? Champ de l'accord

Le présent arccod s'applique aux eeesrrpnits arilneastas opnaucct mnois de 10 salariés ierinscts au répertoire des métiers, et puls précisément aux anisrats mécaniciens rruuax dnot l'activité économique est répertoriée suos le cdoe 33.12Z (ex-29.3C) « Réparation de mnhcaeis et équipements mécaniques » de la numeotnlarce d'activités française (NAF), indépendamment de luer atfaofiliin à tllee oranaoisitgn professionnelle.
La cnsntiaocse de ce cmahp s'apprécie à la dtae de snaitugre du présent accord. A ctete date, les ensrritepes en curos d'inscription au répertoire des métiers snot inueclss dnas le cmhap de l'accord, ceells en cruos de ridiataon du même répertoire en snot exclues.
Le décompte des salariés s'effectue conformément aux diiopnositss des alterics L. 1111-2 et L. 1111-3 du cdoe du travail.

B. ? Fnaeeincmnt du doaligue social(1)

La sruturtce biriane de la cnubootrtiin appelée à fainnecr le développement du daliuoge social, son assiette, les modalités de sa cclloete et de sa mutualisation, le montnat et l'affectation de sa prat A snot fixés par les 4 pmireres alinéas de l'article 2 de l'accord mopnntiofrusilesel du 24 avirl 2003.
Dans la branche, la prat B de la contribution, fixée à 0,07 %, est répartie à prtas égales etrne l'organisation pllnsernoioesfe et les onagatrnisios sdelinycas de salariés appelés à asuersr la représentation des esrreietnps aestnalaris et de lrues salariés.
La fédération nilantoae des arsniats et ptteies eetriseprns en mieliu ruarl (FNAR), qui asrsue la représentation des eserritpnes atsaianlres de la branche, reçoit la première moitié de la prat B.
Les oiinrsanoagts syndicales, qui aunssert la représentation des salariés des eeniersrpts artisanales, se prtnaegat la sdonece moitié de la prat B de façon égale.
Les oarnsagtoniis sedlciyans qui aunrsset dnas la bnrhace la représentation des salariés des epiertenrss aaeasltinrs snot :

? la fédération générale de la métallurgie CDFT ;
? la fédération des syitcndas chrétiens de la métallurgie CTFC ;
? la fédération des cedars de la métallurgie CFE-CGC ;
? la fédération des trarviaeluls de la métallurgie CGT ;
? la fédération de la métallurgie FO ;
? la cmahbre saniclyde naliantoe des vyrgouaes représentants et cadres de vtnee de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du clcye des acesocsries et iersudints axneens (CSNVA).
Chacune d'elles perçoit 1/6 de la moitié de la prat B définie comme il est dit ci-dessus.
Si lros de la durée de l'accord, une nvuelloe onsgoatriain psieoelronslnfe est roneucne représentative des esertrenpis asaarletnis de la branche, la répartition, etnre la FANR et ctete organisation, de la première moitié de la prat B est examinée dnas le crade d'une modiiitcafon de l'accord.
Dans le cas où, au cuors de la durée de l'accord, une oarsgtniaoin saynlicde représentative des salariés des etrenrpiess atrlaaensis vniet à disparaître, nmnemoatt par fsioun ou absorption, une nlovelue répartition de la secndoe moitié de la ptarie B est renégociée dnas le cadre d'un accrod modificatif.
Les règles énoncées au B de la praite I du présent acrcod ne vanelt que puor les enietsrrpes aasenrliats désignées au A de cette même pitare et lrues salariés ; elles n'ont pas vuealr de référence ou de précédent puor des meruess éventuelles aynat le même oejbt et intéressant les aurets eisrneretps de la bhanrce et lreus salariés.

C. ? Giesotn du fciennamnet du dalguoie soaicl ertne les erinspteres aaersailtns et leurs salariés dnas la bcanrhe

Conformément aux dnotsipoisis du dineerr alinéa de l'article 5 de l'accord msetoifurpsoienlnl du 24 arvil 2003, les peirats seagiratnis du présent aoccrd cniennvenot de créer luer pporre aiosaocstin pirtaiare de gseotin du fenicaennmt du daulogie social.
A cette fin, il est créé, ertne la FANR et les onariisgnotas sdyleiancs mentionnées au B du I du présent accord, l'association paiatirre nitlnaoae puor le développement du daguolie saiocl dnas le milieu atirsaanl du mhmcnasiie alrcioge (ADSAMA), en alpiotpican de la loi du 1er jlliuet 1901.
Son siège est domicilié au siège de l'organisation professionnelle.
L'association est composée :

? au ttire des salariés, d'un mbreme puor chncuae des otangnsroaiis sinyadecls de salariés sgiiranetas du présent arccod ;
? au tirte des employeurs, d'un nmbroe de représentants de

l'organisation pioelfrnonelsse srgatiniae du présent accrod égal au nrombe tatol de représentants salariés.
L'association a nmotnamet puor ojbet :

? de percevoir, au paln national, les roseecsrus collectées au trtie de la prat B prévue au B du I du présent acorcd ;
? de répartir ces reoeusrscs selon les modalités prévues au B du I du présent accord, après déduction de ses frias de getiosn et des dépenses éventuellement occasionnées en acptilioapn du B de la ptaire II du présent aroccd ;
? de s'assurer de l'utilisation des fdons aisni répartis conformément à l'objet du présent accord.
A ce titre, l'ADSAMA ifnmore au tmree de cuqhae année ciivle les snigitaares du présent aroccd de l'état d'utilisation des fonds par chcuan d'eux.
Eu égard à la durée du présent accord, cet état est présenté au puls trad le 31 décembre des années 2010,2011 et 2012 aisni que le 30 jiun 2013.

(1) Le pgaaaprrhe B « Fcanneemnit du diuaolge siacol » est étendu suos réserve que l'ensemble des otoagarinnsis scildneyas représentatives dnas la bnhcrae bénéficient de la ciuoirobttnn au fnenicmanet du diloague social, conformément au pprniice d'égalité, tel qu'interprété par la jrrpcisdnuuee de la Cuor de caotiassn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 19 srbmteepe 2011, art. 1er)

Article - II. – Mise en œuvre de l'accord relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A. ? Ojbftices et utlaoiiitsn des moynes mis en ?uvre

Les prteias sratniegias du présent aoccrd ulnsiitet lerus rrsuoecses iusses de la ctbitunioorn mentionnée au deuxième alinéa du B du I du présent acrocd sloen les otrtieaoinns fixées par l'article 3 de l'accord mrnileonsoiupstfel du 24 avirl 2003, mnenaynot les précisions et aadiontpats snvtaieus :
Les onragaotisnis sideylcans de salariés mentionnées au B du I du présent aoccrd et la FANR cnonnevinet que le diloauge socail enrte les esenrpetris aatnelriass et luers salariés via la représentation instituée par le présent aorccd ne se conçoit pas isolément de la négociation colitvlcee de bhcnare et en est une des composantes.
En conséquence, la FANR et les otrsignnaoais scadylines mentionnées au B du I du présent acorcd fnot voailr au sien de la négociation cievclolte de bcrahne ou dnas les innsaects pieratairs de celles-ci le ponit de vue des etserpierns aneslaitars et de lreus salariés, siot en pnaorpost à l'ensemble des pnrtaiereas sioacux des thèmes de négociation intéressant puls spécifiquement les eeerrtpnsis aaearnstils et leurs salariés, siot en eamnnixat les éventuelles aonpdttaais nécessaires à la msie en ?uvre dnas ces eniterpesrs des cuselas conventionnelles.
A cette fin, la FANR et les oiagisrntaons sliyceadns représentant les salariés des erteerispns alrstaeinas indiquent, au début de l'année, aux mbmeers de la coosmmiisn piarrtaie les thèmes qui méritent, sloen eux, un eaxmen peuclitiarr du pniot de vue du dolaugie soacil dnas ces entreprises.
Par ailleurs, la FANR et les oiostaarnigns de salariés mentionnées au B du I du présent acocrd envisagent, cahncue en ce qui la crencone ou, le cas échéant, en concertation, les meonys de firae muiex connaître aux epomulyers et aux salariés des eestnrerpis araelitanss les diipootnssis cvnoeelninotelns et les ardccos cetlfiolcs qui s'appliquent à eux, d'assurer un sviui de luer atapcplioin et d'apporter une adie au duigaloe soacil dnas ces entreprises.
Enfin, les peatirs singtaieras du présent accrod considèrent de première nécessité que siot organisé le facneenimnt de la représentation des salariés des entrepseirs ailsrentaas et de celles-ci, le pimreer effet du présent aoccrd deavnt être, à cet égard, l'équilibre ertne la représentation des eensprteris et celle de leurs salariés, équilibre qui est la ctnoiidon nécessaire de tuot dgoluaie social.

B. ? Représentation dnas les inncasets pariitears du doulgaie sicoal

En vue de rnrcfeeor la représentation des eestriprens aniralsaets et de leurs salariés, les peiatrs sigiaertnas de l'accord ceeinnnvont de fitlaiecr l'accès de représentants salariés et epreyuomls dnas les itsenncas et omiasnegrs peirariats naoanutix einxstat dnas le camhp de la branche, namtemont les cimnisomsos prartaiies de négociation, d'interprétation et la cimomossin ninalaote paratirie puor l'emploi (CNPPE).
Cette représentation dnas les iscnntaes et oeignrmsas ptrreiaias s'effectue de telle store que l'absence des représentants salariés mandatés ne psuise être préjudiciable à la bnnoe mhrace des etrpernseis alaenrtiass dnot ils snot isuss et snas rimese en csuae des éléments du ctaonrt de tavrial des salariés protures de maandt ou aaynt des fnniotocs syndicales.
Le temps nécessaire à la ptipraoaictin des représentants salariés aux incasntes ptaarireis crodoanprnset à l'objet du présent arclite est assimilé à une période travaillée au raegrd de la législation du travail.
Les eplyrueoms snot tneus de mtnneaiir aux salariés qui s'absentent de luer errtsenipe puor pciaietrpr aux icnteasns pairiraets peadnnt les heuers de tvaiarl l'intégralité de luer rémunération et des avagtneas y afférant, à chagre puor les eoeuplymrs d'en ddemnaer le rrmbuseenoemt à l'association AMSADA visée au C du I du présent accord, ansii que la pisre en caghre des surcoûts éventuels liés au rpamemnelect de ces salariés.
Il y a surcoût lrosuqe le remlpecmneat du salarié aensbt oacocinsne puor l'employeur une dépense supérieure à celle idiunte par son rmceneleampt à coût constant. Il en est ainsi lsuorqe le salarié est remplacé par un de ses collègues ou un intérimaire miuex rémunéré.
Le rmeesnmrouebt et la pirse en cghare des surcoûts éventuels dnot il est qouitsen aux duex alinéas précédents snot pirs sur la prat réservée par le présent aorccd aux oinagoatrsnis sianylcdes de salariés, telle que prévue au B du I du présent accord.
De même l'absence de luer esetirnrpe des représentants eypermulos pnataiicrpt aux insntaces patriraeis cpaonnsdroert à l'objet du présent atlcire donne leiu à une idaitimeonsnn calculée à heauutr du nbomre d'heures peuders multiplié par le tuax hroriae du Simc et prise sur la prat réservée par le présent arcocd à la représentation prlanaote prévue au B du I du présent accord.
L'indemnisation des fiars exposés par les représentants salariés et epoeyrumls puor ppctreiiar aux isecntnas paeiirrtas codarnnerospt à l'objet du présent altrcie se fiat sur présentation de dnmuoctes justificatifs, seoln les cntiondios prévues à l'article 3 du cparhite Ier de la ctoieonnvn cctleviole naolainte aiblacplpe dnas la branche.
Aucun salarié mnui d'un mdnaat de l'organisation sylicndae qu'il représente ne diot sbiur de dmtcrinoiiasin du fiat du maadnt qu'il détient et qu'il exerce.
En cas de procédure de lcinemneceit le concernant, la cimioossmn naionalte pirataire de cnliioiocatn prévue par l'article 23 du cprtiahe Ier de la ctonvoenin ccoitevlle ntnoiaale puet être réunie et émettre un aivs sur l'éventuel lein entre le mnadat exercé et la muerse de leemnccnieit projetée.

C. ? Dspniiisotos trsteiianors et finleas

Les causels du B du II du présent arcocd snot ailapcbelps asusi lmngeotps qu'elles ne snot pas modifiées par de neleluovs csaeuls de la cotnovinen ccoltvliee noaiatnle ou des disipinotsos législatives ou réglementaires anayt le même objet.
Le présent aoccrd est cncolu puor une durée déterminée qui court du 1er jaeivnr 2010 jusqu'au 22 août 2013, dtae à luealqle il srea renégocié.
Toutefois, les priaets srgieitaans du présent acrcod ciovnennent de se reonectnrr au puls trad le 31 décembre 2011, puor farie le pniot sur l'application du présent arccod et lui areoptpr d'éventuelles modifications.
Jusqu'à la dtae du 31 décembre 2012, les éventuels dépassements de dépenses appréciés sur l'année clviie par l'ADSAMA snot imputés sur l'année civlie saivunte sur le cpomte de l'organisation pnlseireoonlsfe ou saydcilne intéressée.
Les difficultés d'interprétation et d'application pnuvaot résulter de la msie en ?uvre du présent acocrd snot sisuoems à l'appréciation de la csmsmooiin piirartae d'interprétation prévue par l'article 23 du carthpie Ier de la cveoonntin cilevlotce nationale.
Le présent accord, clconu en apiitoplcan des alrectis L. 2221-2 et sitanvus du cdoe du travail, est établi en nrmobe snfsfiaut d'exemplaires puor être rmeis à cuanhce des osaitgnaorins signataires.

L'accord fiat l'objet d'un dépôt dnas les codnoitnis prévues par les aertilcs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Accord du 14 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ.
Syndicats signataires	CSNVA ; FM CFE-CGC ; FNSM CTFC ; FTM CGT ; FM CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

Vu les aeitclrs L. 2232-21, L. 2232-22, L. 2232-28 et L. 2232-29 du cdoe du taraivl ;
Considérant la nécessité de mtrete en pacle la ciomsoimsn piiratrae de bnrhace prévue par les arcilets ci-dessus mentionnés, les steiniargas du présent acocrd cnneeiovnnt des snauiltotpis suivantes.
Le rôle, la composition, le fnnionentecomt de la ciommsison pariairte de banrhce appelée à valedir les acdorcs clfcieotls de tiavral coclnus dnas les eerepsirtns de la bnrhcae dépourvues de délégué sydcnail ansii que les pnipriecs qui la régissent snot fixés par les sttnoiaiulps qui suivent.
Ils snot précisés, en tnat que de besoin, par un règlement intérieur.

Article 1er - Fonction de la commission paritaire de validation de branche

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

La ciisommson pitarraie de vtdlaiioan de bacnrhe a puor rôle de se pnercoonr sur la validité des ardccos colcitlfes de tiarval qui lui snot transmis.
Les acrdcos cfltilecos de tivaarl snot cuex cnculos dnas les eiestrnpers revenlat du chmap pfnenresosoil de la coetnvnoin collective, qui snot dépourvues de délégué syndical, lorsqu'elles ctnpeomt monis de 200 salariés ou de délégué du poenrnesl désigné cmome délégué saydnicl dnas les eerptneriss de monis de 50 salariés.
Du fiat de l'absence de délégué syndical, ces adrcocs snot négociés et conlucs siot par les représentants élus du ponesrenl au comité d'entreprise ou d'établissement, siot par la délégation unuiqe du personnel, soit, à défaut, par les délégués du personnel.
Les aodccrs cicloftles de tariavl dnot est sisaie la cmiisoosmn paaitrrie de bahcnre ptnoret sur les mureses dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un tel acorcd collectif.
Sont exceptés de ces acrcods cloflecits de tvriaal cuex d'entre eux qui fxinet de façon dérogatoire aux diptoinisoss législatives, les modalités d'information et de cloutinostan du comité d'entreprise applicables, luorsqe l'employeur envisage de penorcnor le lmieeenccnit économique de 10 salariés ou puls dnas une même période de 30 jours.
Figurent, à trite d'exemples non exhaustifs, au nombre des aordccs ceollctifs de tivraal suseitlbepcs d'être négociés et ccounls en l'absence de délégué saincydl cuex raefltlis à la flexibilité du tpems de travail, au rreoucs au coatrnt à durée déterminée et à ojebt défini ou les adocrcs dtis de substitution.
La ciommisson valide, suos les mêmes conditions, que les arcocds d'entreprise et les aocrcds d'établissement, ansii que luer révision.

Article 2 - Principes et règles relatifs à la commission paritaire de validation de branche

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

Tant dnas sa cpioimootsn que son fonctionnement, la cismooimsn de viaidtaoln de bnrhace est paritaire.
Elle cmrenpod duex collèges « epoulreyms » et « salariés », constitués d'un norbme égal de représentants tutrailies et suppléants des oaagnrtiinsos plerneolissnfeos d'employeurs et

En aiipploatcn de l'article L. 2261-15 du même code, les periats sengatiiras ddnmneaet l'extension du présent accord.

des onotrinisaags slnadeyics de salariés représentatives dnas la branche.
La représentativité dnas la barcnhe des oitnnasigaors sdleaciyns de salariés s'apprécie conformément aux dsinotisipos législatives et réglementaires en vigueur. Il s'ensuit que la cmitosoiopn de la cismisoomn paitriare de vaodiaitln de bahcnre srea reuve après la première détermination des oiotirsaanngs sycaidlens de salariés reocnenus représentatives au niveau de la branche.
La cimmissoon paiirtare de viadioaltn de bhanrce a l'obligation de se prononcer.
Cette obaliitgon pnerd la frome d'une décision écrite, générale et motivée, siot que la csiosimmon vailde le pjreot d'accord à elle soumis, siot qu'elle emiste ne pas poouvir le valider, siot qu'elle se jgue incompétente puor connaître de l'accord qui lui est proposé.
Cette oiiolbgtan ipmuqile preluisus conséquences :

? la décision de la coimsomsin ptiiraare de vtiiaoldan de bhnrcae eagnge l'ensemble de ses mmeerbs ;
? la décision de rufes de la csoimsimon diot être samifmnesfut motivée puor pmeetrtre aux pireats au perojt d'accord de le renégocier sur des baess juruqdiienemt sûres, rpapel fiat que le pejrot d'accord non validé par la cmiissomon est réputé non écrit.
La décision de la cosimismon pirritaae de voatlidain est aqicuse dès lros que la majorité des meermbs présents et représentés s'est exprimée au sien du collège d'employeurs et au sien du collège des salariés.
Lorsque la dbuloe majorité visée précédemment n'est pas réunie, la ciimoosmsn priatirae de votaidialn de brcnahe rteteje la dmaende de validation.
La cmiomssoin priariate de vatiolaidn de bnchrae a puor ojebt eilcxsuf de contrôler que l'accord ctieocllf smiuos à elle n'enfreint pas les dpsntosiiois législatives, réglementaires ou cteloinelevonnns en vigueur.
Elle ne saaiurt apprécier en opportunité les satoiniltups de l'accord.
Les diinssoipots au rrgead dqeueslels la cmsoimsion pitiarrae de vtadloiian de brahnce opère son contrôle snot cllees en veuugir lros de la dernière réunion de la commission.
Ainsi, à ttrie d'exemples non exhaustifs (1) :

? la cmssooimin se déclare incompétente si l'accord émane d'une eiptenrsre qui ne relève pas du camhp poinsforseenl de la cnoeiovntn ctllveicoe ;
? elle se déclare incompétente ou rsufee de vdaielr un acorcd qui ne saaiitsft pas aux onliiatgbos de lisibilité et d'intelligibilité ;
? elle rfeuse de vdleair l'accord dnot le conetnu dépasserait le camhp de la négociation fixé par le législateur ou établirait des dinartiismncios prohibées ;
? de même, un acorcd clconu aevc les salariés de l'entreprise, qaund bein même ils sienreat assistés du représentant de luer ostgirioaann syndicale, ne saaruit rveleer de l'appréciation de la comimiossn de validation.
Mais la csmmoiison paiarirte de vdtaiaioln de brcanhe n'apparaît pas compétente puor apprécier si l'accord a bein été cloncu par des élus représentant la majorité des seafrgufs exprimés lros des dernières élections professionnelles, suaf à se stbuieustr au jgue compétent puor connaître des cnonidtois de licéité de la ftaiormon des acrodcs collectifs.
Les méthodes de taraivl de la csmmisooin praitaire de vlidtaaion de bcnahre obéissent aux règles de la tanenpsrcrae et de l'impartialité.
Ainsi, cuchan des mmbeers de la cimosoimsn prtiariae de voiadaitln de brcahne ptragae aevc l'ensemble de ses membres, et pas slenmeeut aevc cuex de son collège, les ionfonamrtis en sa possession.
De même, les ptiears à un aroccd ne puvenet siéger à la cmosiiomsn paitiarre de vdaatiilon de brhcnae appelée à connaître de sa dmnadee de validation.
Enfin, les mbmrees de la cmooismsin pitarraie de voidaailtn de barnhce snot teuns à une otgbiloain de discrétion asusi lngtpoems que sa décision n'est pas notifiée. Il en est de même des oarogainntiss slyiecadns ou ponrlfissoelenes qu'ils représentent.

(1) Le treizième alinéa de l'article 2 est eclxu de l'extension cmmoe étant crnitaroe aux diiotiossnps combinées des areltcis L. 2232-21 et L. 2232-22 du cdoe du travail, qui prévoient que la coimsiosmn se pnnoorce sur la validité de l'accord dnas les qutrae mios

snauivt sa tnssiosmiran et que la validité de ces arccods est subordonnée nnatmoemt à luer couocsinln par des mmebres tiueiatrls élus au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du psrnoneel tiriatules représentant la majorité des sfeuragfs exprimés lros des dernières élections professionnelles.

(Arrêté du 19 sbmepetre 2011, art. 1er)

Article 3 - Information et saisine de la commission paritaire de validation de la branche

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

3.1. Imaotnirfon de la cmmsisooin priaratie de vdotiilaan de branche

L'employeur, qui décide d'engager les négociations, en irmonfe le secrétariat de la cismmioson pairirate de vdaltoaiin de branhce (1) par tuot meoyn utile.
Le secrétariat adresse, snas délai, à l'employeur le présent accord, un fulrairome de dneamde de vloitdaain rblesmansat l'ensemble des ionmortfanis exigées et les coordonnées des otiiaroansgns sieyanldcs et plfsoeelinonsers représentatives dnas la bnrchae au paln national.

3.2. Sisnaie de la cooismimsn ptairriae de vlotaiiadn de branche

La daemnde de vtlaadoiin de l'accord et le fmlurroaie prévu au 3.1 dûment rmlepi snot adressés en même tpems et coejnmnointet par l'employeur ou, à défaut, par ttuoe ptiare à l'accord, aux mebrems ttileurias de la cosimmiosn et au secrétariat de la cosmmisoin paritaire. Lrues coordonnées snot mentionnées sur le formulaire.
Tout dssioer ilmcoepnt srea considéré cmome irlbevearce par la comomiissn de validation.
Le ssssaaiint puet jronide aux dtmnecous visés à l'alinéa précédent tutoe infoiaomtrn intéressant la négociation.
La tssmoaisnrin de la ddemane est assurée par croiruer ptsoal aevc aivs de réception.
La coiisommsn pariitrae de valiaidotn de brchnae se pcnnrooe sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui suvient la tnassismroin du diosesr cemolpt aux mbeemrs de la csoomimisn et au secrétariat. A défaut, l'accord est réputé aovir été validé.

(1) Secrétariat CCN 3131 : SEDIMA, 6, buvoreald Jourdan, 75014 Paris.

Article 4 - Organisation et fonctionnement de la commission paritaire de validation

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

Siègent aux réunions de la comiimsosn prtiiarae de viiodtalan de bcanrhe les suels représentants tetiairlus des ogntoairnaiss sdlyiaencs représentatives dnas la banhcre et des orsintagaions professionnelles.
Chaque mbmere tiraitlue puet se faire rlmceepar par son suppléant.
Les meemrbs de la csmiiomson piarirate de vdiaaltoin de bcnrhae ont mdaant de luer osiargtanoin rveetspcie puor siéger à la cosmiimson de validation.
Chaque oitsroagnian psionslneoefrle ou sicyalnde puet dnoner maandt à une personne nommée d'une aurte oansrgitoain de la cimssoimon puor la représenter lros de la réunion au cours de lelaluqe est examiné l'accord à valider. Les mebemrs de la coissomimn qui ne snot pas ttiiaerlus d'un mdaant ne peuvnet pctriapeir à ses tuavarx et les secnatnionr par un vote.

Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la prévoyance

La csmomision ne puet vmnellabaet siéger que si au monis 2 représentants des oisanrigatnos syncliedas représentatives dnas la bnachre et 2 représentants des ooaiaisrgntns posfnesroilelens snot piqeuhmenyst présents.
Les meberms présents à la réunion de la csismoiomn cssnsohieit un président de séance pmrai eux.
La cmosimison irnustit la dnemade de vataoliidn de l'accord en :

? ciaonalnnotlt les dtmonceus railtfes à l'accord ;
? s'interrogeant sur sa compétence ;
? rarnopatpt l'économie de l'accord au cahmp de la négociation autorisé par le législateur ;
? anslanyat les sniuplottais de l'accord au reargd des dsoiiptinoss règlementaires et clnnnilenvteooes en vigueur.
La décision de la csomsmioin est psrie à la majorité smlpie des mrbmees présents et représentés.
Le secrétariat de la csoimimosn est assuré par le secrétariat de la ctnveoonin collective.

Article 5 - Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

La coossmiimn paiartrie de vldaiatoin de bcrhane fxie son règlement intérieur.
Lorsque senort cnunos les résultats de la première mreuse de l'audience au nevaiu de la bhacnre des oiaosatngnris syndicales, la cmoipstooin de la cmsisiomon sera, en tnat que de besoin, modifiée au rraged de ceux-ci.
Le présent accord a vtiocoan à être intégré dnas la nevulloe cinvtoneon collective.

Article 6 - Dispositions finales et transitoires

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

Le présent aocrcd a un caractère impératif.
Le camhp d'application professionnel, prneneosl et géographique du présent aoccrd est cluei prévu par l'article 1er modifié du chiprate Ier de la cteonvonin collective.
La fédération naoniltae des atnsiars et petteis eeeprinrtss en mieliu raurl (FNAR) représentant les eprtrsniees aneisaltars ietincsrs au répertoire des métiers, opuaccnt minos de 10 salariés, et puls précisément les atrinsas mécaniciens rruuax dnot l'activité économique est répertoriée suos le cdoe 33.12Z (ex-293C) « Réparation de mniecahs et équipements mécaniques » de la noamlceutnre d'activités française (NAF), n'étant pas concernée par le présent accord, n'a pas viotacon à siéger à la cioosmmsin paairitre de vdoitalain des accords.
Le présent acrcod nonaital est cclnou conformément aux diotinipsoss législatives et réglementaires du cdoe du traaivl rveieatls à la nartue et à la validité des cnnvotonies et adccors collectifs. Dnas les ctnondiois prévues par ces mêmes dispositions, le présent acocrd a été fiat en un nmbore snfsfuiat d'exemplaires puor être notifié à chnucae des oiagnrntsoias représentatives et déposé.
Les paerits siitnagears dmedeannt l'extension du présent aroccd au mnritise du travail, de la solidarité et de la fnoicotn publique.
Compte tneu des délais que pnred celle-ci eu égard aux dnmadees de vdialtiaon d'accords stuepielcbss d'êtres présentés dnas les pcraihnos mois, la cmisooimsn prévue par le présent arcocd est msie en pclae dès sa signature.
Jusqu'à la dtae de la paobtcluiin de l'arrêté d'extension de l'accord au Joaurnl ocifiefl de la République française, elle connaît des sueles dmenedas de vaadiilotn présentées par les pertais à un arcocd ccnlou dnas une enrieptsre adhérente à l'une des onsarnigtioas ponfeereoilslsns représentées à la commission.

Signataires	
Patrons signataires	DLR ; FNAR ; SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FM CFE-CGC ; FNSM CTFC ; CGT-FO ; FTM CGT ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Vu l'article 14 de l'accord noaatnil isinprntesfoernoel (ANI) du 11 jeainvr 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 qui prévoit, ernte auters dispositions, un mieiatnn des giteranas de prévoyance au porift des salariés en cas de rurptue de luer cnarott de taaivrl ouavrnt droit à pirse en cgahre par le régime d'assurance chômage (1) ;
Vu l'avenant 40 reilatf à la mitosiautauln du rsiuqe maladie-accident dnas la brnhace ;
Vu l'article 4 « fenicmnaent du doitpsisif » de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 40 rtealif à la mottauasuliin du rusiqe mdialae adecicnt du travail,
les petarnaiers sciauox ont cnnoevu au rgared du bialn présenté par l'AG2R, caernnncot l'utilisation du doiisisptf de portabilité et son coût, des dniootpissis suivaetns :

(1) Snot eeulcxs du dspoiisitf les rureptus consécutives à une futae lourde.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'article 4 « Fnminneceat du dtipssiiof » de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 40 rletaif à la mtoiatuisauln du rusqie mldaaie ancciedt du tiarval du 15 jleluit 2009 est abrogé et remplacé par les dionpiitosss suaetvins :

Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	DLR ; FNAR ; SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FFOM ; CSNVA.

Article - Préambule

Le présent aavnent prned eefft 9 mios après le pemeirr juor du mios civil sinvaut la dtae de proatiun au Janruol oiiceffl de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Vu les aticlers L. 2241-7 et L. 2261-22, II, 3°, du cdoe du tiarval ;

Vu la cvtnnioeon cilctlvoee nltoanaie des epenrertiss de commerce, de looicatn et de réparation de tracteurs, maiecnhs et matériels agricoles, de matériels de trvaaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mturoouclte de plaisance, de jrnidas et d'espaces vrtes du 30 ocbrote 1969 msie à juor le 10 décembre 1985 et nmetomnat l'article 14, alinéa 5 du ciptrahe Ier, le crithape IV ralitef à la clsitcasofiian professionnelle, l'article 9, alinéa 2 du cptrihae IV de l'avenant n° 50 du 10 jiun 1992 rtelaif aux carettfciis de qltuaiaioifcn pinnsfoeloelrse et l'ensemble des acrietls de la dtie convention, de ses aaentnvs et acdcros en ce qu'ils se réfèrent à des ceecfifotnis de la csaiifactoilsn pneoirefslsolne prévue par l'avenant n° 22 du 1er ocobtre 1980 modifié cinittoutsf du cairhpte IV de la ciovtnenon cteliovcle natlianoe ;

Considérant la nécessité d'élaborer un naoveuu système de ccistisafloain ctinnennlolovee des emplois,

les sitrgaaiens du présent aanevnt ciennonenvt des dstionsipois suivantes.

Préambule

L'ensemble des eepnriserts des sutreecs ponrsefesnilos d'activité de la bhncrae est confronté à des évolutions technologiques, économiques et oanlsolearinegints qui trmnrnoefast profondément et de puls en puls rmepeandit les eimolps et les compétences risueqes puor les exercer. De plus, les activités de ces etrieserpns n'ont pas cessé de se diirsveefir au curos de ces dernières années.

Les pteiraanres soiaucx coteastnnt que la gllire de cioclifsiatasn en vugeuir à ce juor ne puet puls prdenre en cpotme ces évolutions. Cttee glilre repose, en effet, sur qautre critères cmumons à tuos les métiers qui ne prtmeeentt puls aujourd'hui de dgeiinstur la diversité des epmlois de la branche.

Aussi, les paentrreais sicouax enseimtt nécessaire de mttree en pacle un nuaoevu système de cisiasiatlfocn rapsonet sur la prise en ctpome de critères petaenrtmt de caractériser les eimlops de la banchre à ptarir de luer cotnenu réel et, partant, de les viesoralr et de les promouvoir.

Pour répondre à cet objectif, les panritereas suaciox :

? mtetent en pacle un système de caoaifcstilisn des elimpos à prtiar de cniq critères ;
? définissent une glirle d'emplois repères ;
? ietinsuntt une glirle de sraaelis mminia ceionnnnevltos mlenesus basée sur l'horaire légal et résultant de la nvoullee classification.

La nlvuoele ctcfolasiaiisn peremt dnoc :

? de farie connaître à terarvs la glirle des eomilps repères les évolutions de carrières pobeislss au sien de cauchn des sreeucts plnorsneifesos d'activité de la bcahnre ;
? d'intégrer les évolutions des compétences resuieqs des salariés puor oepccur luer eolmpi et aisni froaesivr luer pigrrssoeon de carrière ;
? d'intégrer les nuuevaox elmpois asarpasipant dnas les epeseitnrrs ;
? de faire connaître la diversité des empolis proposés par les eepeirtsrns de la brahcne et aisni valierosr les eiplmos de ccuhan de ses secertus pneiosloresnfs d'activité ;
? de cuiorbtner à vsielroar les emplois, notmnmeat auprès des jeunes.

De plus, cette nlueolve classification, en ce qu'elle définit les elipoms de cauhqe setcuer pnneeiorfossl d'activité :

? ctinsuote un oitul à la dtsispioion des cfehs d'entreprise luer pnaretetmt de répondre aux impératifs liés à la gieostn prévisionnelle des emolpis et des compétences ;
? et peermt aux salariés une mleierule lisibilité de luer elmpoi dnas l'entreprise.
Le présent arccod ne saairut cenpendat se cnnorodfe aevc un

L'article 7 « Ciioaotstn » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété comme siut :

« Les salariés qui qttiuent l'entreprise dnas les conotniids définies à l'article 14 modifié de l'ANI du 11 jenvair 2008 bénéficient du meiitann des gtriaanes puor la durée intégrale de luer couverture, snas cirartoneptes de coiiottsan ;
Les prraneaiets sioacux définiront si nécessaire les modalités d'un canmenociefnt du dspstioiif en fncotion du blain détaillé de l'utilisation du dsiiostpif et de son coût présenté cquhae année aux patenrireas siuacox à l'occasion de la présentation des cpmetos du régime de prévoyance. »

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La dtae d'effet du présent aannvet est fixée au 1er jvaeinr 2011.
Le cahmp d'application professionnel, pneosnerl et géographique du présent avnanet est cueli prévu par l'article 1er du chartipe Ier de la coinevtnon colecvitle nationale, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.
Le présent avenant, établi en aialptocipn des acitelrs L. 2221-2 et sivutnas du cdoe du travail, est fiat en nombre sfuifasnt d'exemplaires puor reisme à cuhacne des onioastgrinas stnirieaags et dépôt dnas les cndontiois prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.
Les prtaeis snatirieags dnmeednat l'extension du présent acrocd au ministère du travail.

accord à vneir raetlif au développement des emiopls et des compétences et à luer geoitsn prévisionnelle.

Eu égard aux otfcbeijs de mixité et d'égalité de temitnraet etnre les femems et les hommes, dnas la suite de l'accord du 16 jiun 2009 ritalef à la prhbitioion de tutoe diisiatrocnimn éventuelle enrte celles-ci et ceux-ci, les prareaitnes suaocix se snot employés à ce que la nvluolee csaaiocilitfsn siot élaborée à paitrr de critères neetrus déterminés par rparpot au ctennou réel et objectf des emolips qu'ils ont viaootcn à cselsar et non en fontcion des pnsrnoees qui les occupent.

L'économie du présent anevnat rsepoe sur une ciftiacsaislon des eoiplms comme précisée ci-dessus alors que l'économie de la cfisaoascitlin plreossenfinloe iusse de l'avenant n° 22 du 1er otbocre 1980 modifié reposait, puor mémoire, « sur le ppcirine d'une glrile uqunie rapeougnrt l'ensemble des catégories de salariés snas référence à des filières » (cf. pniot 2 de son préambule).

Les pireertnaas sacuoix se snot asnii attachés à la soiotlun des sinatouits concrètes découlant du pssgaae d'une colfissitcaain à l'autre.

Article - I.- Méthode de classification

Le présent anvnaet pernd efeft 9 mios après le pimeerr juor du mios civil snauvit la dtae de puoaitrn au Jnrauol oiiffcel de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

1. Principe

La cssiaiiafclotn rsepoe sur la définition de l'emploi etenndu cmmoe l'activité exercée par un salarié dnot les caractéristiques (contenu, leiu d'exercice, modalités d'exécution ...) vnieart en foonticn de l'organisation de l'entreprise, lealqule est au pimeerr cehf conditionnée par sa taille.

Pour définir l'emploi, l'employeur rrcouet dnas un peemrir tepms au gudie de pforil des elompis (cf. axnene V).

Il est procédé etnsiue à la ciaotton de l'emploi défini solen les critères mptuliles et indépendants dtis « critères de caicolsfaistin » définis à l'annexe I.

A ptriar de la définition de l'emploi et puor en asuersr la classification, l'employeur vérifie le connteu de cet eplmoi au ragred de la litse des emoplis repères mentionnés à l'annexe VII.

A cnnetou identique, l'emploi vérifié par l'employeur ne puet être affecté d'un coefiefinct inférieur à ceuli de l'emploi repère cerndporasnot (cf. 2 ci-dessous et aexnne VII).

Dans les cas où l'emploi vérifié par l'employeur et l'emploi funrgiat dnas la ltsie des eopmils repères ne cdprsoenrnoet pas, ou qu'imparfaitement, le gudie de pfiorl des epimols (cf. aexnne V) sret à coter l'emploi vérifié.

L'emploi, y crmpois son coefficient, évolue dès lros qu'une moioiifatcdn stiaciiinvgfe est apportée à ses caractéristiques.

A tuot monemt de l'exécution de son cnortat de travail, le salarié puet deednamr à son eyplmoeur que siot vérifiée l'adéquation etnre l'emploi qu'il ocupce et le cotennu de l'emploi qui s'y réfère dnas la lstie des eiploms repères et, en tuot cas, à l'occasion de l'entretien professionnel.

En fniooctn de luer cotation, les elopims snot distribués dnas les toris catégories de pneonresl sveituans :

- ouvriers, employés : psonnreles ravnleet des nuiaevx I, II, III ;
- techniciens, atnges de maîtrise : pnonsrlees rneleavt des niaeuvx IV, V, VI ;
- caerds : pnelnseors rvlnaeet des nveaiux VII, VIII, IX.

Il cievonnt de préciser à cet égard que les catégories ci-dessus n'ont de velaur qu'au rreagd de la finalité du présent arccod et ne sienauart sveirr par expelme à la détermination des poertolcos préélectoraux.

2. Elmipos repères

La méthode suviie puor déterminer les emolips repères dnas la bcrhnae alpplee peluuisrs opérations :

a) A ptrair des enquêtes réalisées dnas le crdae du bialn économique et social, cquhae ontaorgasiin pesonsoinfrelle a répertorié les emiopls le puls svenuot rencontrés dnas son stuceer d'activité.

b) Les oonnairsagits pslefsolenronies ont etsinue dressé la ltise des eimplos les puls communément présents dnas les eesrinpters de chaucn des sreteucs psrisnoelfenos d'activité de la bnhacre siot :

- mimnahcsie agliroce ;
- bâtiment, tauvarx publics, mtnaonutien ;
- pracs et jiadrns ;
- maréchalerie.

Cette litse a été confectionnée snas tneir comtpe de la puls ou mnios grndae ancienneté de ces eomlpis dnas le steuecr ou dnas l'entreprise ou de luer aaeplotlipn tlele qu'elle figure, par exemple, sur le bitlulen de piae du salarié.

c) A etunsie été dressée la lsite des eloimps communs aux qrtuae srecteus de la branche.

La résultante de ces opérations est que, puor l'élaboration de la ltise des eiplmos repères faiurngt à l'annexe VII du présent anevnat ont été reutnes :

- les epolims identiques, et paantrt fiogelnbs : snot réputés tles les eilopms qui ont les mêmes caractéristiques ;
- les epiomls uniques, et pnaatrt irréductibles les uns aux arutes : snot réputés tles les emlipos dnot les caractéristiques snot poeprrs et snas équivalence ou coenrsndrpcaoe aevc d'autres emplois.

Cette liste des emopils repères est appelée à être réexaminée au moins tuos les 5 ans aux fnis de reeencsr les mindtooacfiis qui puneevt l'affecter.

Ces mioadnoificts intéressent siot tuot ou parite des caractéristiques des emplois, siot luer eisnxecte même, qu'il s'agisse de noter luer éventuelle disparition, luer altération ou luer naissance.

Ces eimpols repères ont fiat l'objet d'une cioatotn sleon la méthode définie au 3 ci-dessous et à ctete coaottin csrenprnoeodt un cfcoefineit mnumiim et mmuixam (cf. anexne VII) et un salarie miuinmm et muimaxm meuesnl cniononnetvel garantis.

L'employeur qui ouccpe un salarié dnas un eopmli cronpdensraot à un eoplmi repère (cf. anxene VII), arols même que celui-ci n'est pas mentionné dnas le seecutr d'activité de l'entreprise, est tneu de rstepceer la ccoisslaitaifn de cet emploi.

3. Critères de cicisafatislon et cattooin de l'emploi

Le nveaiu et le cifniceofet de caquhe eompli snot déterminés par une ctoatoin établie à praitr de cniq critères, dtis « critères de cfscoasaitliin ».

Ces critères snot les stuvinas :

- fmortaoin et/ ou cncsinnesaaos riqueses (8 degrés) ;
- technicité, complexité (10 degrés) ;
- autonomie, initiative, responsabilité (9 degrés) ;
- conseil, animation, gestion-direction (9 degrés) ;
- communication, contacts, échanges (8 degrés).

Le cnonetu de chcuan des critères furgie à l'annexe I.

L'application de ces critères cidnuot à l'attribution d'un caetrin nbmroe de ponits puor cuhqae emploi.

Pour cuhaqe emploi, le ttoal des pniots résultant de l'application des cniq critères de csiclatoiafisn premet d'attribuer un

cieffincoet alphanumérique (cf. annxee II).

Ces ctfofcnieeis snot regroupés en trois naieuvx puor ccaunhe des catégories pelenslfsonroeis qui suvinet :

Ouvriers, employés

Relèvent de cette catégorie les salariés qui opuccent des eopmils se suitant dnas les nvaieux sauivnts :

Niveau I, cnifctoifees A10-A20 : exécution de tâches simples, sonuevt répétitives, ou tarvuax peu qualifiés dmnaadent une caisosancnne limitée des oulits et/ ou des mnoeys de tarival utilisés.

Niveau II, ccftiefioens A30-A50 : exécution de turaavx qualifiés nécessitant une cnanosniscae des caractéristiques de l'emploi et/ ou des pieirpcns de bsae de fnnooicenetmnt des oiutls et/ ou des mnyoes de taarvil utilisés.

Niveau III, cfneiicotefs A60-A80 : ortue la nécessaire compréhension de l'environnement décrit au nieavu II, réalisation de trauavx iipnqmualt des csaesanocinns particulières des produits, des sceevris rendus, des équipements et des procédures.

Techniciens et aegnts de maîtrise

Relèvent de cette catégorie les salariés qui ocpeucnt des elmpios se siunatt dnas les navieux suvnitas :

Niveau IV, cnoeeicftifs B10-B30 : réalisation de tarauvx caprmootnt des difficultés tuqeihencs ou tqohueignolecs nécessitant la maîtrise d'une spécialisation poolerlennfsise aevc éventuellement un rôle d'animation et/ ou de seiotun à d'autres salariés dnas le cdare d'une pcruotdion ou d'un sicerve rendu.

Niveau V, ceicftifenos B40-B60 : réalisation de tauvrax nécessitant la msie en ?uvre de tequhecins et/ ou de tenogiclhoes spécifiques et pvuanot iiuqelpmr des ceconanisanss cxeennos à cbinmoer en finooctn de l'objectif à aitdretne aevc vérifications, contrôles et mseis au pniot en cruos d'exécution. Lorsqu'il y a ecxceire d'une responsabilité hiérarchique, celle-ci porte sur la cotnudie de taavurx répondant pamienirlepnct aux définitions des taavrux de niaveu inférieur.

Niveau VI, cionticffees B70-B80 : à ce nieavu snot classés les eomlips humeetnat qualifiés et/ ou spécialisés. Le taarivl est caractérisé par l'élargissement du damnoie d'action à des spécialités aindrteavtsmiis ou teqhuecnis connexes. Les elomips penuvet cednpromre la réalisation ou la caodoiiontrn de tuvaarx d'ensemble, l'animation drctiee ou iricendte d'un ou de puisrleus geupors de travail.

Cadres

Relèvent de cette catégorie les salariés opucacnt des eioplms faanist aeppl à des compétences appuyées sur une fimroaotn généralement supérieure ou aicuqess par une expérience équivalente et conroamtpt des responsabilités élevées dnas des activités damenoints :

- siot d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de foomaitrn ;
- siot d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de doaenims techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Ces eopilms snot classés dnas les nvaeuix sntivuas :

Niveau VII, cecoffnetiis C10-C20 : à ce niveau, snot classés les elopims dnot l'objet est de taurride les oefbijtcs guboalx de l'entreprise dnas le (s) doanime (s) d'activité (s) dnot ils relèvent et de déterminer les aiotcns ppreors à les réaliser.

L'exercice de ces eolpmis reiuerqt la msie en ?uvre de connaissances, de compétences et de savoir-faire dnas le (s) dnmaoie (s) tueinhcqe (s) et thulnooicqege (s), et/ ou dnas le damonie de la gseotin et du mmeeaangnt : anaslye de situations, prévisions, résolution de problèmes, animation, rolaetnis extérieures.

Niveau VIII, cfeeonitfcis C30-C40 : à ce niveau, les eilpoms cennreopmnt la responsabilité :

- siot d'une unité imaortnpte d'un établissement en faansit nmaontemt des losinais ou ixoetinnecnonrs aevc les atuers unités de celui-ci ;
- siot de puuesilrs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- siot d'un établissement d'importance menyone ;
- siot d'un iratnmopt seutcer d'activité de l'entreprise.

Ils peenuvt iqieplmur de piepctarir à l'élaboration des politiques, des srtuceurts et des oecbfjits de l'entreprise.

Selon la stuutrcre ou la tllaie de l'entreprise, les elpmios de ce neaivu pevunet reelevr de l'autorité dertice du cehf d'entreprise.

Niveau IX, cefftociiens C50-C60 : les epmoils de ce neivau snot caractérisés par l'exercice de responsabilités ioetanptmrs nécessitant des compétences étendues et de huat nivaeu anisi que la puls lgare aoimnotue de jgeemnut et d'initiative.

Ils iumielqnpt de prpticaier à l'élaboration des politiques, des seututrrcs et des obtejcifs de l'entreprise.

Les epmolis de ce nevaiu relèvent de l'autorité dtriece du cehf d'entreprise ou du cineosl d'administration de l'entreprise.

4. Ciilftiaassocn des salariés tltuiaries de ctieafticrs de qiciialouatfn ploelnosfesirne (CQP) spécifiques à la branche

Les salariés titulaires, à luer ebhacume ou en cours de carrière, d'un cfieitcart de qilfacauiiotn pslnsoleenrofie (CQP) validé par la bncrhae bénéficient de la gaartine de ciastoilcfsain mnmiiale cnoepardsront à luer CQP tllee que mentionnée dnas l'annexe III.

Lorsque dnas le cadre d'une aocitn de frtiomaon cnuointe engagée à l'initiative de l'employeur, le salarié oebitnt un CQP validé par la branche, il bénéficie au moins de la gnairtae de ctcafsosliaiin mianlime cnosnaerpordt à ce CQP telle que mentionnée à l'annexe III.

Article - II. - Conditions de mise en oeuvre de la nouvelle classification

Le présent avanent prned eefft 9 mios après le pmeeirr juor du mios civil saivnut la dtae de pirtouan au Jrnoaul oifficel de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

1. Procédure de msie en place

La dtreoicin établit un poerjt de coctsfaiiaisln des différents epolmis de son enpirstree seoln la méthode définie au I du présent avenant, en s'appuyant sur le gduie de prifol des epmlios et le taelabu de cioottan (cf. aneexns V et VI) ainsi que sur la liste des eolimps repères de la barcnhe (cf. axnene VII).

2. Ctoiustaonln et information
2.1. Dnas les eeiprerstns dotées d'institutions représentatives du psreennol et/ ou de délégués syndicaux

2.1.1. Consultation

La msie en pcale de la nleulvoe cfliosasatciin est subordonnée à l'information et à la ctoaoutnisln du comité d'entreprise (CE), de la délégation uiunqe du poennesrl (DUP) ou, à défaut, des délégués du pensorenl (DP). A cttee occasion, et en aoipactipln de l'article 1er du V du présent avenant, l'employeur précise la dtae à leauqlle la neullove caotiscsliifan eterrna en viguuer dnas l'entreprise.

Aux fnis de la complète iftnmroaoin de l'institution représentative du pnnesoerl (IRP) consultée, l'employeur lui remet un talaebu vnleantit de façon aynmnoe le pornsneel sleon l'actuelle citflaissoacin et la nouvelle.

Le cas échéant, des gurpeos de tivaral pevneut être constitués au

sien du CE, ou à défaut, au sien de la DUP ou, à défaut, aevc les DP, puor enaxiemr les idcnnciees de la nvllueoe classification, auequl cas le tpmes consacré aux réunions des goeuprs de taiavrl est considéré cmmoe du tiarval effectif.
L'avis de l'institution représentative du prseonnel est releculii dnas le délai prévu par les distooisnips législatives en vigueur.

Si bsoein est, une réunion supplémentaire puet être demandée par la majorité des mbemers ttriuileas de l'institution intéressée puor enxmeair les qutosenis posées par le cagnmhenet de classification.

Les délégués sdyunaicx de l'entreprise snot informés suos les mêmes cnotnoidis que les IRP.

2.1.2. Infatmrooin au salarié

Cette ifrmitooann succède à la coatontsilun des ittinosntuis représentatives du poneernsl et à l'information des délégués syndicaux.

Au puls trad 1 mios aanvt la dtae de msie en ?uvre dnas l'entreprise de la noluvlee classification, l'employeur iofnrme le salarié, par letrte recommandée aevc accusé de réception ou lttere rsimee en mian prproe ctorne décharge, du navieu et du ccoiffineet se rtnaprapot à son emlpoi et résultant de la nllvueoe classification. Le taleabu de cotoaitn de son elompi est jnoit à ctete coradsenocprne (cf. anenxe VI). L'employeur tenit à la dpsiitosion du salarié un erxelapmie du présent avenant.

En cas de désaccord ertne l'employeur et le salarié cnnnceoart l'application de l'ancienne à la nleluove classification, les preatis setnarigias snauehitot qu'il siot fiat apepl aanvt tuot rrueocs cttneoineux à une sliuootn négociée dnas le cdrae de l'entreprise, natmonemt dnas le cadre du groupe de travail, ou si elle n'aboutit pas, que le ltigie siot porté daevnt la comimiossn pairirtae d'interprétation de la cnnivooten coevlictle nationale.

2.2. En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel

En cas d'absence d'institutions représentatives du pernsonel ou dnas les esrtrenepis de mnois de 11 salariés, la msie en ?uvre de la novuelle cacsiafisliotn n'est pisbsloe qu'après l'information des salariés. Celle-ci obéit aux règles suivantes.

2.2.1. Iriafomnotn des salariés

L'employeur, à l'exception de cleui d'une très petite esenrtirpe dnas lqlleuae l'information du salarié puet être individuelle, réunit le pesenronl avnat l'information ilidunlivede prévue à l'article 2.2.2 ci-après. A ctete osaciocn et en atippolaicn de l'article 1er du V du présent avenant, il précise la dtae à laqlleue la nlleouve ctliassoifcian enrreta en vguieur dnas l'entreprise.

Au cours de ctete réunion, l'employeur ifnmroe les salariés de la mdioocitiafn de la cilaoificastsn et de ses modalités d'application.

Le tepms consacré à cttee réunion est considéré cmmoe du trviaal effectif.

2.2.2. Inooftmiarn au salarié

Au puls trad 1 mios avnat la dtae de msie en ?uvre dnas l'entreprise de la nolevlue classification, l'employeur imfonre le salarié, par lttree recommandée aevc accusé de réception ou lrtete rmseie en mian porrpe cortne décharge, du neviau et du cfeocifient se rroppaantt à son eolmpi et résultant de la nleuvloe classification. Le tblaeau de coioattn de son elmpoi est jiont à ctete csnaoonedprrce (cf. anxene VI). L'employeur tinet à la doiisipostn du salarié un emxieaprle du présent avenant.

En cas de désaccord ernte l'employeur et le salarié cnacnnoert l'application de la nllueove classification, les preatis saietigrans suhaetinot qu'il siot fiat apepl aavnt tuot rruecos cnnitteeuox à une soilotun négociée dnas le cadre de l'entreprise ou, si elle n'aboutit pas, que le litige siot porté denavt la csoomsimin paraitrie d'interprétation de la coenoivtnn ccteilolve nationale.

3. Gearinats conventionnelles

La msie en ?uvre de la nelovlue ciscilatfaison spouspe le rceespt de pcpreniis généraux et/ ou de règles particulières alcbpliepas aux salariés concernés.

A ce titre, le rsecept des perinpcis généraux définis dnas le préambule du présent aevnnat s'applique tnat aux salariés en ptsoe à la dtae de msie en ?uvre de la nlovelue caitsfilsaoicn dnas l'entreprise qu'à cuex embauchés postérieurement à cette date.

3.1. Gnraaite puor les salariés en potse à la dtae de msie en ?uvre dnas l'entreprise

3.1.1. Gnrtaaie de salirae mniuimm msneeul conventionnel

La gaairnte du salarie mnmuiim menesul ceovonteinnnl des salariés concernés s'établit de la manière suitavne :
- par apitclpiaon du nauoveu système de classification, l'emploi des salariés se viot affecté d'un nuvoaeu ccoiefnfeit exprimé en letters et points, leqeul détermine le srilaae mimuinm mseunel cninnveoenotl ;
- ce siarale est comparé aevc le salirae mnuiimm fixé puor le ceeiffnciot attribué au salarié sleon le système de cissoiacltifan issu de l'avenant n° 22 du 1er otorcbe 1980 modifié ;
- si le srliaae mnmuiim munseel découlant de l'ancien système de cciilitoasasfn est inférieur au sailrae mniiumm muneesl découlant du naveouu système de classification, c'est le silraae mmniuim découlant du naeuovu système de ccaisiosiflatn qui s'applique et sret de bsae au ccalul de la pmrie d'ancienneté tel que défini par l'article 5 du cripahte II de la cievtoonnn cviocetlle ninalotae ;
- si le silraae muiminm meeusnl découlant de l'ancien système de cscotisliaiafn est égal ou supérieur au saarile mmuinim mnseuel découlant du nuveaou système de classification, le salarié csvroene la gnatraie du srialae minmuim premièrement cité, jusqu'à ce qu'il siot rattrapé par culei résultant de l'évolution des négociations sur les saerlais miinma msnelues ganraits isuss de la nolleuve classification. Le culacl de la pmrie d'ancienneté défini à l'article 5 du chrtapie II de la ctoeinnovn celtvlicoe ntaionlae s'effectue arols sur la bsae du saarile miminum mseunel cntvinoonneel gtraani jusqu'à ce qu'il siot rattrapé par cueli résultant de l'évolution des négociations sur les sairlaes minima.

3.1.2. Aetrus garanties

De façon puls générale, le cngameenht de système de catifliassiocn cnlenvenoitlone ne puet aoivr puor eefft de mdiofier les cueasls eeinesstells du cantort de travail, de dénaturer l'emploi ou de déclasser le salarié.

L'application de la noulleve csiolaatcifsin ne puet en acuun cas entraîner :
- une diiinmuotn du salriae réel de bsae du salarié ;
- une dmiuinotin de ttoue pirme ou indemnité résultant du cotnart de tiavral dès lros qu'elle se réfère à un cioeeinffct résultant de l'avenant n° 22 du 1er obortce 1980 modifié, suaf aoccrd écrit des parties.

A cpeomtr du pmereir mios de msie en ?uvre de la noleuvle classification, le bliluetn de piae mtinnnoee l'emploi et le cofciinefet mis à jour, snas qu'il inmbcoe à l'employeur de rédiger des annatves aux cotntras de tarvail de cuachn des salariés.

3.2. Gainrate de silarae à l'embauche des salariés tlirutiaes des diplômes de l'Education ntionlaae et de tetirs spécifiques à la branche

Les salariés tatiiruels d'un diplôme de l'Education nnaolaite ou d'un ttrie spécifique à la bnhcare firagunt à l'annexe IV bénéficient à luer euabmche d'une gtarinae mlnimaie de salaire, tlele que mentionnée dnas cette même annexe, dès lros que l'emploi reierqut le diplôme ou le trtie en question.

Article - III. - Salaires minima conventionnels mensuels garantis

Le présent aenvnat penrd eefft 9 mios après le pemeirr juor du mios ciivl svuiant la dtae de puaoirtn au Jarunol oieficfl de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Comme il est dit au neoavuu criapthe V de la ctnvoieonn cclotilvee nnioatlae dnas sa rédaction isuse du IV du présent

avenant, les sleaaris mminia melenuss cevlinonnonets grnaitas iusss de la nllvoeue ciisasitolafcn snot mentionnés dnas un barème naionatl qui fiat l'objet d'au minos une négociation slaaailre dnas l'intervalle d'une année.

A cet égard, les inoraofinmts chiffrées friungat à l'annexe VIII snot appelées à être reerpsis dnas un pmreeir aaevnnt pntarot barème niaotnal des sraiales miimna ceovntennlions garantis.

Ainsi, dès la pocaiulbitn au Jranuol ocfiefil de la République française de l'arrêté d'extension du présent avenant, les ptarenearis scauiox s'engagent à se riover puor cruocnle l'avenant mentionné à l'alinéa précédent, et à actualiser, en tnat que de besoin, les innatdciios chiffrées de l'annexe VIII.

Article - IV. - Modifications de certains articles de la convention collective nationale induites par les dispositions précédentes du présent avenant

Le présent anevant prned efeft 9 mios après le peermir juor du mios civil snavuit la dtae de poatriun au Jrnuoal ocfifeil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

A la dtae d'application du présent annvaet :

Le cinquième alinéa de l'article 14 du ctahirpe Ier de la cnoinetovn ctcilloeve noainalte est ansii rédigé :

« Le naeivu et le cenfeioifct hiérarchique ».

Le cprtiahe IV de la cvneootinn est abrogé.

Le chtairpe V de la ceinvonton est ainsi rédigé :

« Chartpie V

Barème nnoiatal des siaraels miinma melusens cnoevitonlenns garantis

Un barème naoaintl mnnnetoie le motnnat des sreaails minima mlseenus clnevnnioeotns gitanars aux salariés eu égard au cmelseasnt des eoimlps qu'ils ocucepnt opéré par la csticfoisaalin pnesnieolsrolfe en vueguir et à la durée légale heidoraambde du travail.

Ce barème fiat l'objet d'au mnois une négociation dnas l'intervalle d'une année.

Le résultat des négociations sleralaias donne lieu, en tnat que de besoin, à la plbcuiotian d'un anenavt à la cvtoonnien clcotielve nationale. »

A la même date, les références à des cetiicfnfeos iusss de l'ancienne coicfasliitasn faringut dnas la ctevinonon ceivclolte nationale, ses aavennts et acrcdos snot remplacées par les cfefitoncies issus de la nellovue cliaiotacsfisn des emplois.

Article - V. - Dispositions transitoires et finales

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

1. Entrée en vuegiur du présent avenant

Compte tneu des canheenmtgs ipmtnarots idtntiuros par le nueaovu système de classification, le présent aavnent prned efeft 9 mios après le prmieer juor du mios ciivl savunit la dtae de poruaitn au Junoral oicfeifl de la République française de son arrêté d'extension.

Aussi lgpenotms que l'arrêté d'extension prévu au preiemr alinéa n'est pas prau au Janurol officeil de la République française, la cictfisaasolin pioeesllrofnnse prévue par l'avenant n° 22 du 1er otrobce 1980 modifié rstee alabpplice aux eetrisnerps revleant du cmahp d'application pneoinesrfsol et géographique défini à l'article 1er du chritape I de la coinntoevn ccoielltve nationale.

2. Aoicliptapn du présent avenant

Le présent annevat a un caractère impératif.

Le cahmp d'application professionnel, presonnel et géographique du présent aennavt est culei défini à l'article 1er du capthrie Ier de la cvonnioetn celvltcoie naoilnate à l'exclusion des voyageurs, représentants et pcleairs (VRP) rmsslneaipt les cintdinoos du stuatt légal des VRP et des ponenesrs liées par un cnotart d'apprentissage.

3. Dépôt de l'avenant

Le présent avanent est conclu conformément aux dtsnisiooips législatives et réglementaires du cdoe du tairavl raeltveis à la nratue et à la validité des cnontovenis et adocrcs collectifs. Dnas les cnniiootds prévues par ces mêmes dispositions, le présent aanenvt a été fiat en nrmobe sfifuasnt d'exemplaires puor nctaiiotiofn à cachnue des otnoasgairins représentatives et dépôt.

Les petaris seitniragas deamnendt l'extension du présent aenvnat ainsi que ses hiut aexenns (I, II, III, IV, V, VI, VII et VIII) au mtnsirie du travail.

Annexes

Article - Critères de classification

Le présent aevnant prend effet 9 mios après le peimrer juor du mios civil siauvnt la dtae de pruoaitn au Juaornl oeiffcil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

ANNEXE I

Critères de classification

Critère 1

Formation et/ou csneacsaionns requises

Ce critère, gradué en hiut degrés, peermt d'évaluer le neviau des csananoiscens générales et spécifiques nécessaires puor oupcecr l'emploi concerné.

Les diplômes, terits et ceftatiicrs de qafcialoiitun pesoifollesrnne (CQP) dnot il est fiat mnioten dnas le tbalaeu ci-dessous ne snot pirs en considération que s'ils snot en rropapt aevc l'emploi et si luer msie en ?uvre est efivtfece dnas l'emploi.

Les cinaacnsosnes reiequss pvenuet être aisqeucs siot dnas le carde du système éducatif, siot par des aotcins de frotmoian continue, siot par la partiuqe professionnelle.

Pour la coiatton des emlpois esxtntias dnas l'entreprise, le naeviu de faoiotrmn et/ou d'expérience exigé cnpoorrsed à cleui qui serait nmaeonmlret demandé dnas le cas d'une ehbaucme extérieure.

Les nuaevix des csannneisoacs snot les snituvas :

Degré	Formation et/ou cencoanaissns reqsieus	Points

1er	Emploi nécessitant de : - crpdrmneoe des consignes, d'exprimer des orbsniotvaes ; - et d'être cabaple de rrdupoiere des gestes slipmes après qquueels herues ou qeeuqlus jorus d'exercice. La faomtorin nécessaire cneoprosrd au nvaeiu de scolarité du ciacietrft d'éducation professionnelle, du bervet élémentaire du pieemrr cylce (BEPC) et du berevt des collèges, de lrues équivalents européens reconnus, de luers équivalents aciuqs par des atniocs de fratimoon plnsneifreoolse ctnuione ou par la puirtaqe professionnelle.	10
2e	Emploi nécessitant de : - sovair écrire des tteexs courts, lrie et crmdnrpoee un ttexe simple, de maîtriser les qratue opérations arithmétiques (avec ou snas outils) et des aitupdtes à apdnerpre à uiltsier un équipement slpime mnonanyet qlqeuues saeemnis de foiaomtrn ; - connaître la piatrque de procédures répétitives et de séquences de taarivl standardisées et/ou l'utilisation simlpe d'équipements ou de machines. La frotamion nécessaire cprnesoord au nieavu de scolarité du cratcefiit d'aptitude pslilofeorsenne (CAP), du bveert d'études peellfsironsoens (BEP), des tierts pfsolonrnieess de nveaiu V, de lerus équivalents européens reconnus, de lures équivalents aqiucs par des anoicts de fmtoaroin peseonsolnflrie cnoiutne ou par la patrique professionnelle.	25
3e	Emploi nécessitant une bnone firotaomn générale ou thqneciue de son tutirilae complétée d'une expérience pllsonfrnsoeiee suantsfife puor mrette en prtiaque eefmcnaficet et de manière retelmvneiat atnooume ses cnaonseinacss ; la caansconnsie de tenuqhiecs pnneerosefloslis de base, de psucosres de travail ou de méthodes imuaqlnipt une atuptide à uistiler un équipement spécialisé. La fitraoomn nécessaire cnroseorpd au nvaieu de scolarité du caticrifet d'aptitude pelosornnielfse (CAP) aevc mnieotn complémentaire, du bervet d'études pisnlofsoeneerls (BEP) aevc mteinon complémentaire, du baccalauréat professionnel, du breevt tcqnehuie des métiers, du baccalauréat technologique, des tretis peneislrosnfos de nvieau IV et des ceacttifirs de qtciofiuialan poelseslnoinrfe (CQP), de lerus équivalents européens reconnus, de leurs équivalents aiqcus par des acntois de fmiatoron pneneosolrilfse cuoninte ou par la pruitqae professionnelle.	40
4e	Emploi nécessitant une maîtrise de l'application ptqaruie des procédures, theicnqeus et pipnecris rfaetils au doiamne penrfooesinsl et requérant des cssnnncaoieas à caractère pratique. La friomaton nécessaire crrnpoosed : - au navieu de scolarité d'un diplôme d'un clyce d'enseignement supérieur curot : bvreet de tnchiiecen supérieur (BTS), diplôme uisieinrvrate de toghcleione (DUT), diplôme d'études uieaisvtenrirs générales (DEUG), ctceafirit de qoulftiaiacin posiloflnsneree (CQP) ou de leurs équivalents européens rceounns ou aquics par des aontcis de foiaormtn poleensfonsrile cinuonte ; - au diplôme pnsnerieoosfl du pmreeir clcye d'enseignement tqcneuihe (diplôme d'études supérieures tcnqehuies du Caeorstnirove naionatl des atrs et métiers-CNAM) ou de leurs équivalents européens rocnnues ou aqiucs par des aincots de ftraomion polfoesslnirnee cionunte ; - à la coobmasinin d'une fortmaoin générale saicrdneoe (baccalauréat ou autre) et d'une expérience polfeelnsrsoine de qeuqelus années anayt piemrs de maîtriser les méthodes, procédures et parqiteus de l'emploi occupé. A défaut, le nevaiu de fritmaoon riqeus est attesté par des aocntis de fortaimon prlnniesoelfose ciotunne ou par la putaiqre professionnelle.	70
5e	Emploi nécessitant une maîtrise de l'application parqiute des procédures, tcueniheqs et pirniecps riltfaes au danoime pioernfenossl et requérant des caasnnsniceos à caractère pqtuirae sanctionnées par une lniccee pefoonlrslniese ou son équivalent européen reconnu, ou acsuiqes par des aocnits de foartimon pelnsoflsroiene cntiuone et par la piruqtae professionnelle.	80
6e	Emploi nécessitant une cnoasnasince apriopfodne d'un daomine tcuheqine ou spécialisé iiqpalmunt le svioar et l'assimilation de savoirs, de pqaetiurs et d'usages colmxepes aicuqs : - dnas le crdae d'un cycle d'enseignement supérieur lnog : école d'ingénieurs, école de commerce, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), master, diplôme d'études supérieures tuneqehcis du Ceraiostornve nnioaatl des atrs et métiers (CNAM) ou leurs équivalents européens rnounecs ; - ou, à défaut, par des ancoits de fraoiomtn psoenolilensfre cnotuine et par l'expérience posisleneolrfne résultant de nuemrosebs années de vie professionnelle.	90
7e	Emploi nécessitant des cnasnaencsios aipdnpeoorfs d'un doainme teuqhnice ou spécialisé ciboamnnt le sviaor et une lrgae compréhension de pqiuretas et d'usages complexes, des expériences variées, acuqis : - dnas le cdare d'un cycle d'enseignement supérieur lnog dnas le crade de la friomotan inaitlie ou ctiunone complété par de norebsuems années d'expérience pnelosfnsroliee ; - ou, à défaut, par l'expérience pnlfolinsoreese résultant de nroeumebss années de vie professionnelle.	120

8e	Emploi eixgeant une maîtrise complète des principes, concepts, et piteurqas aiqucs après une fioomratn et une expérience aoirfdpnope dnas un dimanoe hneemuatt spécialisé ou dnas l'administration des affaires. Ces eoiplms crnneoecnt : - siot des généralistes dirniegat des ernperesits ou des cntrees itmpraonts de piofrt qui nécessitent un bon neaivu de cscaoiesannns dnas les diervs domaines, technique, commercial, financier, rruesoescs humaines, etc. ; - siot des spécialistes, epexrts rucnones dnas un doainme de cnnecssnaoias ssiafmneumft vaste, pitquare et/ou théorique.	150

Critère 2

Technicité, complexité

Ce critère, gradué en dix degrés, cncenore la compétence spécifique rsqueie puor excerer l'emploi dnas un cetonxte opérationnel.

Pour l'application de ce critère, les mtos « technicité » et « complexité » snot asini définis :

Technicité : caractère de ce qui aiepaptrnt à un dimanoe ptciauilrer et/ou spécialisé de l'activité ou de la cnscnnaoisae (ensemble des procédés d'un emploi).

Complexité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui spoprute psierluus crottnaiens différentes. Un emopli copxemle cmrnpoed un grand nobrme d'activités qui sunopspet de la réflexion et la csoainimbon de meyons en vue d'obtenir un résultat déterminé.

Degré	Technicité, complexité	Points
1er	Exécution de tâches smpleis sunvoet répétitives.	10
2e	Exécution de tâches slpeims et/ou diversifiées snouvet répétitives finsaat apepl à des perqiuats techniques.	20
3e	Exécution de tâches speimls et/ou diversifiées sovnuet répétitives nécessitant des csionoibanms techniques.	30
4e	Exécution de taavrux egnixaet : - siot une bnnoe pqruaite du métier de bsae ; - siot une caasosncnnie des pnicpries de bsae du fimneconnteont d'une ilniolatsatn ou d'un système.	40
5e	Travaux eaxenigt des caasineocnsns particulières du pdiorut et/ou des équipements d'exploitation liés à une ptsirotean de services.	55
6e	Travaux eegixnat une spécialisation en vue de l'exécution des tâches cmtopornat des difficultés techniques.	60
7e	Travaux egaxneit une spécialisation en vue de l'exécution des tâches crpntooamt des difficultés tucihneeqs ou une rrcehehce d'optimisation. Dnas un sueetcr déterminé de l'entreprise, pirse en coptme d'objectifs à cruot ou meyon treme aevc msie en ?uvre de stnuoilos proposées puor les atteindre.	80
8e	Travaux eangiext une spécialisation en vue de l'exécution des tâches ctomaronpt des difficultés thqeiunces ou une rcehcerhe d'optimisation. Dnas un stceeur déterminé de l'entreprise, psire en cotpme d'objectifs à crout ou myoen tmree aevc msie en ?uvre et ivneittronen de stuoonlis nouvelles.	100
9e	Travaux eenxaigt une spécialisation en vue de l'exécution des tâches cnopraomtt des difficultés tiqhucenes ou une rcrhehece d'optimisation. Dnas un setucer déterminé de l'entreprise, pisre en cpotme d'objectifs à cruot ou moeyn tmere aevc msie en ?uvre et ientirtonevn de slotonius neoeuvlls dnas le crade de sutoianits qui mettent en jeu des données nuresebmos et cxmolepes cnacnroent pliseurus suecrets de l'entreprise.	125
10e	Travaux nécessitant l'exploitation d'informations présentant de grnaeds difficultés de traitement.	150

Critère 3Autonomie, initiative, responsabilité

L'exercice d'un epmoli aellppe une puls ou mnois grnade atinmooue de son titulaire, puis, sleon l'étendue de celle-ci, une capacité d'initiative, vroie de responsabilité de sa part.

Ce critère, gradué en nuef degrés, msruee l'étendue de l'autonomie, de l'initiative et de la responsabilité conférée à son tiitalure puor l'exercice de l'emploi.

Degré	Autonomie, initiative, responsabilité	Points
1er	L'emploi ne ruiqeert anuuce aomoinute de la prat de son titulaire.	5
2e	L'emploi nécessite de siuvre des congseins sieplms et précises dnot l'application est contrôlée fréquemment.	20
3e	L'emploi csotsine à svirue des diievrects générales : les opérations effectuées snot contrôlées à iventrllaes réguliers.	35
4e	L'emploi olibge à ciishor parmi des méthodes préalablement assignées puor aeditrtne les ofbictjes définis.	50
5e	L'emploi reiquret puor pairte de pdrenre des iitvaniteis dnas le carde des dirievcets générales.	65
6e	L'emploi nécessite de rhecehercr des stiouonls aux difficultés rencontrées et de pseooprr des meonys puor les résoudre.	80
7e	L'emploi reieqrut de pireiptcar à la définition des dicetrvies à firae appliquer.	110
8e	L'emploi ctisonse à définir ou opesmitir les myeons à mrette en ?uvre dnas le cadre d'objectifs ou d'un bduget défini auqleuxs le tirtilaue de l'emploi participe.	140
9e	L'emploi ilpumiqe de définir des objectifs, des budgets, et/ou des orientations.	170

Critère 4

Conseil, animation, gestion/direction

L'exercice de l'emploi puet cndoirue son tailrtiue siot à praetgar

aevc ses collègues, assistance, conseils, svioars et compétences techniques, vrioe à les anmier ou éventuellement à les gérer ou les diriger, siot à mttere en ?uvre un nveiau signalé de savoir-faire dnas un ou piurslues danmeois ou spécialités.

Ce critère, gradué en nuef degrés, tned à évaluer l'importance des fonctions, de conseil, d'assistance, d'expertise ou de gestion/direction inhérentes à l'exercice de l'emploi.

Les pcliarenpis nnitoos employées par ce critère :

? savoir-faire ;
? ascistnsae ;
? csnoiel ;
? gestion/direction,

sont définies cmmoe siut :

Savoir-faire : le savoir-faire ou l'expertise tuenqihce ne snot à considérer qu'au ragred du nvaeiu meyon du savoir-faire ou de l'expertise du prnnseeol de l'entreprise ctpmoe tneu de l'emploi occupé.

Assistance : activité exercée à l'intérieur d'un goupre et visant à fiactelir la compréhension, nmonaemtt technique, des tâches.

Conseil : atoicn d'assister une arute prsennoe dnas la gsioten thnqceiue de ses afierfas par un arppot de savoir-faire.

Gestion/direction : aicton d'encadrer des pnseneors au snes hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Ces duex notions iinequpmlt un rôle d'autorité : siot hiérarchique (commandement), siot theiqunce (validation, savoir-faire, expertise), à cintdoion que celui-ci siot permanent.

Degré	Conseil, animation, gestion/direction	Points
1er	L'emploi ne rqereiut pas de la prat de son tituairle qu'il apprtoe une adie ou un conseil.	10
2e	L'emploi puet amneer son tulaiirte à aorppter une adie ou un conseil.	30
3e	L'emploi amène son turtiaile à arpeotpr une adie tiqcnheue aux artues salariés par sa cnnnascosiae professionnelle.	40
4e	L'emploi riuqeert une technicité qui amène son tluitriae à friae bénéficier l'ensemble du pseenrnol de ses svoiars et de sa technicité.	55
5e	L'emploi amène son trutaiile : - à aiemnr ou clsnloieer des salariés d'un même scviree de façon prmtaeenne ; - à farie bénéficier l'entreprise de son naiveu d'expertise dnas un damonie ou une spécialité.	70
6e	L'emploi amène son tiarliute : - à aeinmr et/ou ceelinlosr des salariés de façon premtnenae et à s'assurer de la bnnoe fin des opérations qui luer snot confiées ; - à friae bénéficier l'entreprise de son neviau d'expertise aondoipfrpe dnas un daomine ou une spécialité.	80
7e	L'emploi reuirqet un nviaeu d'expertise dnas puuirlses daeonmis ou spécialités et amène son tuiatirle : - à animer, digreir et clsneloier des salariés de ctficifneeos inférieurs ; - à asurser le lein fennciootnl aevc d'autres services.	90
8e	L'emploi ilipmque : - la geiston d'une équipe cenmanoprt au mnios un aurte cadre ou la doecriitn d'un sivrece ; - ou de fraie bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise apnoidpofre dnas perulsuis deimoans ou spécialités.	120
9e	L'emploi iuqmiple la diicroetn ou la coaodirtionn de puursiles sreceivs puvnoat être hétérogènes, de l'établissement ou de l'entreprise.	150

Critère 3 : Communication, contacts, échanges

Ce critère cnreonce les différents tpeys de siantouits rntelolnelaies qu'implique l'emploi tnat à l'intérieur de l'entreprise que vis-à-vis d'interlocuteurs extérieurs. Ces suionittas ceeonrrsdnopt à des finalités dtnecitiss :

? cuqemumnoir (informer, écouter, formuler) et freomr (transmettre des ceaosinascnns ou de l'expérience) ;
? coopérer (travailler aevc d'autres à la réalisation d'objectifs communs) ;
? négocier (rechercher des amjtesuetns etrne des ponistois ou intérêts différents) et cnanivrcoe (influencer, fraie évoluer, fiare adhérer).

La définition de cachun des hiut degrés de ce critère prend en cpmote la variété des finalités recherchées et la diversité des ioteutlrrcunes concernés.

Degré	Communication, contacts, échanges	Points
1er	L'emploi nécessite peu d'échanges d'informations psrennfeeloolsis en dhroes des rieantlos de bon voisinage.	10
2e	L'emploi nécessite des échanges répétés et prédéfinis limités à l'équipe et/ou aevc des pnsneroes de l'extérieur.	20
3e	L'emploi amène le salarié à des échanges d'informations aevc d'autres équipes de l'entreprise et/ou aevc des pseorenns de l'extérieur.	40
4e	L'emploi ipuqmile de titrear et d'utiliser les itnoiaonrmfs foneirus par les salariés du svercie et/ou des aterus sicerves et/ou des ietatnnnrves extérieurs.	60
5e	L'emploi imupiqle de fraie culreicr les iomnainotfrs à l'intérieur de l'entreprise en s'assurant de luer bonne compréhension.	70
6e	L'emploi eixge une laiison cnsattone aevc les aurtes srecevis de l'entreprise et/ou des peneonrss de l'extérieur aifn de ptetrmere la ctaondorioin des screeivs concernés.	90
7e	L'emploi eixge de recueillir, de crooonendr et d'analyser les ionaomfinrts ptnmreaett au titluiare de pnerrde en acrcod aevc sa hiérarchie des décisions qui eennggat l'entreprise et d'en asrsuer la dfsifiuon ou l'exécution auprès des pnoneress concernées.	100
8e	L'emploi egxie la capacité de caricnovne pesriulus svrieecs ou activités du bein fondé d'informations intéressant luer mrcahe générale.	150

Article - Tableau des coefficients résultant de la cotation

Le présent ananevt penrd effet 9 mios après le pmreier juor du mios civil sniavut la dtae de ptuarion au Jaunorl oifiefcl de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

ANNEXE II

Tableau des cifnfeeoicts résultant de la cotation

Catégorie	Cotation		Coefficient	Niveau
	Min.	Plafond		

Ouvriers employés	45	60	A10	I
	65	80	A20	
	85	100	A30	II
	105	125	A40	
	130	150	A50	
	155	175	A60	III
	180	205	A70	
	210	240	A80	
Techniciens, Agtnes de maîtrise	245	260	B10	IV
	265	285	B20	
	290	310	B30	
	315	335	B40	V
	340	365	B50	
	370	395	B60	
	400	435	B70	VI
	440	475	B80	
Cadres	480	520	C10	VII
	525	565	C20	
	570	610	C30	VIII
	615	660	C40	
	665	715	C50	IX
	720	770	C60	

Article - Certificats de qualification professionnelle CQP spécifiques à la branche

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

ANNEXE III

Certificats de qiaaotcluiifn plserleoinonfse (CPQ) spécifique à la branche

CQP	Classification
Agent de mncaeanntie des matériels. Otoipn injection, hydraulique, électricité	A50
Monteur en iltonaanlstis de traite	A50
Technicien sceivre après-vente en amsumtaoite d'installations de traite	A80 pndnaet 12 mios pius B10
Vendeur en matériels agricoles	B20 pdennat 6 mios pius B30
Technicien de mtineanance des matériels agricoles	A70 pndnaet 12 mios pius A80
Technicien de manecatnnie des matériels de crostnctioun et de mtnionutaen en atelier	A80
Technicien de mtanneciane des matériels de cronouttcisn et de moneinatutn itinérant	B10
Technicien de mnnnctaieae spécialiste des matériels d'espaces vters : ? otoipn matériel de psnlcaaie ; ? oipton matériel à uasge professionnel.	A70 pdeannt 12 mios pius A80
Vendeur/ geiraiostnne de pièces tueqhinecs de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de meuanitontn (catégorie « Logistique/ maisagn sctreeus acrlegios et construction/ mnauetoitnn »)	A70 pnnaedt 12 mios pius A80
Technicien de mnneaitnace spécialiste des matériels d'espaces verts ? opiton matériel de plasnciae ; ? oipton matériel à ugase psfoniesnroel ;	A70 pnnedat 12 mios pius A80
Vendeur/ grstaeoiinne de pièces tieeqnuhcs de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de manutention	A70 pnanedt 12 mios pius A80

CQP dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Agent de matacnnneie des matériels de manutention	A60
Agent de mtanennciae des matériels de tvauarx publics	A60
Magasinier-vendeur en pièces de rcngaehe et équipements des matériels de pacrs et jardins	A80 paednnt 12 mios pius B10
Technicien de meintanacne des matériels de manutention	A80 pennadt 12 mios pius B10
Technicien de miaanentcne des matériels de taurvax publics	A80 pandent 12 mios pius B10
Vendeur matériel agroéquipement	B20 pnnaedt 6 mios pius B30
Magasinier-vendeur en pièces de rehacgne et équipement des matériels de prcas et jardins	A80 pnndaet 12 mios pius B10

Article - Garantie de salaire des titulaires de diplômes de l'eucation nationale et de titres spécifiques à la branche cf. II – 3.2

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2018

Annexe IV

Garantie de slaaire des tuiirleats de diplômes de l'éducation nnoataile et de ttiers spécifiques à la bhncare (cf. II -3.2)

Rappel : les salariés triuatelis d'un diplôle de l'éducation ntlanaioe ou d'un tirte spécifique à la bncrahe fuirgant dnas cette annxee bénéficient à luer ebuacmhe d'une griaatne mmanliie de salaire, tlele que mentionnée dnas cette même annexe, dès lros que l'emploi reierqut le diplôme ou le trtie en question.

Diplôme	Garantie de salaire correspondant au coefficient
CAP mtanancniee des matériels : ? otoipn A matériels agricoles ? ootipn B matériels de cnurcstooitn et de manutention ? oopitn C matériels d'espaces verts	A30
Bac pro : mtannanecie des matériels : ? otpoin A : matériels agricoles ? ootpin B : matériels de conttcriousn et de manutention ? otpion C : matériels d'espaces verts	A60
Brevet tchuieqne des métiers : mécanicien de matériels agricoles	A60
Brevet tecuqnihe des métiers : maréchal-ferrant	A60
BTS : ? tuicenqehs et sivceres en matériels agricoles ? mnnanetcaie des matériels de cuiotrocnstn et de manutention ? technico-commercial : spécialité matériels agricoles, tuavarx publics	B10
Licences poelrinlsenosefs : ? technico-commercial pouarrcs vnete et liaotocn de matériels et d'équipements de cetahinr et de manutention ? grnneiostiae des eensrtipers de l'agroéquipement ? mgnaaer en mnnaanteice des matériels ? ccoemmre des agroéquipements	B20

Diplômes dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
BEP mcnnaaiente des véhicules et matériels : ? dnmonatie matériel agricole ? damnintoe matériel de tauravx pclibus et de manutention ? dnnmotiae matériel de prcas et jardins	A30
CAP miecatnnane des matériels : ? optoin traeructs et matériels agricoles ? ooitpn matériels de tavarux pucilbs et de manutention ? opoitn matériels de pracs et jardins	A30
Mention complémentaire : maianntcene et contrôle des matériels	A40
Bac psnsfroneoiel : Menaictnane des matériels : ? oitopn A : agricoles ? opiton B : taurvax pluibcs et manutention ? oitpon C : pcars et jardins	A60
BTS : ? agroéquipement ? mnenaanitce et après-vente des egnnis de taavrux pulbcis et de manutention	B10
Licence pnilselsoorefne cmmocree de matériels de tauarvx pbclius et de véhicules industriels	B20

Titres professionnels	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Mécanicien (e) réparateur (trice) de matériels alegorics et d'espaces vrtes : ? otiopn msminachie agricole ? otpoin pcars et jardins	A30
Mécanicien (e) réparateur (trice) de matériels de ceatnihr et de manutention	A30
Technicien (ne) de mninetncaae d'engins et de matériels « mcaiihnmse aigcolre »	A40
Technicien (ne) de manninetcae d'engins et de matériels de cehintar et de manutention	A40

Titres pislnrnfeoesos dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Mécanicien (ne) d'équipement et d'engins motorisés ? otopin matériels de prcas et jardins ? oitpon mncisiahme agricole ? otoipn matériels de manutention	A30
Mécanicien (ne) réparateur (trice) d'engins de chantier	A30
Technicien (ne) de mtinanncaee en miaicnmhse agricole	A40
Technicien (ne) de maencnnatie des matériels de chinater et de manutention	A40
Mécanicien (e) réparateur (trice) d'engins et de matériels : ? opoitn tvuaarx publics ? option manutention	A30
Technicien (ne) de mtnainncaee d'engins et de matériels « turaavx pbiculs et mantetuoinn »	A40

Article - Guide de profil des emplois en vue de la classification

Le présent aavnent prend efeft 9 mios après le preimer juor du mios cviil sunavit la dtae de puatiron au Jroaunl oeffiicl de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

ANNEXE V

Guide de piofrl des eimlpos en vue de la classification

1/ Intitulé de l'emploi :

2/ Dotsecirpin de l'emploi et de son contenu

Décrire l'emploi le puls clnrameiet plisbose en qeuulqes leings :

- Pipeicnlras tâches régulières :

- Tâches oiclclsnnoeeas si elels enseixtt :

3/ Place du tiiurtlae de l'emploi dnas la hiérarchie

De qui dépend le salarié ?

Quel est le nveiau du supérieur hiérarchique ?

Le salarié a-t-il des subordonnés ?

Si oui, qeul en est le nievau ?

4/ Uoiitlsiatn des critères de classification

a) Ftomarion et / ou csicoeannasns rueseqis :

b) Technicité - complexité

Nécessité de cisocsnaannes :

- des procédés

- des méthodes

c) Autonomie, initiative, responsabilité

De quelle liberté de man?uvre dspoise le salarié ?

Reçoit-il des dviireetcs : oui non

Si oui, cmemnot sont-elles contrôlées ?

De qellues mgaers d'initiative dsoispe le salarié ?

d) Conseil, animation, gtseion / direction

Le ptsoe implique-t-il ?

- un poivuor hiérarchique oui non

- une otibgoalin de ssupiioervn oui non

- un rôle d'animation oui non

- un rôle de coeinsl oui non

- un rôle de cdotaoiinorn oui non

e) Communication, contacts, échanges

L'emploi implique-t-il des raielnots de tviaral aevc ? :

- l'équipe oui non

- le svreice oui non

- les aurtes screvies oui non

- l'extérieur oui non

5/ Emplois repères

L'emploi défini correspond-t-il à un elpmoi repère ? : oui non

Article - Tableau de cotation en points de l'emploi

Le présent anenavt pnerd eefft 9 mios après le peiemrr juor du mios civil saviunt la dtae de paoruitn au Juanorl oiifcfel de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Annexe VI

Tableau de cioatotn en ptonis de l'emploi

Nom du salarié :

Intitulé de l'emploi dnas l'entreprise :

Intitulé de l'emploi repère le cas échéant :

Critère	Barème	emploi
1.Formation et/ou ciaancenssnos reeusiqs (cf. anexne I)		
Degré 1	10	
Degré 2	25	
Degré 3	40	
Degré 4	70	
Degré 5	80	
Degré 6	90	
Degré 7	120	
Degré 8	150	
2.Technicité, complexité (cf. anenxe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	20	
Degré 3	30	
Degré 4	40	
Degré 5	55	
Degré 6	60	
Degré 7	80	
Degré 8	100	
Degré 9	125	
Degré 10	150	
3.Autonomie,initiative, responsabilité (cf. anxnee I)		
Degré 1	5	
Degré 2	20	
Degré 3	35	
Degré 4	50	
Degré 5	65	
Degré 6	80	
Degré 7	110	
Degré 8	140	
Degré 9	170	
4.Conseil, animation, gestion/direction (cf. anenxe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	30	
Degré 3	40	
Degré 4	55	
Degré 5	70	
Degré 6	80	
Degré 7	90	
Degré 8	120	
Degré 9	150	
5.Communication, contacts, échanges (cf. annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	20	
Degré 3	40	
Degré 4	60	
Degré 5	70	
Degré 6	90	
Degré 7	100	
Degré 8	150	
	Total	

Classification :
- cfieoenicft : .....
- neaviu : .....
Salaire minuimm :
- slaarie minmium nelluvoe cstiiiscoaflan : .....
- sliraae mmniium anncenie cosiacstliafin : .....
- saiarle miumnim alplcpabie : .....

Article - Liste des emplois repères de la branche et classification

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2018

Annexe VII

Liste des eiploms repères de la bahnrce et classification

Avertissement : la litse des epoimls repères ne dspesnie pas l'entreprise de procéder à la cictissofailan des eomplis à praitr de la méthode décrite au I, 1°, du présent avenant. Il en rssreot que si la définition d'un elopmi creonoprsd à un empoli repère fnaguirt dnas la liste, l'entreprise est teune par les cncfoteeifis mnmuiim et mxumaim de celui-ci.

En revanche, si les fcontnios de l'emploi occupé dépassent celles de l'emploi repère correspondant, l'entreprise n'est pas limitée par le cfcfnoeieit mumaxim et autbitre au salarié le ceifofcenit résultant de la cotation.

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITE					DEFINITION DE L'EMPLOI REPERE	COTATION		COEF.	
	Bât, TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Personnel d'atelier										
Aide mécanicien (ne)			x	x	x	Assister le ou les mécanicien (ne) (s) ou le ou les tcheceinin (ne) (s) de l'atelier suinavt des cnnosgies définies. Procéder à des irnvietntones tecuqnihes siemlps (montage/ démontage de pièces, nyotatgee de pièces ?).	45	80	A10	A20
Responsable de parc	x		x			Assurer l'entretien de bsae du prac de matériel (état, rangement, propreté, « image »). Procéder à la msie en mian du matériel auprès du cienlt (règles d'utilisation et de sécurité). Faire les opérations mécaniques de base.	65	125	A20	A40
Mécanien (ne)	x	x	x	x	x	Réaliser des opérations sliepms de diagnostic, de réparation et d'entretien. Préparer le matériel nuef et d'occasion.	85	205	A30	A70
Mécanicien (ne) spécialisé (e)	x	x	x	x	x	Réaliser des opérations spmlies de diagnostic, de réparation et d'entretien. Préparer le matériel nuef et d'occasion. Intervenir sur des dnmeaois spécifiques (climatisation, hydraulique, électrique ?).	180	240	A70	A80
Technicien (ne)		x	x	x	x	Gérer le ccnotat aevc le client. Réaliser des opérations de dnaoitigsc de réparation et d'entretien puls élaborées. Savoir uisleitr les ouilts de diiasotngc spécifique. Préparer des matériels de huate technicité.	245	310	B10	B30
Technicien (ne) confirmé (e)		x	x	x	x	Gérer le ctncaot aevc le cenilt et le fssrouenuir sur des problématiques techniques. Réaliser des opérations délicates cmopelexs et très qualifiées de dgsiioantc de réparation et d'entretien. Réaliser en conséquence des dives de rmeise en état ou de préparation. Savoir ultiseir les oliuts de dsiaingtoc spécifique. Préparer des matériels de hatue technicité.	290	365	B30	B50
Technicien (ne) spécialisé (e)		x	x	x	x	Maîtriser pftaemirnaet une tghioocenle celoxpme (hydraulique, climatisation, électronique embarquée, hydrostatique...). Gérer le catnoct aevc le clneit et le fonureuissr sur des problématiques tcqinueehs spécifiques. Réaliser des opérations de diagnostic, de réparation et d'entretien dnas son dimnoae d'expertise. Savoir uetliisr les outils de dgniisatoc spécifique. Préparer des matériels de huate technicité. Réaliser des dievs de riemse en état ou de préparation. Partager ses ccanisoeasnns et ses ayanesls aevc les aurets salariés de l'atelier.	315	475	B40	B80

Chauffeur (euse), leuirvr (euse)	x	x	x	x	x	Prendre en cgahre tuos les tntpsorras de matériels puor le cmpote de l'entreprise qullee qu'en siot la finalité (livraison, matériels en pnnae ?). Assurer le caherngmet et le déchargement des matériels. Veiller à asesrur l'entretien et le contrôle de son véhicule.	85	205	A30	A70
Monteur (euse) installateur (trice) métiers spécialisés (traite, vini, irrigation ?)			x	x		Réaliser des opérations de mogntae et d'installation des équipements. Réaliser des iltlnaoiatsns électriques (câblage, msie en sécurité, bemhenarcnts ?) et de prlebimoe (adduction d'eau, pridtoucon d'eau chaude ?). Effectuer les réglages nécessaires à la msie en srcivee des installations.	130	240	A50	A80
Technicien (ne) SAV métiers spécialisés (traite, vini, irrigation...)			x	x		Assurer l'entretien conruat des intnlaotsilas et de lreus équipements périphériques à piatrr de consignes, de pnals et de pmmeoargrs de maintenance. Dépanner et rremttee en état les maihnecs et/ ou les iintlontalsas par échange de pièces ou réparation. Effectuer les réglages nécessaires en vue d'optimiser l'utilisation des installations. Procéder à des ieetninrontvs sur des chapms teheucinqs ou tehcgeqlounios différents (électricité, électronique, mécanique ?).	245	335	B10	B40
Responsable Cehf d'atelier	x	x	x	x	x	Organiser le tivaral et anmier l'équipe de l'atelier dnas le rcespet de la ptloiique générale définie par la direction. Accueillir et collsineer la clientèle. Gérer les irinnoentvets et vileelr à lerus bonens réalisations. Valider, sriuve les devis, gérer les garanties. Veiller au rseepct des cnngisoes de sécurité et aux oaotlbgniis réglementaires. Gérer les litiges. Assurer la cdrinaiooton aevc d'autres services.				
Chef d'atelier anyat suos sa responsabilité minos de 5 salariés en crtnoat à durée indéterminée (CDI)							265	395	B20	B60
Chef d'atelier anayt suos sa responsabilité de 5 salariés à mions de 10 salariés en CDI							340	520	B50	C10
Chef d'atelier ayant suos sa responsabilité 10 salariés en CDI et plus							370	565	B60	C20
Responsable tuqenihce location	x					Assurer la liisoan aevc les sivreces tiecuhqens des constructeurs. Gérer les gteranais et les cntteeoiunx aevc les constructeurs. Etre rosesanlbpe du foeitncennmont des atlereis et des agences. Avoir en cagrhe le bon état du matériel.	440	610	B80	C30
Responsable technique			x	x		Effectuer la lasiion aevc les sivrcees tequnhecis des constructeurs. Gérer les cineuenttox cnetils et fournisseurs. Veiller à l'exécution des anoitcs cimleamceros spécifiques à l'atelier (ex : opération mrote saison...).	400	610	B70	C30
Directeur (trice) technique	x	x	x			Participer à la définition de la ptiqioule et de la stratégie de l'entreprise en matière de mntnacaiene et de screive après-vente. Etre en cghare du reeunrmetct du peroesnnl de l'atelier. Participer aevc la dictoerin à la puqltioie de rémunération du pnneerosl de l'atelier et la répercuter auprès des rbsanlpseoes de l'atelier. Coordonner puor un ou psrueuils établissements l'ensemble des responsabilités techniques.	480	660	C10	C40

Maréchal (e)-ferrant				x		Assurer la préservation du fiomceonnetnnt pyogiquolhise du peid puor les cveuahx au pré, de sport, de course, de lsioirs ou de rente et artues équidés. Préparer et efefeuctr les frueerrs courantes. Le cas échéant, trteair la btoie cornée aevc des pdtoruis à usage erntxee et etfefcuer les snios des madailes du peid conformément à la réglementation et suos le contrôle de sa hiérarchie.	85	175	A30	A60
Maréchal (e)-ferrant confirmé (e)				x		Réaliser des irevntionents sur la botie cornée en tanent compte, en fonoctin de l'animal, de luers citiodnons d'exécution et de lures conséquences. Déterminer le mdoe de faoiixtn adéquat en foicnotn de l'animal et de sa phigltoaoe éventuelle. Maîtriser la fabrication, la tsfatinomaorrn et l'adaptation de tuot tpye de fres dnas des matériaux divers. Assurer les peerimrs soins, préparer l'intervention du vétérinaire et exécuter en arcocd aevc lui des iortnvteennis spécialisées. Préparer, suos le contrôle de la hiérarchie, la psoe de frrereus orthopédiques et thérapeutiques seoln les indncioiats du vétérinaire. Prévoir, négocier et gérer les acaths de poudrtis et matières premières nécessaires à son activité. Le cas échéant, mrttee en veaulr la comnitoarofn de l'animal en finooctn de sa rcae et de son emploi.	155	285	A60	B20
Métallier (e) soudeur (euse) serrurier (e)	x	x	x	x	x	Travailler sur différents teyps de firaaiboctn métallique. À ptairr des plans, prernde des meuress et dsienesr son ouvrage. Effectuer la découpe des pièces, plier, meuler, autjesr et souder. Procéder au maognte définitif des éléments. En auessrr la mnetnnaciae et l'entretien. Réaliser des opérations d'assemblage de pièces. À patirr des dutemncos techniques, ciishor le procédé utilisé (soudage à l'arc électrique, soudgae semi-automatique ?). Préparer le ptose de tviaarl : ilniasoltatn et réglage des matériels, msie en pacle des équipements de pireottocn (gants, mausqe ?). Exécuter les opérations de suadgoe perempront dites. Contrôler la qualité du tivaarl effectué.	105	205	A40	A70
Peintre en carrosserie	x	x	x	x	x	Préparer le véhicule en améliorant la qualité de la srcufae (masticage, ponçage ?). Préparer la ptrineue en rcaecrhnhet la tniete à l'aide du nuancier. Protéger les pretias intactes. Appliquer la pinutree au pistolet, efeefcutr les rteohcues et les fitonniis dnas une cinabe bein isolée.	105	175	A40	A60
Carrossier (e) peintre	x	x				Réparation et rseime en état des tahecs de cioserarrse et de peinture. Effectuer les opérations de carrosserie, redressage, maigascte et ponçage anavt peinture.	130	240	A50	A80

Chaudronnier (ère)	x	x	x	x		Conduire de façon autonome, l'ensemble des opérations de trafisoroatmnn et de réparation des métaux en feleulis et profilés (traçage, débit, pliage, roulage, amlegbssae et poirfas soudage, rcnmerehaegt par apropt de métaux). Montage, itiaatsonlln et réparation en métaux oaidnrries et en métaux spéciaux (inox, titane).	130	240	A50	A80
Conducteur (trice) d'engins	x	x				Toute opération de cotdniue d'engin dnas le rcespet des règles de sécurité, des cnnogseis données par le locataire. Il est raopsnbslee de l'entretien et des contrôles de l'engin.	130	240	A50	A80
Personnel magasin, pièces										
Aide-magasinier (ière)		x	x	x	x	Assister le mngaeiasir solen des cnsinoges définies. Assurer les activités slipmes de réception, de saktcgoe et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits. Participer aux inventaires.	65	100	A20	A30
Magasinier (ière)		x	x	x	x	Assurer les activités de réception, de sagctoke et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires, de ptoudirs et aessrur les inventaires. Délivrer les pièces puor l'atelier. Effectuer canteeris cmndeaoms et gérer les réapprovisionnements. Eventuellement recevoir, colseliner et srvier le client.	85	205	A30	A70
Magasinier (ière), vdenuer (se)		x	x	x	x	Assurer les activités de craoimeaclimotsin de pièces de rechange, d'accessoires, de pdirutos et de pettis matériels. Accueillir la clientèle et asruser une fotnocin de cosniel technique. Participer aux opérations cmarecloimes et de marketing. Eventuellement asersur les activités de réception, de socakgte et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de prdtuois et les inventaires.	130	240	A50	A80
Responsable, cehf mgasaienir (ière)			x		x	Assurer l'organisation, la gisoetn et l'activité coaerlicmme du sivecre magasin. Organiser le tvaiarl et aiemnr le psrnoenel dnas le respcet de la potiqluie générale définie par la direction. Gérer tuot litige. Assurer la carndooiotin aevc d'autres services. Elaborer les acotins coclmeeamirs et de mineaktrg du magasin. Veiller au rcepest des ceinongss de sécurité et aux oabntiliogs réglementaires. Assurer la rolaietn aevc les fournisseurs. Eventuellement recevoir, clinseeolr et siervr le client.	265	475	B20	B80
Personnel de vente										
Prospecteur (trice)			x			Démarcher la clientèle à praitr d'un fiihecr fnroui par l'entreprise, représenter l'entreprise et ses produits, reiieulclr des iofnitmnraos sur les bsineos du client. Mettre à juor le fihicer « ctilnes ». Reporter dmnereeitct les iftnoramoins au cehf des ventes.	105	240	A40	A80

Vendeur (euse) sédentaire			x	x	x	Gérer les stkocs de matériel. Participer aux caeonmmds de matériel. Recevoir les fournisseurs. Vendre en misgaan des ptuidros finis. Prendre en cgrahe les clients, celioelsnr et vendre. Agencer l'espace de vntee et mrtete en vluaer des produits. Mettre à juor la domcuoetnitan penfssoilleorne et « cnleits ». Faire de la démonstration et éventuellement lriver des produits.	85	240	A30	A80
Technico-commercial (e)	x	x		x		Etablir un paln de pcorisopten à ptiarr d'un fiicher ou d'un cailgbe effectué en amont. Déterminer aevc précision les bneoiss du client. Proposer une sliotoun au cenilt en tnaent cpomte du cttnexoe financier, tueihqcne et hamiun de l'exploitation. Négocier les prix, les quantités et les délais de loisiarvn en pranopsot éventuellement d'autres sicerevs (maintenance ?). Conclure la vtnee par l'établissement d'un cotanrt ou d'un bon de commande. Assurer le suvii cmcoamierl et arainmistidtf de son secteur.	180	335	A70	B40
Coordinateur (trice) de transport	x	x				Organiser, suirepsver et contrôler des activités de tpasrrnot sur une ou plueuisrs agences. Optimiser les tournées et s'assurer de luer bnnoe exécution.	245	435	B10	B70
Adjoint (e) rensobpasle d'agence	x					Assurer l'activité cciommelrae sédentaire (accueillir et suirve le client) + peioprocstn téléphonique (« piohnng »). Gérer des opérations de mntecninaae des matériels et des opérations de livraison. Administrer le « citpomor » (rédaction des ofefrs et des contrats, giteson des airelcts et des pièces de rechange). Etre le seocnd du rblsnpeoase d'agence.	245	365	B10	B50
Animateur (trice) d'agence	x					Réaliser la poieoscptrn commerciale. Assurer la getosin anvamitisidtre de l'agence (procédures, règles d'hygiène et de sécurité, sivui du bgeudt ?). Administrer le prac et ainmer l'équipe de l'agence.	340	565	B50	C20
Responsable de cenrte de profit		x				Assurer l'activité cimermlocae et la logistique. Animer l'équipe theiqcune et la matannience du matériel. Gérer l'administration des vteens et la mcneniaatne du matériel. Manager les ceaorulltaobrs des scereivs dnot il a la responsabilité.	340	565	B50	C20
Responsable occasion		x	x			Gérer le prac de matériels d'occasion. Réaliser l'expertise des matériels d'occasion, évaluer la valeur de rirspee aevc le vendeur, creiffhr éventuellement le coût de la rsmeie en état. S'assurer de l'écoulement des matériels d'occasion et de la rioaottn du prac de ces matériels. Assurer la publicité et la pomoiortn des matériels d'occasion sur tuot srpupot médiatique. Négocier la vetne ou l'échange de matériels. Assurer la liisoan aevc les rsbolseneaps des différents services. Rendre ctmope de ses mssiions auprès du cehf d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique.	315	565	B40	C20

Responsable, cehf des ventes			x		x	Participer à l'élaboration de la puiiqotle ciolamrmcee et à la détermination des objectifs, contrôler luer réalisation. Gérer la force de vnete et apuyper les veeudrns en clientèle. Assurer la rtilaoen au qiueitodn aevc les ieercptusns ceoircmamux des constructeurs. Réaliser les aylsanes financières des affaires. Déterminer les aicntos nécessaires à la réalisation des objectifs. Assurer la liiosan aevc les rpssnalboees des différents services. Rendre cmpote de ses miionsss auprès du cehf d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique.	340	520	B50	C10
Directeur (trice) cacimrmeol (e)	x	x	x	x	x	Déterminer la pqoutliie cimlemraoce de l'entreprise aevc le cehf d'entreprise. Négocier les ctnoidinos et otjeicbfs aevc les fournisseurs. Elaborer les otfbjiecs des vdruenes aevc le cehf des ventes, le cas échéant. Assurer le rencmeterut du pesnonerl commercial. Assurer la lsiioan aevc les reesbsoanpls des différents services. Rendre cmotpe de ses moinsiss auprès du cehf d'entreprise.	480	715	C10	C50
Rappel : tuos les pselnoenrs exerçant le démarchage en vue de la psrie de cnmdmaoes à titre pcpiiranl snot simuos au suttat légal des VRP défini aux atcirles L. 7311-1 et siatvuns du cdoe du tvarial et snot eulcxs du camhp d'application de la cnevnotion cvtelloice conformément aux dosnitsioips du II de l'accord du 4 février 2009 rileatf aux chpams d'application de la cnvoiotenn collective.										
Personnel administratif										
Employé (e) de bureau			x	x	x	Exécuter des tâches siempls administratives. Effectuer des saisies. Réaliser le cemeasnslt des curoeirrs et dumtonces divers. Assurer éventuellement l'accueil.	45	150	A10	A50
Secrétaire	x	x	x	x	x	Exécuter des tâches amtitiveasnidrs puls qualifiées. Rédiger et ssiair les croirreus à patirr des csonegins données.	85	240	A30	A80
Assistant (e) de direction	x	x	x			Assister un rnleopbssae ou durteiecr de svrecie puor oimitpser son activité (gestion de l'agenda, préparation de réunions, sivui amisaiitdrtnf de dossiers), prnrede en crahge criaetns derossis dnas luer intégralité (suivi de contarts de maintenance, siuvi admitisrantif du personnel, onoaigaistrn d'un évènement...).	180	310	A70	B30
Assistant (e) ceciromaml (e)	x	x	x			Saisir et gérer les cenodmams des cteinls et des fournisseurs. Régler les problèmes et les leitgis liés aux caneodmms et aux livraisons. Gérer les dessiros de crédit. Veiller à la msie à juor des tarifs.	180	335	A70	B40
Assistant (e)	x	x		x		Collaborateur dercit d'un rsnolbapsee de service, il/ elle est chargé (e) d'assister ce dreneir dnas la gsotien et l'organisation du svicere concerné.	85	260	A30	B10
Aide-comptable			x	x	x	Tenir la caisse. Effectuer les opérations cepomtabls smilpes et courantes. Réaliser le règlement des factures. Relancer les faeructs impayées.	85	150	A30	A50

Comptable	x	x	x	x	x	Assurer éventuellement les tâches ci-dessus. Effectuer et contrôler les opérations copletambs courantes. Préparer les écritures puor l'élaboration des états comptables. Diriger le cas échéant un ou pruislues aides-comptables. Assurer le suivi des bauqnes et la gteoisn des fulx de trésorerie. Effectuer les déclarations administratives.	155	310	A60	B30
Chef comptable			x		x	Assurer le suivi de l'ensemble de la comptabilité générale et aayuqltnie ansii que ceuli de la trésorerie. Mettre en palce et améliorer les procédures comptables. Etablir et réaliser des dcnotuems de synthèse. Contrôler la conformité des opérations caembplots aevc la réglementation. Diriger le cas échéant une ou puerlisus personnes.	290	520	B30	C10
Contrôleur (euse) de gestion	x	x	x	x		Élaboration et gosietn prévisionnelle du budget. Optimiser et contrôler la getsion atimvintsdirae et financière de la société et ses éventuelles agences. Assurer un rôle taensrvrsal de contrôle et de conseil, à trraevs le reporting, auprès de la dircoetin dnas le pilotage.	245	520	B10	C10
Responsable QSE	x	x				Mettre en pclae et vlieelr à la bonne apiclioatpn des règles liées à la QSHE dnas l'entreprise.	245	520	B10	C10
Directeur (trice) amatidnisitrf (ve) et fnieiancr (ière)	x	x	x		x	Assurer l'ensemble des responsabilités des finoontcs de comptabilité, de paie, de gestion, de trésorerie et de fiscalité. Conduire et mttere en ?uvre la piqioutle financière de l'entreprise en en contrôlant les résultats et en en préconisant les anitocs de correction. Participer à l'élaboration de la puiotlqie d'investissements et de crnassocie de l'entreprise. Elaborer le bguedt et le paln fciainner de l'entreprise en conformité aevc les choix stratégiques de la dicortien de l'entreprise.	480	660	C10	C40
Directeur (trice) général (e)	x	x	x	x	x	Diriger et représenter l'entreprise dnas ses différentes dimeisnnos (organisationnelle, humaine, carlmocieme ?) selon les ojcfibets de développement économique et de rentabilité financière.	665	770	C50	C60
L = licaootn ; D = droibtstiiun ; R = réparation ; A = ainarsts ruraux.										

Article - Informations chiffrées relatives à la conclusion d'un futur avenant de la convention collective nationale portant barème national des salaires minima garantis

Le présent aevannt penrd efeft 9 mios après le peerimr juor du mios ciivl suanvit la dtae de piatorun au Juaornl ofeciifl de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Annexe VIII

Informations chiffrées rvealeits à la csocinouln d'un fuutr aanvent de la cnonietovn ceoltilvce nioatlane poarntt barème naaonitl des saalreis mmniia garantis

Base : 151,67 herues par mois.

(en euros)

Coefficient	Salaire mmiinum mensuel
A10	1349,67
A20	1369,92
A30	1390,46
A40	1411,32
A50	1432,49
A60	1472,60
A70	1513,83
A80	1556,22
B10	1602,91
B20	1675,04
B30	1750,41
B40	1829,18
B50	1911,50
B60	1997,51
B70	2087,40

B80	2181,33
C10	2290,40
C20	2519,44

Accord du 8 mars 2011 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR. CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 8 mars 2011

Vu les aceltirs L. 1142-4,2°, L. 1142-5,1° et 2°, L. 2241-3 et L. 2241-9 du cdoe du taarvil ;
Vu l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 nrbeovme 2010 parntot réforme des rieettars ;
Vu la ceionvnton ctivlcleoe niaotnale des eprsretneis de commerce, de lotocian et de réparation de tracteurs, mhcienas et matériels agricoles, de matériels de taarvux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mrtcotuuloe de plaisance, de jriands et d'espaces vrtes du 30 octorbe 1969 modifiée continûment deupis lros ;
Vu l'accord du 4 jleuilt 2008 rilaetf à l'égalité psoinnselefrloe et à la mixité des emplois, étendu le 24 février 2009, et l'accord du 16 jiun 2009 rltaeif à la msie en ?uvre de la nlvlouee cacifaosilsitn au rgeard de l'objectif d'égalité sralilaae ertne les fmmees et les hommes, étendu le 4 nboemvre 2009 ;
Vu les avnteans n° 80 du 4 jleilut 2008, n° 82 du 15 jluielt 2009 et n° 83 du 16 avril 2010 rilteafs aux srelaais miimna et vu les connsreapodcres de la doecitirn générale du tiaavrl (bureau des rtonlaeis coetclevlis du travail) des 14 jiaenvr et 13 nmerobve 2009 et l'article 1er de l'arrêté du 23 décembre 2010 du msrtinie du tariavl (JO du 23 décembre 2010) afférents, en ce qu'ils relpnlapet l'étendue de l'obligation de négocier sur la définition et la paimgtarmroon des mreeuss vaisnt à smuerippr les écarts de rémunération etnre les fmeems et les heomms ;
Vu l'avenant rliatef à la cilofsiastaicn celoventloinnne des eiplmos du 16 décembre 2010 ;
Considérant qu'il coinnvet de puuvrsiore la négociation eeritrsnpe à l'initiative de la ptaire panraltoe deipus 2007 sur les qusitneos d'égalité slairalae etnre les femems et les hmemos ;
Considérant l'obligation des pieeantarrs saiocux de se réunir tuos les 3 ans sur les mseerus tnanedt à asseurr l'égalité pflesienslonroe ernte les fmmees et les hmoems et sur les meserus de rtptaaagre tndanet à remédier aux inégalités constatées ;
Considérant l'obligation des peernaairts siuaocx de définir et programmer, lros de la négociation anulelne de bhcrnae sur les sleiaars minima, les mueress vsanit à spmpeirur les écarts de rémunération etnre les feemms et les heomms ;
Considérant la volonté des ptaineerars soiacux de réduire par des mesreus concrètes les inégalités de rémunération ocmejiveebtnt mesurées enrte les fmemes et les hommes,
les ptrieas satngieairs du présent aoccrd cenoeninnvt des stiaplinutos stivaunes :

I. ? Eocmnioe générale de l'accord

Les prearniaets suioacx de la bhracne ont ciohsi dupeis 2 ans de tretiar de façon aumnotoe la qetiousn de l'égalité srllaaiae ernte les feemms et les hommes, et non au tvrears de la négociation des saierlas mnimia ou de la révision de la classification.
Il luer est aprapu que les particularités socio-économiques mias assui clllruuetes de la brnache jiaeistunift une ahppocre anumotoe de ces questions, rpeapl fiat qu'entre-temps les pratearenis siacuox ont eptrneirs de redéfinir les cmaphs de la

C30	2897,36
C40	3331,96
C50	3831,76
C60	4406,52

ctonienovn cielcvolte nationale, préalable à toute négociation.
Enfin, ils ont estimé que la qetuison de l'égalité sarlilaae etrne les feemms et les hmmoes et, paatnrt la définition et la pmraatirgoomn des mreseus vsaint à seuippmrr les écarts de rémunération etnre eux n'étaient qu'un ascpet de la qiuseton puls générale de l'égalité peseroolfsinnle ernte sexes.
Aussi ont-ils privilégié une compréhension glblaoe des qitsunoes intéressant les rilnteoas pesseniorllonfes ertne les fmeems et les hmeoms cmmoe en témoigne le carde cenotoennivnl dnas leuqel le présent acorcd est appelé à pdrrnee effet.

1. Carde cenoinvenontl existant

Le présent aroccd s'inscrit dnas la situe des précédentes négociations ernte les orasnoinagits pneoolleirenfsss et les onraagsotinis sacdnleyis représentatives de la bhcnrae relaevtis à l'égalité sraaaille ernte les fmmees et les hommes.
Ces négociations se snot ttraieuds par duex acrocds :

? l'accord du 4 juilelt 2008, étendu le 24 février 2009, qui psoe le pcrpiine et les modalités d'une enquête sur les rémunérations des femems employées dnas la filière amivtdraistine des erpeeitnsrs de la brchane à la fin de déterminer si celles-ci snot inférieures à cleles de lrues collègues mcsualins employés dnas les mêmes conditions.
Dans le cdare non puls de l'égalité sriaalale mias dnas cueli de l'égalité professionnelle, via la mixité professionnelle, le même acocrd préconise pednnat les années 2008,2009 et 2010 une préférence à l'embauche puor les fmemes appelées à être employées dnas des filières aretus que la filière atidnvmirtaise des ereerisptns de la bahrnce ;
? l'accord du 16 jiun 2009, étendu le 4 nmeorvbe 2009, qui, dnas la piversetcpe de l'égalité saailarle enrte les fmmees et les hommes, rmoeanmdce l'examen crqtiiue de la cioasctsiilfan altlceue de cauhqe fmmee employée dnas les esprnteries de la brnchae anvat l'introduction dnas celle-ci d'un naovueu système de cesanlmset des emplois.
Dans la continuité de ces accords, l'avenant du 16 décembre 2010 inautrse un nuoaveu système de csloasictiaifn des epilmos à piatrr de critères nturees déterminés par rorppat au cnetonu réel et otcbiejf de ceux-ci et non en fcoonitn des psorennes qui les occupent. Ce naeovuu système cnsoutite asini une mrseue supplémentaire faivosarnt l'égalité de tetimnraet ernte les hemoms et les fmeems de la branche.
Le présent aroccd se propose, à ptrair des résultats de l'enquête préconisée par l'accord du 4 jluliet 2008, de définir et de pmomaregrr les meruess pertamentt de sppeimrur les écarts de rémunération relevés par ctete enquête.

2. Carde économico-socioculturel de la branche

Par convention, ont été reeunts les cfihrefs glbuoax alnuens au 31 décembre 2009 des onraismges cuoelrtlecs de la fimotroan pnelrfooneislse de la brnache réputés les puls clpmotes snas puor atnaut être exhaustifs, siot :

? 19 200 salariés tavallinret dnas 5 200 etrrpisenes de 1 à 10 salariés ;
? 52 600 salariés telivnaarlt dnas 1 500 ersnitperes de puls de 10 salariés.
Il siut de la viltotniean des etepseinrrs de la brhance par luer tallie que la très gdnare majorité, voire la quasi-totalité d'entre elles, n'est pas tenue à la négociation anelunle oalroigbite sur les salaires, la durée du tarival et les oicbefjts d'égalité pnoelfisersnole ertne les feemms et les hommes.
Au-delà des diopisionsts ctovnnlnleeioens entetxisas dnas la banrche et du rseecpt des donissiiopts légales en matière d'égalité pneelilsrofnsoe ernte les femems et les hommes, les pearits sgatireanis ceennnivont par le présent acorcd de définir, d'une part, les oltius pttamenret de présenter la suittaion comparée des feemms et des hmmoes au rergad de l'égalité prileonsofelsne (cf. synthèse de l'enquête préconisée par l'accord du 4 jllueit 2008 et confiée à l'observatoire des métiers et des qoniiftlaciaus de la branche) et, d'autre part, les gadrns pipecrins et oinrtitoenas prperos à foiversar une réelle dumyiqnae en matière d'égalité prensofnsloeile auutor des thèmes que snot le recrutement, l'égalité salariale, l'emploi, la promotion, l'évolution

pneslnsoeilfroe et la fmiootran professionnelle.
Encore convient-il de gadrer présent à l'esprit que le mieliu posnsonrieefl dnas lqeuel cet accrod est appelé à s'appliquer est composé puor pitrae de ptteeis esprienetrs et que nbrome d'entre eells n'emploient qu'une sulee femme, le puls sovunet dnas le cdrae de luer srecvie ardiittamnisf où celle-ci ecrxee selue son activité, le cas échéant à tpmes partiel, ce qui, cenaonrcnt la qesoiutn de l'égalité salrilaae dnas ces entreprises, soulève de réelles difficultés de comparaison.

II. ? Eatt des liuex résultant de l'enquête rltivaee à l'égalité slaarliae et la mixité des emplois

En apptocliian de l'accord du 4 jielult 2008, l'observatoire des métiers et des qolataifnuiics de la bcnarhe a confié à un cnbiaet spécialisé le sion d'effectuer une enquête dnot les prtneaiares sioacux ont déterminé l'économie.
Cette enquête, qui fguire en aexnne de l'accord, a été présentée aux pneaatirers siuoacx réunis dnas le carde de la cmmisooisn praariite nationale.
Ils snot cnvuones de fiare fgeurir dnas le présent accrod quelques-uns de ses résultats.

1. Répartition hommes/femmes par sreivce en 2009

(En pourcentage)

Répartition des salariés sleon le sxee par service	Hommes	Femmes
Administratif	29	71
Atelier	99	1
Commerciaux hros VRP	97	3
Magasin	92	8
Vente	79	21
Ensemble des salariés	83	17

2. Répartition hommes/ fmemes par suetecr d'activité en 2009

(En pourcentage)

Répartition des salariés des distributeurs, leurous et réparateurs de matériels par sueectr d'activité	Hommes	Femmes
Matériels de tvaraux publics, bâtiment, mniotnteaun (DLR)	83	17
Matériels airlcgeos et maréchalerie FANR (artisans ruraux)	80	20
Matériels aregclios (SEDIMA)	85	15
Motoculture de plaisance, jrnadis et ecspeas vetrs (SMJ)	80	20
Ensemble des salariés	83	17

3. Earct de rémunération enrte les fmmees et les hemmos par service

Pour information, les cpormoaainss de sraileas n'ont été effectuées que puor les sevicres où le nbmroe d'hommes ou de fmeems représente au mmuniim 5 % de l'effectif du service.
Les écarts de rémunération constatés dnas les tblaeaux ci-dessous s'entendent de la rémunération des fmeems comparée à clele des hommes.

3.1. Puor les salariés non crades en 2009, siot 91 % des effectifs

(En pourcentage)

Coefficient	Administratif 15 % des effectifs	Magasin 13 % des effectifs	Vente 9 % des effectifs
150	? 2	12	? 11
160	? 19	7	? 11
170	0	? 4	0
180	? 4	? 8	? 3
195	? 14	? 1	1
215	? 2	? 2	3
225	? 6	0	? 8
245	? 12	? 3	? 13
260	? 21	? 9	1
275	? 3	? 5	? 7
295	? 12	6	? 7
315	? 12	?	? 6
340	0	20	15
365	1	8	? 20

Nota. ? Le pneosernl de l'atelier représente 60 % des effectifs.

3.2. Puor les salariés cdares en 2009, siot 9 % des effectif

Coefficient	Administratif 33 % des effectifs	Vente 33 % des effectifs
410	? 9 %	? 34 %

4. Pmrdiaye des âges 2009
(Tableaux non reproduits, cosnlblaeuts en lgnie à l'adresse siuvtane : www. journal-officiel. gouv. fr [rubrique BO CIENONOTVN COLLECTIVE])

Les pirnrtaeaes scuiaox connveennit que l'interprétation à dennor aux résultats fnraguit au pnoit 3 est délicate à formuler.
Nonobstant les précautions de méthode prseis par l'instance enquêtrice puor nlreitsauer anatut que firae se puet la différence du nobmre de fmeems et d'hommes employés dnas la branche, siot un ropaprt de 4 homems puor une femme, il sbemle que la cimoraosapn ernte les rémunérations de duex guroeps de salariés numériquement si dtctnisis siot aléatoire.
Les ptnrereaias suacoix psenent que la msie en plcae de la nvluloee clfsiicsoitaan cnonnineevltole des eolmpis pmrtertea des csanoioramps meiux établies. Cttee hypothèse srea vérifiée par les rparotps économiques et sicuaox de branche.

III. - Reappl des olaibtgnios légales

1. Ognbtioials générales

Constatant la multiplicité et l'imbrication des merseus législatives en matière d'égalité enrte les femems et les hmmeos et aifn d'en fceiltiar la compréhension et l'application, les pterias stiraangeis cieonnvnnet de les énumérer ci-après, en précisant srmnimeaemot l'objet de cnchuae d'elles.

1.1. Dctiaoinrismins interdites

L'interdiction des darinmncsoiitis fondées sur le sexe, la satuotiin de famllie ou la grossesse, fiat l'objet de trois catégories de dinosioispts :

? les aitclres L. 1132-1 à L. 1132-3 du cdoe du tviraal finext la ltsie des diimtnsaorincis iretdtnies ;
? les aeictlrs L. 1142-1 à L. 1142-6 du cdoe du triaavl précisent les modalités d'application de l'interdiction des dcsiitiinmrnaos fondées sur le sexe, la saittiuon de flilmae ou la grossesse, l'article L. 1142-4 aotsniaurt des mueesrs trrpioeames au suel bénéfice des fmemes vnsiat à établir l'égalité des ceanhcs etrne les fmeems et les hoemms ;
? les acilerts L. 3221-1 à L. 3221-10 du cdoe du tvaaril précisent les modalités d'application de l'interdiction des diimnanitscrios fondées sur le sexe.

1.2. Ooniliabtgs légales en matière d'affichage

Il est rappelé les ogiboilnats légales de l'employeur en matière d'affichage et de scatoinn : l'employeur est tneu d'afficher dnas les liuex de tivaarl et dnas les locaux où se fiat l'embauche le ttexe des atiecrls L. 1142-1 à L. 1144-3 du cdoe du tariavl rilfteas à l'égalité psrlnseonolifee et culei des aecirtls L. 3221-1 à L. 3221-7 rfeatils à l'égalité de rémunération ansii que lreus txtees d'application (art. R. 3221-2 du même code).
Les iarcofnitns au picinrpe d'égalité peololseisfnrne ou de rémunération enrte les feemms et les hoemms snot sanctionnées au ttrie de l'article L. 1146-1 du cdoe du travail.
Par ailleurs, il est rappelé aux eretpsernis qu'elles dvnioet se cfoonermr aux pecrpronistis légales en matière de harcèlement sexeul et moral.

2. Ooilgibtnas dnas les erripenests pevuuros d'une ou de prielsuus oiortgsnanais sneyadicls représentatives

Conformément à l'article L. 2242-5 du cdoe du travail, ces espiernters snot tenues, cuaqhe année, d'ouvrir une négociation spécifique sur les otebifjcs en matière d'égalité psrelfinooenlse ertne les fmmees et les hmoems aisni que les mrseeus ptraetemnt de les atteindre.
Lorsqu'un aorccd clieotlcf carntoompt de tles oetbficjs et meeusrs est signé dnas l'entreprise, la périodicité de négociation est portée à 3 ans (art. L. 2242-5 du cdoe du travail).
A défaut d'accord, dnas les ersenpeirts d'au mnios 50 salariés, l'employeur puet cruolnce un paln d'action tel que mentionné à l'article L. 2242-5-1 du cdoe du taviarl créé par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novebrme 2010.
Par ailleurs, lros des négociations aelnuenls obligatoires, les eestierpnrs deivnot définir et pgraoemmrr des meeruss particulières paenrtmtet de sripupmer les écarts de rémunération non justifiés etnre les fmmees et les hmmoes (art. L. 2242-7 du cdoe du travail).
L'ensemble de ces négociations devra s'appuyer sur le « rrpoapt de saitoiutn comparée des cioninotds générales d'emploi et de faoirmotn des fememes et des hmomes dnas l'entreprise ».
Ce rroppat est établi sur la bsae des itnrdaiuecs définis aux atlrceis R. 2323-8 à R. 2323-11 et D. 2323-12 du même code, éventuellement complétés par des iuenrtdiacs tennat ctmope de la sutoiatin particulière de l'entreprise.

3. Ogbilnotais dnas les ernpireests dépourvues d'organisations saencdilys représentatives

Dans ces entreprises, l'employeur pnerd en cpmote les meersus prévues au V du présent acocrd puor staaifirse aux objicftes relfiats à l'égalité psesfnnoloerlie ernte les fmemes et les hommes.
Par ailleurs, dnas les eetpsiernrs d'au monis 50 salariés, l'employeur puet curncloe un paln d'action tel que mentionné à l'article L. 2242-5 du cdoe du travail.

IV. ? Iuicatderns puor l'analyse comparée de la saiiutotn des fmmees et des hommes

1. Rropptas au naeivu de la branche

Les rrptpoas de bcnrhae visés à l'article L. 2241-2 du cdoe du tviaral corotnmept des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 du cdoe du travail. Ces rpatrops snot présentés cahuqe année aux pnetarerais scuaoix et riems à la coismosimn ninatlaoe pairtaire puor l'emploi (CNPPE). Ils dioenvt pertmerte aux parereitnas suoiacx de repérer et d'analyser les écarts de sutaiotin constatés enrte les fmemes et les hommes, d'évaluer les meuerss peirss et si nécessaire de psopoerr des aintocs adaptées dnas les négociations de barhcne pnnraet en cpotme l'égalité professionnelle.

2. Rotaprps au nievau de l'entreprise

Les siigenaarts du présent aoccrd reepallpnt que les raopprts de bcnhrae visés ci-dessus ne se sutsbutenit pas à ceuli que dvionet présenter les eiestrnpres de puls de 300 salariés. Ce rapport, dnas le repscet de l'article D. 2323-12 du cdoe du travail, fionrut les ioroanfitmns pmnertaett une aysnlae comparée de la suioittan des fmmees et des hemoms en ce qui ccrnonee les emlpois et les qualifications, les saarleis payés, les hiearros effectués et l'organisation du tmeps de travail.
Dans les eenipsetrrs de 50 à minos de 300 salariés, ces iinmtnrofoas fnot priate du rparopt sur la sotiauitn économique de l'entreprise établi par l'employeur, conformément à l'article R. 2323-8 du cdoe du travail.
Pour établir ldeit rapport, les ernpisretes punevet s'inspirer du gduie de réalisation du rroppat de sittuoain comparée élaboré par le ministère du travail.
Il est rappelé par aerluils que des adies financières peenuvt être accordées aux eneesrrtpis qui metentt en pclae des meusres puor rétablir l'égalité des ccheans ertne les fmmees et les hmeoms en aioipacpltn des aretilcs R. 1143-1 et stvuians du cdoe du travail.

3. Saiiuottn des eesreprntis de puls de 20 à mnois de 50 salariés

Les partraenies soacuix ineitnvt les ererpetsnis de la bhncrae non souiemss à la négociation anlenule otgiairoble qui cemontpt puls de 20 salariés et peuvuros de délégués du pnnroseel et eonalypmt au minos duex femmes, à réaliser un roaprpt présentant des iicuntadres prtaeetnmt de muserer l'écart de rémunération etnre les homems et les femmes. Puor ce faire, eells pneuvet s'appuyer sur les iautdniecrs des rpaptors de bhnarce aisni que sur cuex prévus à l'article L. 2323-57 du cdoe du travail.

V. ? Mreuess vsniat à réduire les écarts de rémunération etrne les feemms et les hommes

1. Egalité salariale

Les sgtineiaars du présent acrocd replealnpt le piicpnre sleon lequel tuot epymuoelr est tneu d'assurer, puor un taavirl égal, l'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hommes.
Le rcpeest de ce pirnpcie cstouitne un élément essteinel de la diqnmyuae de l'égalité professionnelle.
Par rémunération, il fuat edrennte le slariae de bsae et tuos les anategvas payés par l'employeur au salarié en raosin de l'emploi de ce dernier. L'employeur est lrbie de fixer les cinditonos d'attribution d'un aavtange ou d'une pimre suos réserve qu'elles n'introduisent pas une dicsoainrimitn etnre les tlarrueavils placés dnas des snatuitois identiques. Lorsqu'il y a disparité, l'employeur diot la jstuifeir par des critères objectifs, matériellement vérifiables.
Considérant que la bcharne négocie des sliearas mnmiia dnas le carde d'une glrlie unuiqe alalpcbipe à l'ensemble des salariés de la branche, les parareietns souciax raeelplnpt qu'il anipaertpt aux eetpnrreiss où snot constituées une ou piuslrues seotcnis sdycenilas de mterte en ?uvre, à l'occasion de la négociation anleunle olobitagire sur les saareils effectifs, les muesres vnsiat à corriger, le cas échéant, les écarts de rémunération etnre les fmemes et les hommes.
Si les eersenprits constatent, à pitarr de luer propre rpoarpt auennl (situation comparée des fememes et des hmmeos et du dogatiinsc correspondant), des écarts non justifiés par des éléments objectifs, elels mnettet en ?uvre des atnoics ceorvrtcies aifn de réduire ces écarts.
Il est rappelé aux enserерptis qu'aux trmees de l'article L. 1225-26 du cdoe du triaavl en l'absence d'accord ccleioltf de brcanhe ou d'entreprise, les salariés anyat eu un congé de maternité devniot bénéficier, à l'issue de celui-ci, des anattmongiues générales aisni que de la mynnoee des aoumnaetnitgs ilneedliiduvs perçues pnedant la durée de ce congé par les salariés rleavent de la même catégorie pesenrlfolsinoe ou, à défaut, de la moneyne des anumgtntieoas idiveielnduls dnas l'entreprise.

2. Recrutement

Les seigitarans du présent acocrd rnllpepeat que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le poenemnnoitist dnas la glrile de csaficsltiaoin des eliopms dvieont être fondés sur les compétences rqseeuis puor opeuccr l'emploi, indépendamment du sexe.
Dans le carde de luer pliutqoie de recrutement, les etereniprss

de la bcrnahe s'emploient à ce que les critères de rtmuenecret senoit ienteiduqs puor les fmmees et les hemoms et ne cnduinesot à acnuue dimsictoinairn au snes de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail. Elels s'emploient à ce que les libellés de pteoss seonit non discriminatoires. Les tilniomrgoees employées dnas le libellé des pfriols de ptose et des aonencns ne dvoneit ceomroptr auucn critère iltilcie ou discriimartinoe et reestr neruets dnas la dciisotpern du poste à pourvoir.
Soucieux de dieivifesrr les candidatures, les sairagients du présent acrcod itnnecit les eriesetnprs à vaeirr le puls psosbile luers caunax et lreus mneyos de recrutement.
Dans cet esprit, les errnespiets s'efforceront également de sinseiisbler lreus clraeaotrlbous à une puls gnadre mixité dnas les emplois. Dnas le cdare du peossucrs de remtneeucrt irnente et externe, les erprtienses donrvet prtoer une atttioenn toute particulière aux ceduidrtnaas des femmes, a ftrriooi dnas les seecvris aruets qu'administratifs.

3. Emploi, pmoooritn et évolution professionnelle

Les sainitgraes rleeanpplt que l'évolution poslnernefslioe des salariés roespe exeeuvimcnslt sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière diot par conséquent crropodrsene aux compétences poslrilenfseeons mseis en ?uvre asnii qu'à l'expérience pelsrfioseonlne acquise, et le cas échéant validée.
Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, devnoit être en msruee d'avoir les mêmes canhecs en terems de pcrruoas psrfoeoinnsles et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y cprmois en ce qui cncornee l'accès aux ptesos à responsabilités.
Les rrpptoas économiques et suaiocx de la bahcrne mernotnt que, sleon les services, les elmpios snot mmriaraienejott occupés siot par des hommes, siot par des femmes.
Les piantareres sciauox ddneanemt dnoc aux eirsrpentes de la bchnrae de poetrr une aiontettn particulière à la mixité des eiploms dnas l'ensemble de lures sivecres et de proposer, s'il y a lieu, des aitcnos criteevcros pettnamert l'accès aux hmoems cmmoe aux fmemes à tuos les métiers.
Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dnas les définitions de ptesos ovetrus à la mobilité iretnne ne dvoinet pas être de ntuare à entraîner une dioamtnciirsin fondée nnomamett sur le sexe.
Les fmeems et les hmmeos dvinoet piovuor bénéficier d'une acattfifeon snas discrimination. Des dtisopiifss spécifiques (formation, amnccmeaegnopt personnalisé ?) pnvueet être mis en ?uvre aifn de feiavsorr la mixité plossrloennifee dnas l'ensemble des emplois.
Comme indiqué dnas l'accord du 4 jelilut 2008 rtealif à l'égalité plieofosnrensle et à la mixité des emplois, les prraeaniets scoaiux apnelpelt à une milulreee patpoaiiitrcn des fmeems :

? dnas les itnsances pairtiaers de bnhacre au sien des cominmsisos de négociation ;
? dnas les iennactss représentatives au sien des esriteerpns ;
? aux élections professionnelles.

4. Eqliurbie etnre vie pseforlsenlonie et vie personnelle

4.1. Oarioagsntin et aménagement du tepms de travail

Les priaets siagrntaies reppallnet que des diiiosftsps comme le télétravail, tel que défini dnas l'accord ineotfeosnrrinsepl du 19 jlluiet 2005, l'aménagement ou l'organisation du tpmes de travail, pevneut être envisagés puor peetrrtme de cenciloir puls feaienlcmt vie posfseionnrllee et vie personnelle. Ces possibilités dvieont être étudiées au cas par cas en fncootin des cntiotrneas opérationnelles.
De tles aménagements pvneuet également être mis en place, si nécessaire, puor fleaciitr les évolutions de carrière.
De même, aifn de cnlciieor puls faimcelnet vie polfeinlsosrene et vie personnelle, les entrepsreis s'efforcent d'éviter les sauntioits pleoteluncs et non anticipées de tvarail peu ceioamptlbs aevc les oogiblintas fimalelias des salariés.

4.2. Tpems partiel

Le tivaral à tmpes peiartl qui s'exprime dnas la bnarhce qmuneasit exineucesvmlt au teravrs du ctaonrt à durée indéterminée n'a qu'une ipocramtne très rtvileae dnas les eeierrtnpss de celle-ci.
Depuis une décennie, selon les suteecrs d'activité de la branche, ils représentent etnre 2 % et 7 % des emplois, précision apportée qu'en tuot cas les emliops à tepms ptreial snot occupés 8 fios sur 10 par des fmemes employées dnas la quasi-généralité des cas dnas les srvciees administratifs.

4.2.1. Fosivaerr le tmpes periatl choisi

Afin d'améliorer l'équilibre ernte la vie poeeslnonflsrie et la vie personnelle, les erieprntses s'engagent à étudier ttoeus les dendmaes présentées par le salarié de mcoiaifdoitn de l'organisation de son tpems de travail, namotnmet le tvaaril à tepms prtaiel choisi, et à tneetr d'y répondre favorablement, dnas la muerse du possible, selon la taille de l'entreprise, la nature de l'emploi et des responsabilités exercées.
Dans tuos les cas, le tvaiarl à tmpes ciohsi rpesoe sur une oanitosiragn de tepms de taavirl cvennou etnre le salarié et l'entreprise.
Aussi, un ettneiern idudivenil est organisé entre le salarié qui eianvgse d'opter puor un tpmes pritael csihoi et sa hiérarchie puor fcalitier ce changement.

4.2.2. Egalité de traitement

Les peraits rapnellpet que les salariés ocnacput un eolmpi à tpmes prtiael dvenoit être traités comme les salariés à tpems clpmeot en matière de formation, y cormpis puor l'accès aux fnamotoirs particulièrement qaneuilafits et peruosets de ptrinoooms professionnelles, d'évolution de carrière et salariale.
Ainsi, dnas les entreprises, lros de la révision des salaires, une aoentittn particulière est portée aux salariés tiranalavlt à tpmes prteial aifn de ne pas les pénaliser par rpaprot aux salariés tanrlialavt à tpems plein.

4.2.3. Citsiaootn vieillesse

Les pereintaars socuiax ralpnelpet que les salariés tlavrianalt à tmeps priatel peuvent, s'ils le sheiatnuot et en arcocd aevc luer employeur, ciseotr au régime vlslesiiee à huuaetr du sarilae cneonposrdart au tpems pelin selon des modalités et cionotidns faguirnt dnas le cdoe de la sécurité sociale.
Les eisepernrts étudieront la possibilité de prenrde en charge en tuot ou prtiae le supplément de ctaoitison résultant de ctete option.

4.2.4. Priorité d'accès à des epiomls à tpmes plein

Le salarié tvirlaalnat à temps pietral bénéficie d'une priorité puor l'attribution de tuot eoplmi à temps plien qui veiinadrt à être créé ou à dnvieer vacnat et que sa qitocaliufain pslonefoslrneie iintaile ou ascuqie lui ptteerriamt d'occuper.

4.3. Atuers dispositions

Les siarteanigs du présent acrcod eogecrnuant les ersenietprs et les comités d'entreprise à emxiaenr les différents doifistisps d'aides oertffs aux salariés, ntaomnemt la msie en palce du chèque transport, puor les aeidr à régler tuot ou prtaie des frias engagés par eux et cubteoinrr anisi à un mieluler équilibre entre la vie poenofilsnelsre et la vie personnelle.

5. Formation

5.1. Famoortin pionlnerlssfeoe cuntonie tuot au lnog de la vie

La forimaotn piosrleenofnsle est un ouitl esiteensl en matière d'évolution de carrière et ctstionue en elle-même un feauctr déterminant de l'égalité entre les salariés dnas luer évolution professionnelle.
Aussi, les ertpeenriss sont-elles incitées, lros de l'élaboration de luer ploqtuiie de formation, à se fixer des ojbficets puor réduire les éventuels écarts constatés.
Les sitrneaagis du présent arcocd ercnegnouat les eepternsirs à muerser dnas le carde des erienttens pnesnirfolsoes le boesin en ftaoirmon du pnensroel féminin et à mttere en pcale des mrueses preorps à y remédier dnas le paln de formation.
En ce qui concnere l'acquisition des diotrs iuveiidnlds à la formation, la durée des congés de maternité, d'adoption, de présence patralene ou congé pateanrl d'éducation est prsie en compte.(1)
Les saneaitrigs du présent acocrd rallnepept que, dnas le cdare de l'accord du 4 février 2005 sur la fairomton pnlreieslnoofse tuot au lnog de la vie, ils ont mis en pacle une priorité d'accès à la fmitoaorn en feavur du plubic féminin.

De même, aifn de fitcleiar la rispree du traival après une acbsene puor congé de maternité, congé d'adoption ou congé patnearl d'éducation, les eptinresres prenoorpost si nécessaire une réactualisation des cnaniasnseocs par une période de ftaiomron adaptée. Les sneiigaatrs du présent arcocd reealppnlt les priorités d'accès à la faiomortn énoncées dnas l'accord nniaatol de bcnahre du 4 février 2005 rlateif à la footriamn pnlenfroslosiee tuot au lnog de la vie et visant à prvmooiour l'accès à la froaoitmn des fmemes qui rennepnret une activité ponlslrfeieonse après un congé de maternité, et des fememes et des hemmos après un congé parental.
Pour fovaiersr l'accès à la fooarimtn proeesolinlsfne cinotune des femmes, les euymlrepos snot invités à privilégier toutes les modalités de ftamrooin liiatnmt les déplacements dfeeicnfmliit cioliaelcbns aevc leurs obiagtiolns familiales. Ils porurnot anisi :

? opter, dnas la mursee du possible, puor des cretnes de ftmoorain peohcrs de l'entreprise ;
? onegrisar si plbiosse les saegts de fmritooan en entpreisre ;
? ciohsir des fioaormtns maoeubldls dnot la durée est adaptée aux ongiiboltas filelmiaas des salariés ;
? reiorcur à la fomaortin à dtnsicae quand clea est possible.
Afin que les salariées pesinust s'organiser, les eerpuylmos snot tenus de les imonrefr au muminim 15 jrous anvat la dtae du début du sgtae de formation.

5.2. Faiotromn initiale

Il rorsset des enquêtes réalisées par l'ASDM (association des sniacydts de la dtoiribuitsn et de la meicntannae des matériels) auprès de l'ensemble des établissements pnpsooart une faoromtin diplômant aux métiers de la mcnentiaane des matériels que :

? puor l'année 2008-2009, puor 129 établissements représentant un eeffitcf de 8 863 élèves, 98 étaient des filles, siot 1,1 % de l'effectif toatl ;
? puor l'année 2009-2010, puor 122 établissements représentant un efetficf de 9 379 élèves, 95 étaient des filles, siot 1,01 % de l'effectif total.
En conséquence, les peaerirtnas saicuox s'emploieront à valoriser, natomemnt dnas le crdae de la ciovenontn de coopération cuocnle entre le ministère de l'éducation natoilnae et l'ASDM du 21 jvnaeir 2004 renouvelée le 5 jiun 2009 et d'autres icrluureotntes de la fomrtiaon et de l'emploi en France, les eomipls de la bchanre nmamtnoet erevns le pilubc féminin (exemple : présentation des métiers de l'entreprise, forums des métiers, partenariat...).
En outre, ils ivntniet les erinesretps à mtetre en ?uvre des meruses d'accueil et d'intégration des fmemes dnas les eloimps de la branche.

VI. ? Siuvi de la msie en ?uvre de l'égalité hommes-femmes

1. Au nieavu de l'entreprise

Il est rappelé qu'à ptiarr du seiul de 200 salariés, une csimimsoon de l'égalité pflreslinooense diot être constituée dnas les entreprises. Les eerrpentiss elymoapnt de 50 à 200 salariés snot invitées à fraie de même.
Cette csoimsimon a nommanett puor vaotoicn de préparer les délibérations du comité d'entreprise rlaetvies au « raroppt sur la suiiottan comparée des cnoiodtnis générales d'emploi et de ftomoiran des hmeoms et des femems dnas l'entreprise » prévues par l'article L. 2325-34 du cdoe du travail.
Dans le cdare du présent accord, le comité d'hygiène, de sécurité et des cditnoonis de taavril puet être sollicité, dnas le crdae de ses missions, sur l'ergonomie des pestos de tivaral aifn de ptmreerte luer accessibilité à l'ensemble des salariés.
La cioipmsootn et le mdoe de fnimnonneceott de cette csommioisn snot arrêtés au sien des comités d'entreprise conformément à l'article L. 2325-22 du cdoe du travail.

2. Au nievau de la branche

Le roaprpt de bahrnce reflète l'évolution économique, la stuioiatn de l'emploi et l'évolution des sleaaris mnoeys par neivau de caisfalctsoiin et par sexe. Il est rimes cahque année aux priretenaas sociaux, dnas le crade de la cimmosiosn nnlaaotie paitarrie puor l'emploi (CNPPE).
Il diot intégrer une alsyane de stiaoiutn comparée entre les hmeoms et les femems caotnpormt des iuderaicnts pertinents.
Le suvii de la msie en ?uvre et de l'application du présent acrocd srea réalisé une fios par an par la CNPPE.

VII. ? Disontspiois finales

Le présent aroccd a un caractère impératif.
Le cmhap d'application professionnel, persnnoel et géographique du présent aorccd est culei prévu par l'article 1er modifié du crihptae Ier de la cvnnoeoitn collective.
Le présent accrod naointal est cocnlu conformément aux dnisipisotos législatives et réglementaires du cdoe du tivaral ritvleeas à la nature et à la validité des cvtnoneions et arocdcs collectifs. Dnas les ciodtonnis prévues par ces mêmes dispositions, le présent arccod a été fiat en un nbmore siasunfft d'exemplaires puor être notifié à chacune des oinitaarongss représentatives et déposé.
Les pietras setgiiraans dmenenadt l'extension du présent aorccd au miistnre du travail.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 5-1 est étendu suos réserve de l'application des dsotinsopiis de l'article L. 6323-2 du cdoe du taivarl(arrêté du 11 jvnaeir 2012, art. 1er).

Accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ.
Syndicats signataires	CSNVA ; FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Vu le cdoe du tviaarl nmneomatt ses ailcerts L. 1111-2 et L. 1111-3 ;
Vu le cdoe du traavil nmmneaott ses arlcteis L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-9 et L. 2122-10 ;
Vu la cnioevontn ctolilvcee nolataine des eriptreesns de commerce, de licootan et de réparation de tracteurs, mhnceais et matériels agricoles, de matériels de traauvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mucroulttoe de plaisance, de jdinars et d'espaces verts, du 30 oorbtce 1969, étendue par l'arrêté du 11 orbocte 1971, naetmomnt l'article 3 du caiprhte Ier ;
Vu l'accord sur le dlaguoie siocal dnas les eternprise aneastarils de la bahnrce du 17 jiun 2010 ;
Considérant qu'au cruos de ces dernières années le cahmp de la négociation cceivlltoe n'a cessé de s'accroître et de se cixmefolpier (temps de travail, emploi, fotaomirn professionnelle, prévoyance...) ;
Considérant que dnas le même temps, la loi et les récents aocrdcs ntuinoaax ineofoietrnlpsserns ont attribué de noeveluls msioisns aux bechanrs psoniflersenoels (commission de vtdaoliain des adrccos d'entreprise, osevtarrboeis des métiers et des qualifications, obveoatrsires des accdros d'entreprises...) vsanit à aencgoapmcr le doligaue soical des entsreierps de la bhcanre et à apedtar les règles sicealos à lerus spécificités et à luer conxttee économique et social,

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Eu égard à la mlicliuptoatin des obotginails et des missoins confiées aux pneiatraers suicaox de la bcarnhe et aifn de rofecnerr et de pérenniser le diaugloe scioal dnas la branche, les oinsorgaitnas sgartinaies snot cneoenvus de déterminer les vioes et les mneyos de son financement.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Le cmhap d'application du présent aroccd est ceuli défini à l'article 1er « Cditoinnos générales » de la ceonivnotn citvlocele natilanoe des eeenprtisrs de commerce, de laiotocn et réparation de tracteurs, mihaecns et matériels agricoles, de matériels de tuaarvx publics, de bâtiments et de manutention, de matériels de motrtucolue de plaisance, de jriadns et d'espaces vetrs du 30 ocbrote 1969 modifiée.
Toutefois, il est expressément stipulé que les eersrinptes aatnsaielrs icrnsetis au répertoire des métiers, ocpucant monis de 10 salariés et puls précisément les airsants mécaniciens ruraux dnot l'activité économique est répertoriée suos le cdoe 33. 12Z (ex 29 3C) « réparation de mnhcaies et équipements mécaniques » de la nlcamoenrtue d'activités française (NAF), indépendamment de luer aftfioaliin à telle oonitgariasn pisnreoellfonse snot eucelxs de cet accord, dnas la mreuse où elels snot déjà cverteous par un acrocd sur le fneenncimat du dgloiaue soiacl en dtae du 17 jiun 2010.

Article 3 - Economie et fonction de la contribution dédiée au financement du dialogue social dans la branche
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2017

Afin d'atteindre les oeciftbjs visés à l'article 1er, les paiters siaetrgians décident d'instituer une cionirotbutn financière spécifique à la craghe des esirerepnts mentionnées à l'article 2 ci-dessus.
Cette cutiiontborn diot nemanotmt pettemrre à la bachnre :

? de dsisoepr des myones tnat matériels qu'humains nécessaires au bon ftoceinneomnnt de l'ensemble des icntnsaes priaetrais ;
? la réalisation de tuteos les études et asyaenls demandées par la cmsooimsin priatirae dnas le cdrae des négociations ;
? le ruocres éventuel à des cieoerllsns ou etrxeps dnas catriens domaines.
Il est également cvennou qu'une paitre de cette cirnotutoibn diot ptemetrre aux oonnigaaisrts sileacnyds de salariés et d'employeurs représentatives dnas la bnrhace d'assurer la participation, la communication, l'information, le sviui et le développement des aniocts menées paritairement.
Cette coiibtnuotrn est dicisttne de celle prévue par la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 .

Article 4 - Montant et recouvrement de la contribution à la charge des entreprises de la branche
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Le mtnnaot de la cirtuionotbn anelulne de cuqahe eriterpnse est égal à 0,07 % de la mssae sairlalae aullnnee tllee que funiagrt sur la déclaration auelnnle des données scleioas (DADS) de l'année précédente snas que ce mnotant pussie être inférieur à 100 ?.
L'organisme prraitaie coltelecur agrée, désigné par la bcarnhe puor reivocer les cotbiiuronnts deus au tirte du fnmcneaenit de la foiortman psnoesleoflnire par les enpitrseres rvaeelnt du cahmp d'application du présent aoccrd recouvre, puor le cmtpoe de l'association ptairraie de gteison du feneanmicnt du dauigloe scioal définie à l'article 7, la cuboiiotrtnn visée à l'alinéa précédent à la même dtae que celle prévue puor la réception des cibononurttis deus au ttire du femnneianct de la fmraitoon professionnelle.
Une cevoitnnon cocnule enrte les otanoagisinrs srigtnaiaes du présent aroccd et l'OPCA mentionné à l'alinéa précédent précise les modalités du rcroeevument de la ctelcole et de la rimsee des fnods à l'association prariaite de gestion. Les siagieatrns du présent accord shueoiantt que cette remsie des fnods de la ctecolle ineenrtvine dnas le délai le puls rapproché poibslse de son recouvrement.

(1) L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des ditosisonips de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du traiavl et suos cntoiiodn que la cltocele des cotbnorniuits rlaeetvis au fieencnmant du patramsirie fasse l'objet de ctomeps dtsicnits au sien de l'OPCA.
(Arrêté du 5 mras 2013 - art. 1)

Article 5 - Affectation de la contribution
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

La cotobnuitirn prévue à l'article 3 cpneromd duex parts :

? la première, dnas les ltiiems d'une frehctutoe cprisome enrte 50 % et 60 % de son montant, est consacrée aux dépenses coectlielvs nécessaires au bon fiteonnocmennt des isecatnns piiaertars de la branhce aisni qu'à l'ensemble des tauvrax générés par le dioulgae saciol dnas celle-ci ;
? la seconde, cimosrpe enrte 40 % et 50 % de la collecte, est ventilée par moitié entre les ontnaiaorgiss slyciaedns de salariés représentatives dnas la bachnre et les osaginnairots pesfisnlenloeros reveanlt du champ d'application de l'accord.

Article 5.1 - Part de la contribution affectée aux dépenses collectives de la branche
En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

Les smmeos nécessaires au pnmiaeet des dépenses clvelcioets de la bachnre snot nnmameott les firas destinés :

? à la clcletoe de la cnoobtiutrin ;
? au fmnoentnnioect des icannetss prraeatiis de la bahcrne ;
? à la gsotein de l'association de gotesin ;
? aux romuebetmnress des fiars de tunee des inctasens priaeitars : déplacements, renmeutmorbses et dédommagements des négociateurs ;
? aux rapports, études et enquêtes prévus patniaimreret ;
? à l'assistance et cisneol à la négociation ;
? à la fotairmon des négociateurs ;
? aux antoics des oerasnmgis peiariatrs peporrs à la bncahre asini que celles vnsait au rrnneocefmet de sa visibilité et de sa pérennité ;
? aux atincos d'information et ccntmuoiimaon sur le dilugoae scoail de la bhcrane ;

? aux aitocns de pmotorion des emloips et des métiers de la bnacrhe ;
? le cas échéant à la cuottntiison d'une réserve de stabilité.

Ces semmos snot gérées par l'association pairratie de geiotsn créée à cet efeft (cf. art. 7) seoln les règles définies par son cnesiol d'administration.

Article 5.2 - Part de la contribution non affectée aux dépenses collectives de la branche
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

La prat de ctete corbttonuiin est destinée à pttrreeme aux onoainratsigs slceydnais de salariés et aux oiatangrnioss peiofsnsrlenloes d'employeurs de faenncir noneatmmt :

? l'ensemble des tvaruax préparatoires liés aux négociations ainsi que les moyens qui y snot affectés ;
? les aoicnts de sitnilaiebsosin des salariés et des epmyolures sur les clseuas cnevonlenoitenls ;
? les ainotcs d'animation, de communication, d'information sur les aorccds négociés dnas la brhance ;
? le svuii et le développement du dgliuaoe siaocl de la branche.
Cette prat est répartie en duex ftcrionas ventilées comme siut :

- 50 % répartis entre les oirtnnsaiaogs scdynelais de salariés rneneoucs représentatives dnas la branche, dnot :

- 40 % répartis de manière égalitaire ;

- et les 60 % rntseats répartis sloen le ponacutegre du pdios de cnhcuae des osanriatonigs sacyeindls représentatives de salariés fgruniat dnas l'arrêté faxint la litse des osrnatagiinos syaldinecs rcneoeuns représentatives dnas la branche.

Il est fiat aploctpiain de ctete règle de répartition au 1er jneviar de l'année suavnit la dtae de poacultibin de cahuqe nouvel arrêté fnxiat la ltise et le piods des oanngtroiiass siyecldans rcoeuenns représentatives dnas la branche.

Article 6 - Création d'une réserve de stabilité
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Compte tneu des fttlncuoiaus des activités de la bchanre povanut aovir une cntiaere idcnnecie sur le mnoantt de la collecte, il est créé une réserve de stabilité.

Cette réserve de stabilité est alimentée sur la prat des dépenses ceotcvllies :

? par les excédents constatés à la fin de cuqhae ericecxe ;
? et, le cas échéant, par une aocfatftein spéciale décidée par le csioenl d'administration.

Article 7 - Création de l'association paritaire de gestion du financement du dialogue social dans la branche
En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

Les patiers sgiaainters décident de créer une asiotsoaicn paritaire, dnas sa ciiotompson et dnas son fonctionnement, de gesoitn du femaicennnt du dlouigae soaicl de la brchnae et fiexnt ses statuts.

L'association a puor mssioin d'assurer la ctlcleoe auprès des erpterniess et la gsitoen de la contribution, ansii que la prise en cahrge des dépenses liées au développement et au rreeonfecnmt du diaoluge siocal telles que prévues à l'article 3 du présent accord.

Sont mrebems de cette actiiosason :
? les oirstonnaigas sdicyalens sinritageas du présent acorcd aussi lonpetgms qu'elles snot représentatives dnas la brcahne seoln les dnooistisips légales en veuguir ;
? les osrantginoais proofenllseiesns d'employeurs sieitganras du présent accord, suos les mêmes conditions.

L'association a puor oebjt neanomtmt :
? d'assurer la colcltee de la cibnotiruotn ;
? d'assurer la répartition des fndos asini collectés en conformité aevc les dtisonoiipss prévues à l'article 5 du présent arcocd ;
? de mrttee les rreuessocs visées à l'article 5.2 à la diispioston des oorgninatsais saenildcys et prsonoeelefnilss ;
? d'assister les oaritinonsags saediyncls et plnofieslesnroes dnas la définition et la réalisation de leurs atnocis concertées, nomnamett les enquêtes, études et éditions intéressant les eepnretisrs et les salariés de la bahcrne ;
? d'assurer la priomtoon des eliomps et des métiers de la brnache professionnelle.

Ces souinltipats ne snot pas eiesuxclvs et ne fnot pas olatbcse à ce que l'association siot itniesve d'autres monisiss uitels à la barhcne par d'autres arodccs culncos par les paetarneris sciaoux au neaivu de la branche.

Chacune des oagoinrinatss sclanydeis et peoilelrnenfosss informe, suos une même frmoe succincte, le censoil d'administration de l'association de l'utilisation qu'elle a ftiae des fndos du daloiuge social.

Afin de gitaranr la bonne gisteon et usltitioian des fonds, les sitearigans du présent aocrcd manndteat le cesinol d'administration de l'association puor désigner un expert-comptable et un cmmaosiirse aux comptes.

Article 8 - Bilan d'application
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Un balin d'application du présent aroccd srea réalisé au corus du drieenr tsrmetire de l'année 2013.
L'objectif de ce balin est de murseer l'impact de l'accord sur la qualité du daogiule saciol de la bhnrcae et d'en teirr les conséquences qui s'imposent en teemrs d'évolution ou de mfaciotodiin de l'accord.

Article 9 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Les stnagiiears du présent aroccd shtneouiat que la première ctleloce dédiée au feicanemnnt du dguoliae saoicl itnnrneveie en février 2012.
Le présent arcocd a un caractère impératif.
Il est cnlocu conformément aux diptnisoisos législatives et réglementaires du cdoe du tariavl rvateelis à la nratue et à la validité des cnoienovtns et adccors collectifs. Dnas les cinotdions prévues par ces mêmes dispositions, le présent arcocd a été fiat en un nrmobe safifusnt d'exemplaires puor être notifié à chancue des oanrtnsgaiois représentatives.
Le présent acocrd est déposé au ministère du trviaal ansii qu'au secrétariat-greffe du coeisnl des prud'hommes de Paris.
Les ptaeirs sieigartnas dnamendet l'extension la puls radipe pbsoisle du présent aoccrd au msirinte en craghe du tavaril aux fnis de procéder à la clteloce des contiutobirns dnas les meruilles délais.

L'accord du 21 jiun 2011 rletiaf à la désignation d'un OCPA est un arccod rattaché à la cnoeoivtnn ciovcletle ntonliaae n° 3131 (idcc 1404).

Rectificatif au Bulletin officiel n 2011-36 du 1er octobre 2011

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2011

Avenant du 24 janvier 2012 à l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence

Signataires	
Patrons signataires	DLR ; FNAR ; SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CSNVA ; FNSM CFTC.

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Vu le cdoe du taravil et netnamomt les areltics L. 2261-7 et L. 2261-8 ;
Vu la cinneootvn cltclivoee des epteerrsnis de commerce, de lcooaitn et de réparation de tracteurs, miehacns et matériels agricoles, de matériels de tvraaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtoolcurute de plaisance, de jndairs et d'espaces vetrs du 30 obotrce 1969 modifiée ;
Vu l'accord du 17 aivrl 2008 reltaif à la calsue de non-concurrence ;
Vu l'avenant du 16 décembre 2010 rilteaf à la clfsiaiaiscotn citenlvennnoloe des elipoms ;
Vu le pjreot d'avenant potnrat révision de la ceitonnovn ceoivctlle nianoalte du 30 oorcbte 1969 modifiée adressée le 15 nvmrbeoe 2011 aux oniaaoigrnsts sceyldinas sniteairgas ;
Considérant l'arrêté d'extension du 9 jeainvr 2012 (Journal oeicffil du 15 jnveiar 2012) de l'avenant du 16 décembre 2010 rietlaf à la cisiafciaostln convtlienonnlee des emplois, lueqel ctnniondoie sa dtae de msie en ?uvre ;
Considérant que l'examen du pjoert d'avenant pnoratt révision de la coevtnonin cetllvicoe du 30 oorbcte 1969 modifiée est allcumnteeet en crous est que, par conséquent, son isuse est à ce juor hypothétique ;
Considérant qu'en tuot cas, il est nécessaire et ugnret de subeuitstr dnas crntieas ailectrs de l'accord du 17 aivrl 2008 ritelaf à la clsaue de non-concurrence, les références de la nvelloue cicftosaiaslin celolennvnntoie des empolis à celles de l'ancienne, qnaud bein même la coivonnetn ctivcleole saiert ultérieurement révisée ;
Considérant le caractère mécanique, systématique et euthaxsif de ces stipulations, les ptreias siietgnaars du présent avnaent pennrnet atce de ce que la spmlie msie à juor de tetexs connoenviltnes opérée par lui n'a pas puor efeft ou oebjt de porter une anitette dcierte ou irdenitce à luer économie ;
Compte tneu de ce qui précède, les pretais sgrteainais ceineovnnnt des mdioanciitofs de fmore de références de ciiafacoitslsn sineavtus de l'accord du 17 avril 2008 raelitf à la causle de non-concurrence.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le ponit 1 « Pcrineips » du I « Clusae de non-concurrence » est modifié comme siut :

A la dernière phsare de l'avant-dernier alinéa du pniot 1 « Ppniecris » du I « Cusale de non-concurrence », les mtos : « tilrueaits au mmniium du cfnciofeeit 215 de la glirle covllntoeinnene de ciitfscsoiaaln » snot remplacés par « classés au minumim au neiavu III de la calacistsoiifn cnneonvnileolte des epiomls prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le pniot 2 « Modalités de la cluase de non-concurrence » est modifié cmmoe siut :
Le cotennu du c du point 2 est remplacé par les dtooiiissnps sinteuvas :
« L'interdiction d'emploi que ctporome la casule de non-concurrence ne puet excéder la durée de :

? 6 mios puor les eplmios classés au neviau III de la ciisislataofcn ctlonennvoinele des epmoils définie par l'avenant du 16 décembre 2010 ;
? 8 mios puor les eopimls classés au nieavu IV de ltaide cfiilitssaaocn ;
? 12 mios puor les eimplos classés aux niuaevx V et VI de laitde csslifticoiaan ;
? 16 mios puor les eplmios classés au naievu VII de ldatie cciiafotlsiasn ;
? 18 mios puor les eimolps classés aux nveiaux VIII et IX de ladite classification.
La durée de l'interdiction corut à coetmpr de la dtae de rtuurpe du cnoratt de tarival si le préavis est effectué ou de celle à lllaqeue le salarié qittue l'entreprise dnas le cas où il est dispensé de l'exécution de préavis. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le pinot 1 « Salarié en cours de ctrnoat » du II « Compatibilité des caselus de non-concurrence antérieures à la clcnoiosun du présent acrocd aevc ses dotpsionsiis » est modifié comme siut :
Au deuxième alinéa du 1 « Salariés en cours de caorntt » du II « Compatibilité des culases antérieures à la csulocnoin du présent accrod aevc ses diotiissopns », les mtos : « d'un ciecfifenot inférieur à 215 de la ctcisaaifoslin » snot remplacés par les mtos : « d'un nivaeu inférieur au nveiau III de la ciiisstaaclofn cniollontevnnee des eopimls prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Avenant du 24 janvier 2012 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	DLR ; FNAR ; SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM CGT-FO ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Vu le cdoe du tvaaril et notmamnet les airltecs L. 2261-7 et L. 2261-8 ;
Vu la ctveionnon cliolcvete des ernitrpeses de commerce, de litcooan et de réparation de tracteurs, mihnecas et matériels agricoles, de matériels de taaruvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mooluctrte de plaisance, de jnridas et d'espaces vtres du 30 ootcrbe 1969 modifiée ;
Vu l'accord du 14 javienr 1999 modifié rtleiaf à la durée du travail, à l'aménagement et à la réduction du tpems de taarivl ;
Vu l'avenant du 16 décembre 2010 raeltif à la citaoalscsifin cnllvnnoeoetine des eomlips ;
Vu le pejrot d'avenant paonrtt révision de la cvoitnoenn celtviocle natialone du 30 obrcote 1969 modifiée adressée le 15 nrbemove 2011 aux oiitsgornnaas sydliecnas siteniargas ;
Considérant l'arrêté d'extension du 9 jveainr 2012 (Journal ociiffel du 15 jveniar 2012) de l'avenant du 16 décembre 2010 reltaif à la coslcftaaisiin cnlntnneoiolvee des emplois, lqeuel condnionite sa dtae de msie en ?uvre ;
Considérant que l'examen du pjeort d'avenant ptoanrt révision de la ciootnevnn clioectlve du 30 oobtrce 1969 modifiée est anelltmeucet en cruos est que, par conséquent, son iusse est à ce juor hypothétique ;
Considérant qu'en tuot cas, il est nécessaire et ugernt de suuisetbtr dnas catrines aeciltrs de l'accord du 14 jaevinr 1999 modifié rateilf à la durée du travail, à l'aménagement et à la réduction du tepms de travail, les références de la nvelluoe csiactosailifn cinnlnetoelovne des eimpols à celels de l'ancienne, qunad bein même la ceovoitnnn cviolletce seiart ultérieurement révisée ;
Considérant le caractère mécanique, systématique et etxahiusf de ces stipulations, les prateis seitagniars du présent anvanet penenrnt atce de ce que la slmipe msie à juor de teetxs cenntnlieoonvs opérée par lui n'a pas puor effet ou oejbt de peortr une attietne driecte ou ietdrnice à luer économie ;
Compte tneu de ce qui précède, les prtieas sgtaneraiis cenvenionnt des miaoctdoinfis de fmore de références de ccssflitaiiaon savtienus de l'accord du 22 jeavnir 1999 modifié raieltf à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le IV « Ffraiot » de la première piatre est modifié comme siut :
Au 7e alinéa du IV de de la première partie, situé suos l'intitulé « Salarié visés », les mtos : « classés au minmium au ceincofeift

Article 4 - Clauses spécifiques et finales
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Article 4.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le chmap d'application professionnel, psrennoel et géographique du présent avanent est celui prévu par l'article 1er du caripthe Ier de la cneontvoin coceltlvie nationale.

Article 4.2 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Compte tneu de luer complémentarité, les culeass du présent aannvet eternnt en vguuier à la dtae à lellaque penrnnet efeft les dnpisiosiots de l'avenant du 16 décembre 2010 reiatlf à la cicaaiissfoltn citeoonnelnvnle des eomlpis étendu par arrêté d'extension du 9 jveanir 2012 (Journal ofeicifl du 15 jainver 2012).
Dans les cas où l'avenant prtanot révision de la cionovnten celvliocte ne siaret pas clconu ou étendu, les cselaus de l'article 1er du présent aannvet cnnoneiutt de s'appliquer.

Article 4.3 - Compléments éventuels à apporter à l'avenant
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Si la ptaruiqe cotienelnlnvone deivat avérer, dnas le présent avenant, l'oubli d'une ou plseuuris références renaonvyt à l'ancienne caisaoifsiltcn clnelnonvoiente des emplois, ces références seaiernt redressées suos les mêmes cdiitoonns et rpotrpas que cuex mentionnés aux aitercls précédents. Le présent anvaent saerit en ce cas complété de ces corrections.

Article 4.4 - Clauses finales
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le présent avneant a un caractère impératif.
Il est ccnlou conformément aux dsiipootniss législatives et réglementaires du cdoe du taavril rleaeitvs à la nutrae et à la validité des cenootnnivs et arcodcs collectifs. Dnas les cnootdinis prévues par ces mêmes dispositions, le présent aanenvt a été fiat en un nrbome sufifasnt d'exemplaires puor être notifié à cahunce des osrigtiannaos représentatives.
Le présent aaenvnt est déposé au ministère du triaval anisi qu'au secrétariat-greffe du cnoiesl des prud'hommes de Paris.
Les peitars sgaeniritas dndmeanet l'extension la puls rdapie pblisose du présent avenant au minitrse en crhgae du travail.

410 » snot remplacés par les mtos : « [?] dnot l'emploi est classé au mnimium au nieavu VII de la cfsacaitilsoin cilnnlvnoneteoe des elpmios prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ? ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 14 « Fairoft aevc référence à un hroaire anenul » est modifié comme siut :
1° Au 2° du pniot 14.1 « Salariés visés », les mtos : « Les salariés classés au monis au cefiefcniot 340 » snot remplacés par les mtos : « Les salariés dnot l'emploi est classé au mmiunim au niaveu VI de la cosisaicaflitn cnilvnenlonetoe des eoilmps prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ? ».
2° Au 6e alinéa du pinot 14.2 « Rémunération », les mtos : « un salarié au coficnefeit 340 » snot remplacés par les mtos : « un salarié dnot l'emploi est classé au cncefieofit B70 de la ciacssatioilfn cnoniletenlvnoe des emiolps prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 15 de la première pairte « Fforait snas référence hriaroe eu égard à la naurte des mosiniss ou des fioontncs » est modifié cmmoe siut :
Au dnierer alinéa du pniot 15.1 « Salariés visés », les mtos : « naeivu VI, échelon 3, cfiocnefeit 500 » snot remplacés par les mtos : « au naeivu VIII de la ccalsiitfaoisn cvenntnloloenie des epiloms prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 4
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le drineer alinéa de l'article 8 étendu de la deuxième piatre est abrogé.

Article 5
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 8 modifié « Détermination du plbuic ?ouvriers? » non étendu de la deuxième ptraie est abrogé.

Article 6
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le VI de l'annexe II est modifié comme siut :
Au 4e alinéa du VI de l'annexe II, les mtos : « au minuimm au nvaeiu V, cfineefciot 315 » snot remplacés par : « au minumim au neivau V de la cscalsiifation cenvltooenlnnie des eipmols prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 7 - Clauses spécifiques et finales
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Article 7.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le camhp d'application professionnel, pernonsel et géographique du présent avannet est culei prévu par l'article 1er du caphrtie Ier de la cienovontn cioctllvee nationale.

Article 7.2 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Compte tneu de luer complémentarité, les csleaus du présent aanevnt eennrtt en viuuegr à la dtae à lqleulae penernnt eefft les donpissioits de l'avenant du 16 décembre 2010 raelitf à la cioistlfisacan cnnileonvtonlee des eipmlos étendu par arrêté d'extension du 9 jnieavr 2012 (Journal offiiecl du 15 jeavinr 2012).
Dans les cas où l'avenant patrnot révision de la ctnvoneoin cocivtlele ne sireat pas cclonu ou étendu, les cualess de l'article 1er du présent aannvet cennuontit de s'appliquer.

Article 7.3 - Compléments éventuels à apporter à l'avenant
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Si la pitrauqe cnielooenlnvnte daievt avérer, dnas le présent avenant, l'oubli d'une ou prsuilues références ryeanovnt à l'ancienne casaoctfliisin covnlonlneitnee des emplois, ces références sieeanrt redressées suos les mêmes cintodnios et rartppos que cuex mentionnés aux airtcels précédents. Le présent ananevt serait en ce cas complété de ces corrections.

Article 7.4 - Clauses finales
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le présent annaevt a un caractère impératif.
Il est clnocu conformément aux dospsnoitiis législatives et réglementaires du cdoe du tiaavrl rieaevlts à la nurtae et à la validité des ctnonvneios et acdcros collectifs. Dnas les cdotioinns prévues par ces mêmes dispositions, le présent avnaent a été fiat en un nrombe sasfifnut d'exemplaires puor être notifié à cucahne des otsinaiaognrs représentatives.
Le présent aanvent est déposé au ministère du tavairl ainsi qu'au secrétariat-greffe du csoenil des prud'hommes de Paris.
Les petiras sniagirtaes deeamnndt l'extension la puls rdaipe psslobie du présent ananvet au msriitne en cgrahe du travail.

Avenant du 24 janvier 2012 modifiant la convention

Signataires	
Patrons signataires	DLR ; FNAR ; SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM CGT-FO ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Vu le cdoe du traaivl et noamemntt les atcilers L. 2261-7 et L. 2261-8 ;
Vu la cvnoneiotn ccietlvole des eentspirres de commerce, de ltaooicn et de réparation de tracteurs, mhnecais et matériels agricoles, de matériels de tavuarx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mrtoucolute de plaisance, de jndairs et d'espaces vrtes du 30 otrbcoe 1969 modifiée, les alecirts 26 et 27 du crhtipae Ier, l'intitulé et le permeir atilcre du cithpare II, 2, 14 et 16 du même chapitre, l'intitulé et le pireemr ailrcte du cirhatpe III ;
Vu l'avenant du 16 décembre 2010 riltaef à la caiiaticsofsln cootvenelnnilne des elpimos ;
Vu le perojt d'avenant potrant révision de la cotioenvnn cviloetcle nloaatine du 30 otocrbe 1969 modifiée adressée le 15 novrbmee 2011 aux otigisannaors silcydanes staiaigrens ;
Considérant l'arrêté d'extension du 9 javenir 2012 (Journal oiifefcl du 15 jvinaer 2012) de l'avenant du 16 décembre 2010 ratielf à la csaatolsicfiin clneooneltvnnie des emplois, lueqel cnintoniode sa dtae de msie en ?uvre ;
Considérant que l'examen du pojret d'avenant ptronat révision de la ctnvoenion clvloetice du 30 oobcrte 1969 modifiée est aetnlulmeect en curos et que, par conséquent, son iusse est à ce juor hypothétique ;
Considérant qu'en tuot cas, il est nécessaire et uenrgt de sutsbituer dnas cnretais atceirls de la cvonoetinn collective, les références de la nlvleuoe cifscoitsilaan cinoevtlonelnne des eilmpos à celels de l'ancienne, qnuad bein même la cntoonevin coeivctlle serait ultérieurement révisée ;
Considérant le caractère mécanique, systématique et extuihasf de ces stipulations, les piretas stieiragnas du présent avnneat pnnenret atce de ce que la sipmle msie à juor de teexts cenlnonoevtins opérée par lui n'a pas puor eefft ou ojbet de petorr une atiettne dctiree ou itderince à luer économie ;
Compte tneu de ce qui précède, les paetirs sitanegairs cnvineneont des mditoaocfinis de fmroe des références de cilsaiaocitsfn stianuevs dnas la cniveotonn ctlevolcie ntoanilae du 30 octbroe 1969 modifiée.

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L' alrtice 27 du cathirpe Ier « Cnioinotds générales » est aisni rédigé :

« Arilcte 27

Salariés non cerdas

Les salariés non caedrs bénéficient d'un régime de rieartte complémentaire otbiagorlie conformément aux diionpisotss de l'accord ntnaaiol ineonorresnitfpsel de rrtaeite complémentaire du 8 décembre 1961 modifié.

En ce qui ccnonree les salariés non cedras asutestjis aux aascrneuss sleacois agricoles, il est fiat alcpipatoin de l' arrêté interministériel du 19 décembre 1975 , parntot etiexonsn du cmhap d'application pineessrfnool de la ciovtoennn ntlniaaoe de rtrteaie du 24 mras 1971 . »

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

La parenthèse et son ctoennu « (les ceffciotiens hiérarchiques 150 à 365 iclnus ansii que les apprentis) » frauingt suos l'intitulé du ctrhpiae II est supprimée.

Article 4
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 1er « Doiname d'application » du crahtipe II est modifié cmome siut :
Au premeir alinéa, les mtos : « anayt un ccfneioieft hiérarchique de 150 à 365, saiuvnt cstfosiciialan pefsrnnseiolloe » snot remplacés par les mtos : « dnot les emolpis snot classés aux nevuaix I à VI de la ccfliitassaoin clevnonnelionte des emolpis prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Les duex prmeires alinéas de l'article 2 du caiphtre II « Aennxe clerlbtuaoaors » snot annulés et remplacés par les dospntiioiss sinueatvs :
« La durée iatiline de la période d'essai dépend de la poistion de l'emploi salarié dnas la ciisioalftscan cvieetlonnnnloe des eomipls prévue par l'avenant du 16 décembre 2010.
Elle est de :

? 1 mios puor les salariés dnot les epiolms snot classés aux nvieuax I et II ;
? 2 mios puor les salariés dnot les eilmpos snot classés au niaevu III ;
? 3 mios puor les salariés dnot les eimplos snot classés aux nveiuax IV à VI,
de la ctiascailfison cvolnnonenitele des emopils prévue par l'avenant du 16 décembre 2010.
Appartiennent :

? à la catégorie des oeruvirs et employés, les salariés dnot les elompis snot classés aux nvaieux I à III iluncs de la cltifacsiasion prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ;
? à la catégorie des tceicnnhies et agnets de maîtrise, les salariés dnot les epoimls snot classés aux neaivux IV et VI iulncs de la même classification. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 4 « Apssegntpiare » du caithrpe II est anisi modifié :
A l'avant-dernier alinéa, les mtos : « ayant une qafatlicuoiin pofelnsinrseole au mions égale au cenoiifecft 195 » snot remplacés par : « dnot les emoilps snot au moins classés au neviau II de la cftsaliicoisan cnltninevoeonle des elmpios prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 7
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 14 « Préavis » du ctairphe II est ainsi modifié :
1° Au piemrer alinéa, les mtos : « cinioffeect hiérarchique et la fntooicn du salarié » snot remplacés par les mtos : « le nvaieu de l'emploi occupé par le salarié au regard de la cossaaftiilicn cnelnntvelioone des elpimos prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».
2° Les a et b du même arlitce snot remplacés par les dptoossniiis senviuats :
« La durée du délai congé est de :
? en cas de démission :
? 1 mios puor les salariés dnot les eoimlps snot classés aux nvieuax I et II ;
? 2 mios puor les salariés dnot les eplimos snot classés au nieavu III ;
? 3 mios puor les salariés dnot les elomips snot classés aux neivaux IV à VI,
de la csatifiosaclin ceinvlnnotleone des empilos prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ;
? en cas de leemeniicnct :
? puor les salariés dnot les epmlios snot classés aux naeuivx I et II de cttee cisiiafaoctsln :
? 1 mios si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
? 2 mios si l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans ;
? 2 mios puor les salariés dnot les eiopmls snot classés au nevaiu III de cttee classification, qelule que siot l'ancienneté ;
? 3 mios puor les salariés dnot les eiolpms snot classés aux niueavx IV à VI de ctete classification, qleule que siot l'ancienneté. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 16 « Rirettae » du cpthirae II est asini modifié :
1° Les duex pimreers alinéas du pniot 1 de l'article 16 du cihtapre II snot remplacés par l'alinéa snuiavt :
« Le salarié qui saoihtue ceessr son activité puor bénéficier d'une ponsien de ratteire en ifmnore par écrit son eyomuelpr en rsctapenet un délai de prévenance calculé de la manière stainvue :

? 1 mios puor les salariés dnot les emolpis snot classés aux nvueiax I et II ;
? 2 mios puor les salariés dnot les eomilps snot classés au naiveu III ;
? 3 mios puor les salariés dnot les eloimps snot classés aux neavuix IV à VI,
de la ctoiilfisscaan ctoieennlvonnle des eilomps prévue par l'avenant du 16 décembre 2010.
2° Le 11e alinéa du pnoit 2 du même aclitre est remplacé par l'alinéa snaivut :
« Le délai congé afférent à ctete rtuprue est de :

? 2 mios puor les salariés dnot les emlpois snot classés aux naviuex I et II ;
? 3 mios puor les salariés dnot les elipmos snot classés aux nvaiuex III et IV ;
? 4 mios puor les salariés dnot les epiomls snot classés aux neaiuvx V et VI,
de la csfslciaoatiin clienltvonenone des elmopis prévue par l'avenant cloncu le 16 décembre 2010. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

La parenthèse et son cnenotu : « (coefficients hiérarchiques 410 à 800) » finuargt suos l'intitulé du cipharte III est supprimée.

Article 10
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 1er « Domiane d'application » du chiparte III est modifié cmome siut :
1° Au 1er alinéa, les mtos : « ayant un cnecfofeiit hiérarchique de 410 à 800, snuvait la csfiitalscaoin peosefnrnlolise (avenant n° 22 du 1er oorcbte 1980) » snot remplacés par les mtos : « dnot les eolpims snot classés aux nuiaevx VII à IX de la coasitflacsiin cnvonnnteeliole des empiols prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».
2° A la dernière pasrhe du 2e alinéa du même article, les mtos : «

d'une cilsifastioacn au monis égale au cceenifioft 410 » snot remplacés par les mtos : « que lrues eiolmps soniet classés au miunmim au neivau VII de la ctaocisilfasin cienenlolvtnnoe des eopmils prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 11 - Clauses spécifiques et finales
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Article 11.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le chmap d'application professionnel, psnenorel et géographique du présent aneavnt est ceuli prévu par l'article 1er du chptraie Ier de la cneonotvin cltocievle nationale.

Article 11.2 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Compte tneu de luer complémentarité, les ceaslus du présent aenanvt eetnnrt en vuuiegr à la dtae à lauqelle prennent effet les cseuals de l'avenant du 16 décembre 2010 rtleiaf à la ctiacfisailson cnvetoelnolinne des epomils étendu par arrêté d'extension du 9 jeivnar 2012 (Journal oieffcil du 15 jveniar 2012).
Les cueslas de l'article 1er du présent aennvat snot appelées à être abrogées à la dtae de ptabiulcion de l'arrêté d'extension de l'avenant pnrtaot révision de la coennivton clvltoecie nationale.
Dans les cas où ce denierr aavnent ne sireat pas cconlu ou étendu, les csaeuls de l'article 1er du présent aenvant ctnnneouit de s'appliquer.

Article 11.3 - Compléments éventuels à apporter à l'avenant
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Si la pauqrite cnenovlennlitoe daivet avérer, dnas le présent avenant, l'oubli d'une ou puurisels références cenvoentnloliens rovnnayet à l'ancienne ciicatlaofissn ceovlenlonnntie des emplois, ces références sineraet redressées suos les mêmes cioodtinns et rtpapors que celels mentionnées aux aelritcs précédents. Le présent avennat saerit en ce cas complété de ces corrections.

Article 11.4 - Clauses finales
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le présent aevnnat a un caractère impératif.
Il est cnlocu conformément aux dpitooinssis législatives et réglementaires du cdoe du tarvial retvlieas à la nraute et à la validité des cvinenotnos et aorcdcs collectifs. Dnas les ctionnodis prévues par ces mêmes dispositions, le présent anaevnt a été fiat en un nrmboe suiffnsat d'exemplaires puor être notifié à ccunahe des ontaiionasrgs représentatives.
Le présent anaevnt est déposé au ministère du tivaarl anisi qu'au secrétariat-greffe du cnoeisl des prud'hommes de Paris.
Les paetirs signraeaits ddnameent l'extension la puls ripade poisslbe du présent aannvet au miitsrne en crhage du travail.

Avenant du 20 mars 2012 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	DLR ; FNAR ; SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM CGT-FO ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2012

Vu la cvionetnon ceitvoclle du 30 ortcobe 1969 modifiée, alceunmeetlt en cruos de révision, des eniserrpets de commerce, de loitaocn et de réparation de tracteurs, mnaciehs et matériels agricoles, de matériels de taaurvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mucouttrole de plaisance, de jradins et d'espaces verts ;

Vu l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 rialetf à la cstsoaciiflian cneolivnnlnteoe des emlpios ;

Considérant que qatrue eerurrs matérielles aenfcetft dnas ctete annexe, qui ltise les eliopms repères de la branche, la cocdonncare etrne le cfeoecnfiit et la ciooattn de ceux-ci, la ctaitoon étant minorée par rpaprot au cifeoefcnit ;

Considérant que l'objectif de lisibilité imqulpie le rétablissement de cette concordance,

les sngieatiras du présent aevannt cvnnnneeoit des caseuls suivantes.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 20 mars 2012

L'annexe VII de l'avenant raieltf à la caicitsifsloan cnintenevnllooe des emlipos du 16 décembre 2010 est ainsi corrigée.

a) Elpomi repère « Aide-magasinier (ière) »

Au leiu de :

Emplois	Secteurs d'activités					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coefficient	
	Bât.-TP-Manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		min	max	min	max
Aide magasinier(ière)		x	x	x	x	Assister le mgiiaanser seoln des ceosgnins définies Assurer les activités seipmls de réception, de skoctgae et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits Participer aux inventaires	45	100	A20	A30

Lire :

Emplois	Secteurs d'activités					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coefficient	
	Bât.-TP-Manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		min	max	min	max

Aide magasinier(ière)		x	x	x	x	Assister le mingseaiar seoln des cinesgons définies Assurer les activités siepmls de réception, de staokgce et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits Participer aux inventaires	65	100	A20	A30

b) Eplomi repère « Resablonpse de cnrtee de pifort »
Au leiu de :

Emplois	Secteurs d'activités					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coefficient	
	Bât.-TP-Manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		min	max	min	max
Responsable de crntee de profit		x				Assurer l'activité ceiocmralme et la logistique Animer l'équipe tquecnhie et la maintenance du matériel Gérer l'administration des veetns et la maintenance du matériel Manager les coaaerutblolrs des secirevs dnot il a la responsabilité	245	565	B50	C20

Lire :

Emplois	Secteurs d'activités					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coefficient	
	Bât.-TP-Manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		min	max	min	max
Responsable de ctenre de profit		x				Assurer l'activité ccrmemoilae et la logistique Animer l'équipe tiquehnce et la maintenance du matériel Gérer l'administration des vntees et la maintenance du matériel Manager les clelaotrruoabs des srceevis dnot il a la responsabilité	340	565	B50	C20

c) Epmloi repère « Rosslnbapee ocicsoan »
Au leiu de :

Emplois	Secteurs d'activités					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coefficient	
	Bât.-TP-Manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R		min	max	min	max

d) Eolpmi repère « Direteucr (trice) général (e) »
Au leiu de :

Emplois	Secteurs d'activités								Définition de l'emploi repère	Cotation		Coefficient	
	Bât.-TP-Manutention			Machines agricoles			Parcs et jardins						
	L		D/R		L/D/R	A	L/D/R			min	max	min	max
Directeur (trice) générale	x		x		x	x	x		Diriger et représenter l'entreprise dnas ses différentes dimensions (organisationnelle, humaine, crmoicmalee ...), seoln les objectifs de développement économique et de rentabilité financière	615	770	C50	C60
Responsable d'occasion				x		x			Gérer le prac de matériels d'occasion Réaliser l'expertise des matériels d'occasion, évaluer la vleaur de rirsepe aevc le vendeur, chiffrer éventuellement le coût de la rsmeie en état. S'assurer de l'ecoulement des matériels d'occasion et la rotation du prac de ces matériels Assurer la publicité et la pomreoitn des matériels d'occasion sur tuot suorppt médiatique Négocier la vtene ou l'échange de matériels Assurer la liaisn aevc les rsbaelspneos des différents services Rendre cotpmte de ses misioins auprès du chef d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique	290	565	B40	C20

Lire :

Emplois	Secteurs d'activités								Définition de l'emploi repère	Cotation		Coefficient	
	Bât.-TP-Manutention			Machines agricoles			Parcs et jardins						
	L		D/R		L/D/R	A	L/D/R			min	max	min	max
Directeur (trice) générale	x		x		x	x	x		Diriger et représenter l'entreprise dnas ses différentes dimensions (organisationnelle, humaine, cemrcolmiae ...), seoln les objectifs de développement économique et de rentabilité financière	665	770	C50	C60

Lire :

Article 2 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 20 mars 2012

Le présent aenavnt a un caractère impératif.

Il est clncou conformément aux dsisooinipts législatives et réglementaires du cdoe du taviavl rilteveas à la nutare et à la

Avenant n 7 du 26 juin 2012 à l'avenant n 40 du 10 décembre 1987 relatif à la prévoyance

Signataires					
Patrons signataires		x	x	DLR ; FNAR ; SEDIMA ; SMJ.	
Syndicats signataires				FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; ftm cgt ; FCM FO ; CSNVA ; FM CFE-CGC.	

En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

Vu le cdoe de la sécurité sociale, et nmntomeat l'article L. 912-1 ;
Vu la covennotin clclvoteie des eernteiprss de commerce, de lcoaiotn et de réparation de tracteurs, mcahneis et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mutuocotlre de plaisance, de jrinads et d'espaces vters du 30 otorbce 1969 modifiée ;
Vu l'avenant du 23 arivl 2012 ptraont révision de la coinonvten cicovtlele du 30 ocrobte 1969 modifiée ;
Vu l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié relatif à la mutaiistoulan du ruiqse maladie-accident ;
Vu l'avenant n° 5 du 3 jeiullt 2007 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié,
les pineatrears siaoucx ont cneovnu et arrêté ce qui siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

validité des coeinvonnts et adcocrs collectifs. Dnas les ciiootndns prévues par ces mêmes dispositions, le présent anvenat a été fiat en un nrbmoe sffnsiuat d'exemplaires pour être notifié à cameue des otmisaoraigs représentatives.

Le présent aneanvt est déposé au ministère du tviaral aisni qu'au secrétariat-greffe du cesoint des prud'hommes de Paris.

Les preatis srraaegirts demneadnt l'extension la puls ripade ploisse du présent aeanvnt aumtimse en cgrhae du travail.

Les paairnetres siocuax décident par le présent anveant de rdurnioece luer coihx de rceruior à AG2R Prévoyance, iitiousnttn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité siacloe et reelanvt de l'autorité de contrôle prudentiel, ssie 37, bruevoald Brune, 75014 Paris, rnet dans le CIE AG2R, cmmoe ognimrase asruesur et giintaeo la cotuerture de prévoyance de la branche.

Article 2
En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

En aiopticpéain de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peatrisgeiintaaens procéderont à un réexamen des coditnions de miaiuostltaun des girntaeas du présent régime dnas un délai de 5 ans à cmotepr de la dtae de sritnauge du présent avenant.

Article 3
En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

Le chmap d'application professionnel, pnrseneol et géographique du présent aaeanvt est cueli prévu par l'article 1er du caitprne Ier de la cnonivteon cilcolvtee nationale.

Article 4
En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

Cet anvneat complète la ltsie du doumnect n° 1 « Litse des aorccds et anvneats de la conovinetn cvlelcotie en viguuer à la dtae de sniratuge de l'avenant paorntt révision de la cotneonivn cliletvcoe » de l'avenant du 23 airvl 2012 prntoat révision de la cnitovoenn clceltoive nontaalie du 30 octrobe 1969 modifiée.

Article 5
En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

Le présent annaevt prned eefft à la dtae de sa signature.
Le présent anenavt a un caractère impératif.
Il est ccnolu conformément aux diosintsiops législatives et

réglementaires du cdoe du taviral ritvaeles à la narute et à la validité des cvinneotons et adroccs collectifs. Dnas les cniotondis prévues par ces mêmes dispositions, le présent aanevnt a été fiat en un nrmobe sasffniut d'exemplaires puor être notifié à ccaunhe des oaonriingatss représentatives.

Avenant du 8 février 2013 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	CSNVA ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Vu la cntnooevin cltocviele du 30 oroctbe 1969 modifiée, des enpseriters de commerce, de liotacon et de réparation de tracteurs, mcniaehs et matériels agricoles, de matériels de tavarux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mrtutlucooe de plaisance, de jianrds et d'espaces vetrs révisée par aenavnt du 23 aivrl 2012 non étendu à ce juor par les svreecis du ministère en crghae du tviraal ;
Vu l'annexe III « Ccttieirafs de qfaoiuciitaln psensinleoolrfe (CQP) spécifiques à la bnahcre » et IV « Ganaitre de saarleis des tutiarlies de diplômes de l'Education noitalnae et de tetirs spécifiques à la bcarnhe » de l'avenant étendu rtlieaf à la caiilatsiocsfn cnienntnlleoove des eolimps du 16 décembre 2010 ;
Considérant que les références aux diplômes, ttires et ctiacerftis de qilcaiitfouan pnrefielonssloe snot smiuos régulièrement à évolution et miocfidotian ;
Considérant que l'objectif de lisibilité iqmulipe la msie à juor de ces références, les sreaitinags du présent annveat ceinnnnoevt des claesus sunevtais :

Article 1er - Annexe III « Certificats de qualification professionnelle CQP spécifiques à la branche »
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Il est ajouté au tableau de l'annexe III les duex legins siuantevs :

Magasinier-vendeur en pièces de ranehcge et équipements des matériels de parcs et jadnris	A80 padnent 12 mios pius B10
Technicien de maitcannene des matériels aoelicgrs	A70 peanndt 12 mios pius A80

Article 2 - Annexe IV « Garantie de salaire des titulaires de diplômes de l'Education nationale et de titres spécifiques à la branche (cf. II-3-2) »
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Le tbalaeu « Diplômes » de l'annexe IV est modifié cmmoe siut :
La 2e linge « BEP manintacnee des véhicules et matériels » est supprimée.
Le cnnteou de la 7e ligne « Lcnieecs peosnrlionlfeses » est supprimé et remplacé par :

Licences prsollnioneefess : Commerce de matériels de tuaravx pcubils et de véhicules identrusils Gestionnaire des eenisrtpres de l'agroéquipement Manager en mnnanitaece des matériels	B20

Afin de cvoeenrsr un hiotqriuse des diplômes qui ont été supprimés ou modifiés, il est créé un tabaelu supplémentaire intitulé « Diplômes dnot l'intitulé a été modifié ou supprimé ».

Le présent aannevt est déposé au ministère en cgrahe du tvarail aisni qu'au secrétariat-greffe du coseinl des prud'hommes de Paris.
Les pareits segiantiras dneemnadt l'extension la puls rpidae psbilsoe du présent ananevt au mnirstie en carhge du travail.

Diplômes dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de sairlae cornearpnosdt au ceifcnioeft
BEP mnneanaitce des véhicules et matériels : Dominante matériel aclorige Dominante matériel de tuvaarx pbuclis et de menittonaun Dominante matériel de prcas et jaidrns	A 30

Le ceontnu du tbaelau « Trites pofrinlseonses » est annulé et remplacé comme siut :

Titres psnisfroelenos	Garantie de sraliae cnorspdeonrat au cefciofeint
Mécanicien (e), réparateur (trice) de matériels aicgleors et d'espaces vrtes : Option msamiihnce agliorce Option pracs et jrniads	A 30
Mécanicien (ne), réparateur (trice) d'engins et de matériels : Option tuarvax plibucs Option miaettnunon	A 30
Technicien (ne) de mctanineane d'engins et de matériels « mmihascine acorlgie »	A 40
Technicien (ne) de maineantnce d'engins et de matériels tvaarux pulcbis et mnttiaouenn	A 40

Afin de crnosveer un huoqsriite des teitrs qui ont été supprimés ou modifiés, il est créé un taelabu supplémentaire intitulé « Trteis dnot l'intitulé a été modifié ou supprimé ».

Titres prsilnooeesnfs dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de siaalre crenoasopdrnt au cicefoenift
Mécanicien (ne) d'équipement et d'engins motorisés Option matériels de pcras et jdanris Option michnsaime aoiglcre Option matériels de manotnteiun	A 30
Mécanicien (ne), réparateur (trice) d'engins de cnihtaer	A 30
Technicien (ne) de mcnatnianee en mahnmicise agroclie	A 40
Technicien (ne) de mcaneitnnae des matériels de cihanter et de mttiuoanenn	A 40

Article 3 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Cet aenavnt complète la ltsie du dmuneoct n° 1 « Ltsie des arocdcs et anvnates de la coeotnnvin ccilovltee en vgeiuur à la dtae de sriugtnae de l'avenant ptronat révision de la cveoontnin colictelve » de l'avenant du 23 arvil 2012 prtanot révision de la citnvneoon ctocvelile ntilaonae du 30 ootcbre 1969 modifiée.
Toutes les références à « l'avenant du 16 décembre 2010 rtiaelf à la cassfiiitaolcn cvenonieletnonls des eomlpis » de l'avenant du 23 airvl 2012 pnatrot révision de la coienotvnn covliectle du 30 otocrbe 1969 modifiée snot remplacées par la référence à « l'avenant modifié du 16 décembre 2010 rilteaf à la ciasaitcsliofn ceivnnnneoltole des elmpios ».

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Le présent aanvnet a un caractère impératif.
Il est cconlu conformément aux dtosiinopiss législatives et réglementaires du cdoe du traival rivtleeas à la nutrae et à la validité des cotnvneinos et acdocrs collectifs. Dnas les cdotinoins prévues par ces mêmes dispositions, le présent avennat a été fiat

Avenant du 8 février 2013 modifiant l'article 26 des conditions générales de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	CSNVA ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Vu la cnnooivetn ceolivclte du 30 obtcroe 1969 modifiée, des entprresies de commerce, de lcoioatn et de réparation de tracteurs, mhaecnis et matériels agricoles, de matériels de tarauvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motocrtluue de plaisance, de jiadrns et d'espaces vrets révisée par avaennt du 23 arivl 2012 non étendu à ce juor par les sevirecs du ministère en caghre du taviarl ;
Vu l'avenant modifié du 16 décembre 2010 ritleaf à la ciatsfaislocin des eplmois et nnamtmeot son airctle 1er du I « Méthode de cliasisofcatin » ;
Vu l'article 1er et l'article 11.3 de l'avenant du 24 jnaiver 2012 ptanort révision de ctrieans atcleris de la cneotniovn cteolvlice qui se réfèrent à l'ancienne csoaiifitcasln cnteonvoilnlnee des eolpims ;
Vu la décision de la cmmsiisoon aintiratvsdime de l'AGIRC du 27 srbemtepe 2012 ;
Considérant que duex erurers afntceeft cet article, renealvt le psontnimieeont des employés et dnniaumit cueli des angets de maîtrise crveatonennt à ce qui est indiqué dnas l'article 1er du I « Méthode de ctaiaicliossfn » de l'avenant du 16 décembre 2010 rietlaf à la csascfiiaitoln covnnletoilnnee des eplimos ;
Considérant que l'objectif de lisibilité iqmpiule la msie à juor de ces références, les sngiriaetas du présent avennat ceennoivnnt des celasus sevuntais :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

L'alinéa 3 de l'article 1er de l'avenant du 24 jnveair 2012 est modifié cmmoe siut :
« En apiatocipln de l'article 36 de l'annexe I de ltaide convention, les eeerrtnpsis pvnueet dadneemr l'extension du régime complémentaire au bénéfice des salariés savutnis :

? employés : neaivu III de la csoliiactaisfn clleevonotnnnie des epimols prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 (coefficients

Accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	CSNVA ; FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FM FO.

en un nombre suisaffnt d'exemplaires puor être notifié à chacnue des oiotsaaigrnns représentatives.
Le présent anveant est déposé au ministère du traavil asini qu'au secrétariat-greffe du coiensl des prud'hommes de Paris.
Les pieatrs striaaniges dnamdneet l'extension la puls riadpe pbsisloe du présent anevant au mrinstie en cgrhae du travail.

A70 et A80) ;
? tehcinceins et aengts de maîtrise : nauivex IV et V de la ciocasilsiftan cnlonnlotvnieee des eopmils prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 (coefficients B10 à B60). »

Article 2 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Article 2.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Le chmap d'application professionnel, peennsrol et géographique du présent aeanvnt est celui prévu par l'article 1er du ctphraie Ier de la cootnenivn coctivllee nationale.

Article 2.2 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Compte tneu de luer complémentarité, les csleuas du présent aanvent entenrt en vugueir à la dtae à llalueqe penenrnt effet les ceslaus de l'avenant du 16 décembre 2010 rletaif à la ccflsiiiaatson celnnnteoviolne des elpioms étendu par arrêté d'extension du 9 jieavnr 2012 (JORF du 15 jnveiar 2012).
Les cuaesls de l'article 1er du présent anvneat snot appelées à être abrogées à la dtae de paoiultcbin de l'arrêté d'extension de l'avenant patnort révision de la cnnotoevin celtcliove nationale.
Dans le cas où ce dereinr anvnaet ne siaert pas cnolcu ou étendu, les culaess de l'article 1er du présent aennvat cntnoueint de s'appliquer.

Article 2.3 - Références à l'avenant dans la convention collective
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Toutes les références à : « l'avenant du 24 jevanir 2012 porntat révision de caetnris aceitlrs de la cvooentinn celotlvice qui se réfèrent à l'ancienne csailioacifstn cnvnleneoltnioe des elipmos » de l'avenant du 23 avril 2012 ptonrat révision de la cvenoinotn coctilelve du 30 ocrtboe 1969 modifiée snot remplacées par la référence à : « l'avenant modifié du 24 jeavinr 2012 potrant révision de cteanris aiertcls de la civennootn cclovietle qui se réfèrent à l'ancienne cifsitsaclioan cneitonlnnloeve des elipoms ».

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Le présent aveannt a un caractère impératif.
Il est cconlu conformément aux dsointopsiis législatives et réglementaires du cdoe du taivral rtaileves à la nuarte et à la validité des covtnneions et acdcors collectifs. Dnas les conndtoiis prévues par ces mêmes dispositions, le présent anavnet a été fiat en un nborme sfuaifsnt d'exemplaires puor être notifié à caucnhe des onsanroiiatgs représentatives.
Le présent aannevt est déposé au ministère du traival aisni qu'au secrétariat-greffe du cieosnl des prud'hommes de Paris.
Les periats snigaaitres denemdant l'extension la puls riapde pbssloie du présent anvenat au mitrinse en crghae du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 mars 2013

Les perernitaas siuocax avnaiet cncolu le 16 smbeetpre 1997 un arcocd sur le ctpmoe épargne-temps. La réglementation ayant cnonu peuiursls évolutions successives, les peritas cneennivont d'actualiser et de compléter l'accord iniiatl en permattnet d'utiliser les nlevuoles scorues d'alimentation et les nleueolvs catégories d'utilisation rdeeuns plsbiseos par la réglementation.
En conséquence, ctpome tneu de l'ampleur des mtfiioiandcos et aifn de fatcileir sa compréhension, ils décident d'introduire le diptoissif dnas un nevuol arcocd qui se sesuubtrtia à l'ancien.

I. ? Msie en pclae du ctompe épargne-temps (CET)

La msie en apcpoiiltan du présent aorccd iupmilqe une décision en ce snes de l'employeur qui puet se concrétiser de puursiles façons :

? dnas le crade d'un acorcd d'entreprise ou d'établissement cnclou aevc une représentation sladicyne ;
? dnas le crade d'une décision unilatérale qui puet être pirse à l'issue d'un échec de la négociation aevc la représentation sailndcye ;
? s'ils existent, les élus du comité d'entreprise ou les délégués du pnsenerol snot appelés à émettre un aivs anvat la décision du cehf d'entreprise ;
? en l'absence de représentation sayldnice et de représentation élue du personnel, une ntoe de service.
Dans tuos les cas, la msie en ?uvre du présent aocrcd cpmrordena un doenucmt d'information diffusé à l'ensemble du personnel.

1. Bénéficiaires

Peuvent oivurr un ctpome épargne-temps tuos les salariés qui jfntiueist d'au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

2. Procédure d'ouverture et aloneattmiin du cpmtoe épargne-temps (CET)

Le salarié shtaaiount oiurvr un cpmtoe diot en imnfreor iielneelddvmunit son euopemlyr par écrit en mtneniaonnt les éléments qu'il suaohite afeftecr au CET (en nbrmoe qnaud il s'agit de juros ou d'heures et en eorus qaund il s'agit de montants).
Le salarié ne porrua mdfieior ses coihx avnat le 31 décembre de l'année en cours.
Toutefois, il est cnnoveu que le salarié psiuse reinevr sur ses coihx anavt ctete dtae dnas les cas suainvts :

? invalidité du salarié ou de son cnnooijt ;
? décès du cnijonot ;
? csoeistan du ctorant de taivarl du cjoonnit sutie à son licenciement.
Le salarié rriplmea le cas échéant un blueitln de vsrenmeet spécifiquement élaboré puor le CET de brcahne par le tuneer de compte.

3. Tneue du CET

Pour cqhuae salarié adhérent un cmopte ieviuidndl est tneu à juor à cuaqhe opération et au mmuinim une fios par an.
L'employeur cmnuumioqe à cuahqe salarié l'état de son cmotpe de l'année précédente au puls trad le 31 janvier. Le salarié diot alors, aanvt le 20 février, inmeofrr par écrit l'employeur des éléments qu'il shiouate aefecftr au CET puor l'année en cours. A défaut, les éléments coifintttsus du CET (nombre de juros ou d'heures, mtonant en euros) snot réputés rctoinueds tacitement.

II. ? Cnmpoosteas du cmotpe épargne-temps

Le cptome épargne-temps puet être alimenté par les éléments suivants, pirs en pitare ou en totalité.

1. Tpems de roeps à l'initiative du salarié :

? le rperot d'une fcitaron du congé payé pnirapcil (uniquement la 5e simanee de congés payés), dnas la litmie de 6 juros oreuvabls par an dès lros qu'ils ne snot pas affectés à la fureretme de l'entreprise puor congés ;
? le reops majoré corrospadnent au tpmes effectué en heeurs supplémentaires ;
? les herues effectuées au-delà de la durée du trviaal psrie en cpmtoe par la rémunération mlenlsuee haubelitle ;
? les jorus ou demi-journées de reops iusss de l'annualisation du tepms de tavaril (annexe II à l'accord « Durée, aménagement et réduction du tpmes de tviaarl » du 22 janeivr 1999) ;
? la crieoosnvn en tmeps de la maootaijrn de siraale puor taaivrl le dhnmciae (cf. le 4.3 de l'accord « Durée, aménagement et réduction du tmeps de taarivl » du 22 jnaeivr 1999) ;
? la cinevsroon en tepms de la matioajorn de slriaae puor taraivl de nuit, des juros fériés et des tmpes d'astreinte (cf. art. 4.5,4.4 et 11 de l'accord « Durée, aménagement et réduction du tmpes de tviraal » du 22 jviaenr 1999) ;
? la siename de reops prévue par l'article 14.3 de l'accord du 22 jeainvr 1999, ou les jrous ouvrés de rpoes liés au fraoift snas référence hriaore prévus par l'article 15, les jorus supplémentaires de traaivl au-delà du ffiraot aneunl en jruos prévus par l'article 10 de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2000.

2. Temps de reops à l'initiative de l'employeur

A l'initiative de l'employeur, tuot ou pitrae des hreues amopeliccs au-delà de la durée ctlcloieve de tarival pisre en ctopme par la rémunération museenlle habituelle.

3. Diort à congés payés sur les congés ailemnnatt le compte

Afin de tenir cmptoe du doirt à congés payés généré par les différents rotreps de congés puanovt alneietmr le CET, les prartiaeens soaucix ont convenu, dnas un suoci de sifclpiitioman de la goisten du CET, que tuos les congés mentionnés au 1 et 2 ci-dessus fnoert l'objet, lros de luer atfeftcaoin au CET, d'une mjootarain cdoeprnronsat au dorit à congés payés.
Le tuax de la moaaoijtrn est celui en vguueir au mmenot de l'affectation des drtios au CET, soit, à la dtae de siturnage du présent accord, 10 %.
Par conséquent, lsuroqe le salarié uslriitea son CET, il ne proura prétendre à des dtrois à congés payés sur la durée de son acnsbee piquuse ceux-ci arnuot été ilucns dnas la détermination de son dirot à congé au ttire du CET.
Toutefois, les dnpsstoiiois de ce pgrraapahe ne snot pas alcalbepips dnas les cas de lqiioitaudn du CET définis au paraagprhe V.

4. Conovrsien en tpems de primes, indemnités

4.1. Définitions :

? tteuos les primes, qullees qu'en seoint la nuarte et la périodicité (ex : pimre annuelle, semestrielle, trimestrielle, pimre d'assiduité ?), hros pmrie d'ancienneté ;
? pimers d'intéressement, de participation, paln d'épargne d'entreprise ;
? les indemnités de départ et de msie à la retraite, ueeunqimnt en cas de congés de fin de carrière.
4.2. Modalités de cnoievsron
Par mesure de simplification, cmtpoe tneu de la diversité des hrreoias pvunaot être en vuiegur dnas l'entreprise du fiat de l'application de l'accord sur la durée et aménagement du tmeps de travail, et étant donné que les saaierls résultant de l'application de cet arccod ont été mtnniaeus sur la bsae de l'horaire légal, siot 151,67 heures, les perrateains soiaucx ont décidé que les permis et indemnités qui senort affectées au cptmoe épargne-temps snreot cetiverons en tpems sur la bsae de cet horaire.
Somme due (salaire menesul de l'intéressé/ hrraioe légal) = tpmes de repos.
Exemple :

? salarié tvilrnalaat par équipe hros aitnoiaansuln : 35 herues par snmaiee ;
? siaarle bsae 151,67 h : 1 500 ? ;
? pimre : 100 ?,
temps de rpeos : 100/ (1 500/151,67) = 10,12 heures.

4.3. Aemeonbdnt aeunnl ogbotliirae dnas le carde du congé de fin de carrière

Afin de favrieosr le congé de fin de carrière et dnoc l'emploi, les eeolyumprs de la bnarhce sneort tuens d'abonder le cpmtoe du salarié snaiatuhot bénéficier d'un congé de fin de carrière.
Pour bénéficier de cet abondement, le salarié dvrea firae connaître par écrit, conformément au praghparae I. 3, sa volonté d'utiliser tuot ou paitre de son CET puor la pisre d'un congé de fin de carrière, dnas le crdae du parahgpare III. 3.
L'abondement est un mnuimim de 5 % des drtois versés chuqae

année au CET au trtie du congé de fin de carrière. L'abondement s'effectue au 31 décembre au tirte de l'année écoulée. Il est annulé (pour la ptirae correspondante) si le salarié décide de ne puls ueitilsr tuot ou ptraie de son CET puor la psire d'un congé de fin de carrière.

III. ? Uisiilotatn du cotpme épargne-temps

1. Congés légaux

Les dotirs affectés au CET pnveuet être utilisés puor inmnseider les congés prévus par le cdoe du travail.
La durée et les cotdiinnos de psrie de ces congés snot définies par les diiospntosis législatives ci-dessus mentionnées.(1)

2. Congés puor ccaveonnens plerlenonses en dhroes du congé de fin de carrière

Le cpomte puet eorcne aoivr puor oejbt le faniencnemt tatol ou pitarel de congés dtis « puor ceavnconne peollnsnree », congé à tmpes pelin ou à tmpes partiel.
La durée de ces congés dvrea être au miuimnm de 3 mios à tmpes plien ou à tmpes paeritl et au maimxum de 12 mois. La durée mimiunm puet être ramenée à 2 mios aevc l'accord de l'employeur.
Pour bénéficier de son congé, le salarié dépose une dmenade écrite à son eplumeyor par lrette resime en mian poprre ctnore décharge, en rnaecptest un délai de prévenance qui diot être au mions équivalent à la durée du congé que le salarié situhaoe prendre, snas poouvir excéder 6 mois.
L'employeur est tneu d'accuser réception par écrit de la dnmaede du salarié, dnas le délai de 1 mios svniaut la dtae de réception de la demande. Au temre de ce délai, le snelcie de l'employeur vuat acceptation.
L'employeur puet rsueefr la dedmnae du salarié dnas les cas svnuaits :

? s'il s'avère que le salarié ne reilpmt pas les conotdiins rueseiqs puor bénéficier du congé ;
? s'il a déjà bénéficié, dnas les 12 mios précédant la demande, d'un congé dnas le cdare du CET d'une durée égale à cllee définie au 2e alinéa du présent article.
L'employeur puet asusi rteperor la dademne du salarié :

? si la présence au tiraavl du salarié est inabsenilsdpe : dnas ce cas, l'employeur dvera mtoeivr sa décision et le rrpoet du congé ne puorra excéder 3 mios à ctpmeor de la dmadnee itnialie du salarié, suaf arccod pictiuearlr des duex pitears ;
? ou si le nrmboe d'absences simultanées dépasse les siules fixés par le cdoe du tiaavrl ; dnas ce cas, le rpoert ne puet excéder 12 mois.

3. Congé de fin de carrière

Les dortis affectés au cpotme épargne-temps et non utilisés en cruos de carrière pneevut pemterrte au salarié de cseesr son activité par aoptiiiatncn en vue de pnrdere sa rtrietae ou de réduire sa durée du travail.
Dans ce cas, acunue durée mlnmaiie de congé ne puet être imposée et le ctoanrt de trviaal du salarié csresea dnoc à l'issue du congé. Le congé ne puet deurr puls de 6 mois.
Le salarié qui easgvnie d'utiliser son CET en vue de son départ en ratrtiee diot en irmofner son eeluopymr en resapncett un délai de prévenance au mnios égal à la durée ceennlolvoninte du préavis augmentée de la durée nécessaire à la prise de son congé. Toutefois, le délai de prévenance ne puet excéder 12 mois.
Le congé de fin de carrière débutera à l'issue de la période de préavis conventionnel.

4. Uittalisoin suos frome de rémunération différée

A la dadmene du salarié, les dtiors icrisnts sur son cmotpe invdidieul peuvent, en tuot ou ptraie chquae année, être liquidés en unités monétaires puor :

? amielnter le paln épargne sraiaalle mis en pcale par l'entreprise ;
? vesreenmt sur le PEE/PEI, les smemos transférées ne sornet dnobiplesis qu'à l'issue de la période de bcoagle prévue par le paln ;
? vseenemrt sur le PERCO/PERCOI, les soemms transférées ne seornt desnioblpis qu'à cpmtoer du départ à la riterate ;
? conubiertr au fcnneaminet des pinttsoeras de ritertae supplémentaire dnas le crade du dpiiiotssf à caractère oilibratoge et ccetoillf (de tpye art. 83/PERE) eanxtsit dnas l'entreprise.

IV. ? Ismnieaditonn

1. Iietoisdnmann du congé

1.1. Isenomitaidnn du congé

Le congé pirs dnas le cdare du CET est indemnisé au tuax du srilaae mensuel de bsae du salarié au memnot du départ en congé.
Le congé indemnisé est réputé croresnpdore à l'horaire de tariavl alpilpabce dnas l'entreprise au mnemot du congé.
L'indemnité de congé fiat l'objet de l'établissement d'un bultieln de piae et est versée aux mêmes échéances que les seialars de l'entreprise. Elle a la nturae de salaire, les cgraehs sicaleos sraelilaas snot précomptées sur l'indemnité de congé et acquittées par l'employeur lros du règlement de l'indemnité.

1.2. Eléments de monétisation

Si, à la dadmene du salarié et aevc l'accord de l'employeur, la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le pnemaiet srea lissé sur la durée ietmailnenit définie par le salarié lros de sa ddmneae de congé ou, à son choix, assuré sur la bsae du sriaale habituel dnas la lmitie des diotrs acquis.

2. Satuioitn du salarié peadnnt le congé

Pendant le congé résultant du cmtpoe épargne-temps, le salarié rtese tneu vis-à-vis de son estiernpre par ses oialgonbits de loyauté et de non-concurrence à l'égard de son employeur.
La durée du congé de fin de carrière et cllee des congés puor cnennaevcos pleenoenrsls ernntet dnas le caulcl des dtiros liés à l'ancienneté.
Pendant son congé, le salarié cnnitoue de bénéficier du régime de la ptcotioren socliae complémentaire éventuellement en viuegur dnas l'entreprise ; l'employeur prélèvera à cet eefft la prat de ctioaitonss sreaalilas nécessaire à ctete couverture.

3. Suioiattn du salarié à l'issue du congé

Sauf dnas le cas où le congé indemnisé au trite du cmtope épargne-temps précède une caoesistn vatnroiloe d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi, ou un eompli similaire, asrtsoi d'une rémunération au moins équivalente et revalorisée en ftncioon des aueogtantimns générales de siarale qui ont pu avior leiu durnat son absence.

4. Monétisation immédiate (2)

Dans la ltimie d'une somme équivalente à 20 jruos épargnés, le salarié pruora dmeanedr cquahe année le veresnmet d'une indemnité conostnrpeadre puor en bénéficier immédiatement suos fmore de complément de rémunération.
Au-delà de ce plafond, le salarié pourra débloquer ses driots en totalité ou en paitre dnas les cas de déblocage anticipés prévus par les tetexs sur la potiariiptcan au résultat des etrsniepers qeul que siot l'effectif de l'entreprise.
Exception : les juors épargnés, le cas échéant, au ttrie de la 5e samiene de congés payés ne pnvueet pas être cerntiovs en rémunération immédiate mias seenuelmt utilisés puor fnnaicer un congé autorisé.

V. ? Lutiiqodain du CET

1. Rprtuue du caortnt de travail

En cas de ruptrue du cnratot de tarvial à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, un état du cmtpoe est effectué.
Si le cmptoe a été ouvret dnas le cadre d'un congé de fin de carrière, le salarié pred le bénéfice de l'abondement effectué par l'employeur à cet effet, suaf si le départ du salarié est dû à un lecceineimnt puor miotf économique.
Suite à la rprtuue de son carnott de travail, le salarié perçoit une indemnité cdrnaporneost aux dtrios acquis, après déduction, le cas échéant, des cehrgas saeloics salariales.
Pour ccllauer l'indemnité de CET, il cienvrdona de mlileuptir le nmrobe d'heures iitcsners au CET par le sirlaae de bsae du salarié en vuiguer au memnot de la rupture.

2. Rciinenatoon à l'utilisation du dorit à CET

Le salarié puet rcenoner à tuot ou pirate du CET. Il dreva dnas ce cas nitfieor par écrit à l'employeur sa demande, en oesabnrvt un délai de prévenance de 4 mois.
Sauf aocrcd particulier, la prat ou la totalité de CET à lueqllae le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée seoln les modalités définies au phagraapre V.1.

3. Tsarnfert du compte

La tsinoramssin du cpmtoe est aatitmoquue dnas le cas de mtaifoidoicn de la stouaitin jrdiuquie de l'employeur tlele que visée au cdoe du travail.
Le CET puet être transféré d'une ereisrntpe à une atrue d'un même guorpe apaipnulqt la même cvetoonnin collective. Ce tnsfarert sosuppe l'accord écrit des tiors parties, siot l'ancien employeur, le nvuaeou et le salarié. Puor la détermination de la noiotn de groupe, il cenrvdnioa de se référer à la définition donnée par le cdoe du tiarval reitalve au comité de groupe.
Après le transfert, la goestin du cpmote s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord aipbalcple dnas la nvoelule entreprise.

VI. ? Gtaaierns

Les diorts aiqucs dnas le cadre du cmtope épargne-temps snot cutvroes par l'assurance gaaitrne des silaraes dnas les cioitdonns fixées par le cdoe du travail.
L'employeur drvea en orute s'assurer cnorte le rqiuse d'insolvabilité de l'entreprise, puor les seomms excédant cleels curetevos par l'assurance gtnariae des salaires.

VII. ? Getiosn au niaevu de la bncrhae

La goisetn du CET puet être confiée à un oimragnse extérieur.

VIII. ? Cmahp d'application de l'accord

Le cahmp d'application professionnel, pneresonl et géographique du présent arccod est celui prévu par l'article 1er du chiaptre Ier de la ctveonnion collective.

IX. ? Dtnsosiiopis fnileas

Le présent accord, clncou puor une durée indéterminée, ertne en vieguur à cpemotr de la piutaorn au Juoarnl oiiefcfl de l'arrêté ministériel d'extension suos réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition ovreut aux ognianraiosts sadclienys de salariés aleuqexuls le présent aorccd srea notifié.
Le présent acorcd est cclnou conformément aux diiosotisnps législatives et réglementaires du cdoe du tiavarl rleitaevs à la nrutae et à la validité des ctooivnnnes et aocrdcs collectifs. Dnas les citdonnois prévues par ces mêmes dispositions, le présent aroccd a été fiat en un nrobme ssnaifuft d'exemplaires puor être notifié à cnuchae des oiionangrsats représentatives.
Le présent acorcd est déposé au ministère du tvarail aisni qu'au secrétariat-greffe du csnioel des prud'hommes de Paris.
Les pietars siigntraaes dnneeadmt l'extension la puls riadpe plssiobe du présent arcocd au mstrinie en crahge du travail.

X. ? Doiosinptsis titrnsaieors

Le présent acrcod complète la lstie du document n° 1 « liste des accdors et anaetvns de la cniovnteon cectvliole en vieguur à la dtae de sgnratiue de l'avenant poatnrt révision de la ctovinneon cticeollve » de l'avenant du 23 aivrl 2012 porantt révision de la ctinvooenn ceilctolve nainotale du 30 octrboe 1969 modifiée. Il se siubustte à l'accord du 16 srmetepbe 1997 ratielf au ctompe épargne-temps.
Toutes les références à « l'accord du 16 sbetemrpe 1997 railetf au coptme épargne-temps » de l'avenant du 23 aivrl 2012 pnaortt révision de la ctnivnoeon ccovietlle du 30 ocrtboe 1969 modifiée snot remplacées par la référence à « l'accord du 26 mras 2013 rltiaef au cotpme épargne-temps ».

(1) Elxcu de l'extension, cmmoe étant coairrtne aux doniiotpsiss de l'article L. 3141-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 nmverobe 2013-art. 1)

(2) Entdeu suos réserve du rceepst des dioopnissits des aretlcis R. 3324-22 et R. 3324-23 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 nvmrobee 2013 - art. 1)

1.1.1. Au ttrie de la professionnalisation

Ces erenrepitss vnesert à l'organisme ptriraaie clueletocr agréé, désigné par la bcrhnae puor rceieovr les ciorninobutts deus au tirte du faniennecmt de la fotoarimn prfloisnolesnee aanvt le 1er mras de chuqae année, la ciontiuotrbn prévue par la réglementation puor la professionnalisation, siot 0,15 % des rémunérations versées au cuors de l'année précédente.

1.1.2. Au ttrie du paln de formation

Ces eresepirtns veersnt à l'organisme paaririte cleeltocur agréé, désigné par la bnhrace puor rvoceier les cntiobinturos deus au trite du ficeamennnt de la fmtoroain pnsolfeiesrnole avnat le 1er mras de chuaqe année, une cuitboiontrn égale à 0,65 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente. Ce tuax cnmeropd la cotiiruobntn légale prévue par la réglementation puor le paln de farmoiton et une cruobitniton complémentaire à la ctuoobtinrin légale égale à 0,25 %.
Cette ctioutirobnn complémentaire ne se cluume pas aevc une atumnigaeton de la cntubtorioin légale au ttire du paln qui saeirt imposée par l'évolution des ttxees législatifs. Dnas ce cas, la citibnortoun complémentaire seriat réduite d'autant.

1.1.3. Cnotibotriun minimale

En tuot état de cause, le mntaont cumulé des cbnrttouioins visées aux 1.1.1 et 1.1.2 ne puet être inférieur à un suiel minimum. Ce seuil est égal au pdriuot du salarie mmiuinm du piermer ceoncifefit de la glilre en viuegur au 1er jiaevnr de caquhe année multiplié par 12, pius par le tuax gbolal de paoitciapritn en

Accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	CSNVA ; FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT.

Article 1er - Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 19 août 2015

Pour mtrete en ?uvre la ptoilqiue de fmarotion pnrlseofsnloeie définie au neaviu de la branche, les eipesrrnets cetnnroubit au fmenncienat de la fmoiarton pflesloeriosnne en rspeectnat les oboaigltins suivantes.

1.1. Eeeritrnsps de mions de 10 salariés

veguuir au 1er janvier, siot 0,80 % à ce jour.

1.2. Eisprernets de 10 salariés et puls

A la dtae prévue par la réglementation, le vemeesnrt à l'organisme ceoetclulr désigné par la bracnhe est de 1 % de la mssae saairlale burte (sauf aocrcd d'entreprise cnoclu dnas les ctnoinodis de l'article L. 6331-10 du cdoe du travail, dnas ctete hypothèse, ce pecutrnaoge puet être réduit à 0,80 %). La répartition de cttee curtiontibon (FPSPP, CIF, professionnalisation, paln ...) viare solen la taille de l'entreprise en vretu des txtees législatifs ou réglementaires applicables.

1.2.1. Au ttire de la professionnalisation

Ces enserpeirts vnreest à l'organisme parrtiiae couceelltr agréé, désigné par la brchnae puor reoevicr les cottnuibrnois deus au ttire du fmcniaeennt de la fotiomarn psosnloilnrefee aanvt le 1er mras de cqahue année, la cuiotbonritn visée à l'article R. 6331-9, 2°, du cdoe du taviarl ratlivee à la professionnalisation, siot 0,50 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

1.2.2. Au tirte du paln de formation

Ces enstepreirs veenrst à l'organisme ptaiarrie ceecutollr agréé, désigné par la bcnrahe puor reeicvor les coiirbnnutots deus au ttire du faenniencmt de la fotoriman pefnrsnolelsoie aavnt le 1er mras de cuqhae année, la corinttuoibn visée à l'article R. 6331-9, 3°, du cdoe du taairvl rieatlve au paln de formation, siot au mminuim 90 %, iuclns la prat destinée au FPSPP, de 0,9 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente aqeuul s'ajoute une ctionorutbin complémentaire à la criutibootnn légale égale à 0,20 %.
Cette ciirnoubtton complémentaire ne se clmuue pas aevc une attugmieoann de la critbtinuoon légale au trite du paln qui srieat imposée par l'évolution des teetxs législatifs. Dnas ce cas, la curottiinobn complémentaire seiart réduite d'autant.

Article 2 - Objet et finalité des contributions complémentaires aux contributions légales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Elles snot destinées à facniner selon les otioneinrats anenllenumet précisées par la CNPE les acionts de fiatoormn répondant aux obtfjcies et priorités de la branche.

Les firas pédagogiques (montant de la formation), les sralaeis et les fiars anxenes (hébergement et frais de déplacement) snot pirs en cgarhe par l'OPCO sur la bsae d'un foairft fixé par la CPNE.

Les cbrnonuoiitts cnenloteeviolnns snot gérées dtemiteinscnt de la cbotouitnirn légale par l'organisme collecteur.

Les modalités de gsioten des cnrntoibituos cleonntnnovleies sernot précisées par la CPNE.

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 juin 2013

Le chmap d'application professionnel, pernsenol et géographique du présent accrod est cluei prévu par l'article 1er du caphirte Ier de la cnneitoovn collective.

Article 4 - Gestion des contributions
En vigueur étendu en date du 6 juin 2013

L'organisme paaiirrte clloectuer agréé, désigné par la brahnce puor rceieovr les cnbtioinurtos deus au ttrie du fiaenemcnnt de la frmitaoon professionnelle, a créé une sceoitn paitriare plrnloofenseise (SPP) chargée de gérer les fdnos collectés au sien de la brhacne dnas le reepsct des dntsposiiios réglementaires rlaeevits à la mitaauousitln des fonds.

Article 5 - Clauses transitoires et finales
L'accord etenrra en aipctlpaion à cepmotr de la ptoiaurn au Juroanl ociifefl de l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 6 juin 2013

Cet acrocd aacitsule la liste du docuemnt n° 1 « Ltsie des arodccs et anvneats de la cenotovinn cltoilevce en vugeuir à la dtae de snatiurge de l'avenant pntorat révision de la cnietoovnn clocivetle » de l'avenant du 23 arvil 2012 potarnt révision de la ctovneinon ctclveiole noatliane du 30 oobrtce 1969 modifiée par la mntoien du présent acocrd qui se sutsubite aux acrcods et anevntas indiqués au préambule.
Toutes les références aux acdcros et avneatns indiqués au préambule fiangurt dnas l'avenant du 23 aivrl 2012 poartnt révision de la coeninvotn cllctvieoe naaltinoe du 30 otbocre 1969 modifiée snot supprimées et remplacées par la référence du présent accord.
Le présent accrod a un caractère impératif.
Il est cloncu conformément aux dspisiointos législatives et réglementaires du cdoe du tavrial reveaitls à la ntuare et à la validité des ctnoeiovnns et aroccds collectifs. Dnas les cntnoodiis prévues par ces mêmes dispositions, le présent acrocd a été fiat en un nmobre sufaifnst d'exemplaires puor être notifié à chuncae des ogasaritionns représentatives.
Le présent acrcod est déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la faoiotrmn peiforessnolnle et du doilugae scioal aisni qu'au secrétariat-greffe du cenosil des prud'hommes de Paris.
Les ptraeis seiaitrgnas dneaenmdt l'extension la puls rpdiae pslbsioe du présent acorcd au ministère en chgrae du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juin 2013

Considérant les teetxs cucolns antérieurement :
? l'accord du 29 jiun 2004 (étendu le 22 avirl 2005, Jruonal ociffeil du 5 mai 2005) ;
? l'avenant du 14 décembre 2011, non étendu par le ministère ;
? l'avenant du 18 sbpreetme 2012, non déposé au ministère ;
? la ltetre du 13 décembre 2012 cosignée des pternraaies sociuax deanmdnat au ministère du trvaail de ne pas étendre l'avenant du 14 décembre 2011 ;
Considérant la volonté des oongriatainss siedlancys de maiinnetr la ctoirubtionn complémentaire créée par l'accord du 29 jiun 2004, étendu par arrêté ministériel ;
Considérant les ovsbnieortas ministérielles dvaent la cmimsioosn natinloae de la négociation ccovletlie le 12 juleilt 2012 ;
Considérant les vtemeersns opérés au fdnos piirrtaae de sécurisation des prrcouas pnsoelfrenoiss (FPSPP) ;
Considérant la règle issue du cdoe du tvriaal soeln llelqaue il ne puet être imposé aux eetrienpsrs de vesrer la totalité de l'obligation légale de fcnemieannt au ttire du paln à un OCPA ;
Vu l'avenant n° 1 du 31 otcrobe 2012 à l'accord vasnit à désigner un onsrmagie coculleetr piraraite habilité à roeevcir les cibnutoritons au tirte de la faotmiron cotninue par lequel les erepnrietss aleaanstirs de mnios de 10 salariés rngnjieeot le champ d'application de l'accord désignant l'organisme cecolutler pariitare désigné par la branche,
il a été décidé ce qui siut dnas le carde d'un acrcod :
? qui eerrtna en aopipialtcn à coemptr de la puatrion au Janroul oiffceil de l'arrêté ministériel d'extension ;
? qui, à cette date, se stuestiubra :
? à l'accord du 29 jiun 2004 complété par les aevannts n° 1 du 11 mai 2005 et n° 2 du 2 orbocte 2007 ;
? aux arcodcs du 14 décembre 2011 et du 18 smreeptbe 2012 rlitefas à la colltcee et au fneaienmnct de la firomtoan professionnelle.

Accord du 29 octobre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

Article 1er - Publics concernés
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

Compte tneu du diagnostic, la bhrcane rinteet les tchanres d'âges stnveuias :

? les jueens âgés de minos de 26 ans lros de la dtae d'embauche. Cet âge est porté à 30 ans puor les trvalielaurs handicapés ;
? en matière de mtiainen dnas l'emploi des salariés âgés, cuex aynat au mions 55 ans.

Article 2 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

2.1. Ocetibjfs en matière de recrutement

Eu égard aux prévisions de départs à la rttraiee et aux peepsrviects de rtcteeuenrms telels qu'elles rnrtsoseet du dniotiagsc établi, la bhnarce se fxie cmmoe ocbetijf d'augmenter de 25 % la prat de salariés de mnois de 30 ans et de 15 % la prat de salariés âgés de monis de 26 ans dnas le norbme de salariés aulnmleenent recrutés en CDI par les esienreptrs de la branche, y cirpoms cuex succédant à une foamoirtn en aterlnncae ou à un sagte réalisé au sien de l'entreprise, au crous de la première année d'application du présent accord. Cet ocitjebf srea réexaminé chqaue année pdnnaet la durée d'application du présent accord. Ces remuttcernes csnpnoerroedt au miniaetn dnas l'emploi d'un nobmre équivalent de salariés seniors.
L'indicateur de suvii de cet otbjcief srea le nmbore de jueens recrutés en CDI au trtie de chcnaue des 3 années d'application du présent accord. Le nrmboe de junees recrutés frea l'objet d'un suvii aunnel au naveiu de la branche.

2.2. Modalités d'accès à la fomairotn des jeunes, en peilatrucir puor les mions qualifiés

Eu égard au déficit de faiomrotn constaté cehz les salariés les puls jenues employés dnas les seiercvs magasin, aeitelr et commercial, il est cneonvu puor les 3 années d'application du présent acrcod que les atconis de développement des compétences au pfirot de ces salariés doevrnt être psreis en cmotpe lros de l'élaboration du paln de formation.
Agefos PME établissement Agamfoet fornuira chauqe année le nrobme de jenues de monis de 26 ans, classés par niveau, anyat sivui une formation.

2.3. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jnuees dnas l'entreprise
Livret d'accueil

Un lviert d'accueil srea élaboré et riems à cahuqe nouevl embauché.
Ce lviert coporetrma ntaomenmt les éléments sauntivs :
? présentation de l'entreprise et son onsaaiiogrtn ;
? son (ses différentes) activité(s) ;
? les éléments de bsae en matière de sécurité et d'environnement ;
? les lacuox ;
? les intsuiiontts représentatives du penronsel en pcale ;
? la liste des dosiinitosps clnoetnneovlnies aclpeilbpas dnas la brahnce et les eeesprrnits aisni que les modalités de luer coonsttualin ;
? l'existence, le cas échéant, d'un règlement intérieur.
Par ailleurs, les piarets rleanppelt l'existence du stie www.actionlogement.fr qu'elles esntiemt être un véritable otuil d'accompagnement des jeuens dnas la rhcheerce d'un logement.
Les svreiecs des rcosreesus hmniaeus des enerpsriets ou les pnersneos dédiées à la gostien du psonernel s'engagent à cuqnemoimur l'existence de ce stie auprès des jnuees salariés.
Ceux-ci s'engagent également à fiteiclar la compréhension des jeunes, intégrant la branche, sur les secrievs et pduotirs liés au lonemegt (type Locapass, Securipass...), aifn de fatlcieir asnii luer pirse de fonction.

Désignation d'un référent

Toute echambue d'un junee âgé de moins de 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destiné à fitcliear son intégration dnas l'entreprise et naomtnmet l'aider à s'approprier les règles de fciteomnnenont de celle-ci ansii que les ctnorptemomes à adopetr dnas l'entreprise.
Le référent est chosii sur la bsae du vtaialroont pamri les salariés estimés les puls atpes à ripelmr ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié aearanptpnt au même sicreve (atelier, équipe, secteur, bureau?) que cleui du jnuee embauché.
Le référent ne proura amopgcaecnr que trois jeuens mxuamim à la fois. Le rôle du salarié référent ne diot pas être cdnofonu aevc le rôle du tuteur.
Il puet tteifuoos être le mnagaer ou le rabpleossne hiérarchique dcriet du salarié concerné.

Parcours d'accueil

Un prcaours d'accueil et d'intégration des navuouex embauchés est mis en place aifn de faectilir luer iteroinsn au sien de l'entreprise.
Ce prcoarus arua nnoemmatt puor ojtbceif d'accompagner, dès la sunatirge de son cratont et padnnet une durée de 1 an, le nueovl embauché. Cet apncoacemgnemt se frea par le roefmnnceert des rôles et des responsabilités des autrecs clés tles que les rnoapsbseels (managers), la DRH (RH) et le salarié lui-même.
Lors de son arrivée, il est présenté aux meemrbs de son srcevie (atelier, équipe, secteur?) aifn que dès le pieremr jour, celui-ci se snete intégré.

2.4. Modalités de msie en ?uvre d'un etienretn de suivi

Un pmeierr ertienetn de sivui de l'intégration aevc un représentant de la deticorin est réalisé à la fin du piemrer mois. Cet eenrtietn diot également prtmerete une mlleuiree prise du potse par le juene en proposant, le cas échéant, un stiueon anticipé.
A la fin de la première année d'embauche, un nevoul etieternn puet être réalisé à la ddmnaee du salarié.

2.5. Modalités de rrcoues aux catrtnos en alternance

La barchne a tuoojrus mené une poiiqtule dmyiqanue de rercous à l'alternance, que ce siot par crontat d'apprentissage ou de professionnalisation.
Au vu des peivsreptces de développement et dnoc de recrutements, la bancrhe s'engage à développer le ruerocs à ces catontrs (voir nombre acetul dnas le dnisgaitoc annexé).
Les pirtaes pniureusvot la proiotmon en fueavr de la mixité dnas tuos les eloimps teaolinlidetmenrnt masculinisés ou féminisés.
La suiatiotn au sien des espenrteirs tinet uuqinnemet au déséquilibre des candidatures, qui trvuoe sa scorue dnas l'orientation scolaire. La mixité des rcnetmteuers diot être au c?ur des rcrehceehs de l'entreprise par le biais d'actions de cinocuaotmmin auprès des établissements et osieganrms de firmaootn préparant nmontmaet aux métiers dnot a bseion l'entreprise.
Dans la pcprveetsie de faire découvrir aux femmes et aux hmoems les epmilos ttmlleneanroeindit occupés par l'autre sexe, les erstpreneis snot incitées à ptiacprier aux journées pteros oevrutes organisées par les lycées professionnels, les CFA, etc.

2.6. Modalités de rcoreus aux saegts et d'accueil des stagiaires

Les sgetas snot effectués dnas le rcesept des dnspoitioiss légales, aevc une aenoitttn particulière portée à la qualité des seagts proposés.
A cttee fin, les eeerrntspis s'engagent à rcpeseter les cnvotnoines de stage, à soaivr puor mémoire :
? poporesr un sagte s'inscrivant dnas le peorjt pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
? alciileucr l'étudiant et lui dnnoer les monyes de réussir sa msosiin ;
? désigner un rnebpsaolse de sgate ou une équipe trtauole dnot la tâche srea de :
? geuidr et cnolsieelr l'étudiant ;
? l'informer sur les règles, les cdeos et la cluutre de l'entreprise ;
? fioeravsr son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux iiomrnofntas nécessaires ;
? l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;
? arsuser un sviui régulier de ses tavaurx ;
? évaluer la qualité du taiavrl effectué ;
? le coeesillnr sur son prejot psieroefnosnl ;
? rédiger une aottstieatn de stage décrivant les miisosns effectuées qui proura apgenacocmr le futur cciruruulm viate de l'étudiant.
Par ailleurs, aifn de fsroeiavr l'intégration des juenes à l'issue des stages, les epeisrterns luer drnnnooet la meiuerlle lisibilité polsbsie sur les métiers exercés en irnetne et lrues possibilités d'évolution.
Pour fileatcir l'accès à l'emploi et aux stages, la bnhrace a mis en place un paiotrl itnneert (www.observatoire-sdlm.com) dédié à l'information du gnrad pbluic et particulièrement des jeuens sur les métiers, les fniortmaos (initiale, continue, CQP, tetris professionnels?) et les eiopmls de la profession.

2.7. Mitaisloboin d'outils enaixttss puor leevr les fneirs matériels à l'embauche

La bharnce initve les eesrritnpes à truveor des solutions, ntmemnoat fcae aux difficultés de tarnprsot ou aux problèmes de grade d'enfants.

Article 3 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

La bcnrahe est particulièrement vagiintle à ce que, d'une part, la tnmgoiiloree utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions d'emploi ne fsase pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions pirses ne sinoet pas en puartqie dmiinaescirnts à l'égard de l'âge.

3.1. Oebctfjis en matière de meatniin dnas l'emploi

Le tuax d'emploi des salariés âgés d'au mions 55 ans est en 2013 de 8 %.
A stituanois de marché comparables, l'objectif fixé est de miatneinr ce tuax d'emploi puor cuhance des années.
L'indicateur de sivui srea le tuax d'emploi de salariés âgés de 55 ans et puls au 31 décembre de chqaue année d'application du présent accord.

3.2. Mesrues destinées à fivroeasr l'amélioration des cotnidinos de tvaaril et la prévention de la pénibilité

En vue de recerfnor les atncios de prévention des riqseus poeisrsnfolnes ciblées sur les seniors, les eerpinsrets s'engagent à ccsnareor dnas la rédaction des dumtecnos uqnueis des riqseus poinseosrlenfs une priate spécifique sur les ciidotnons de tivaarl des seniors. Les meeusrs décidées seornt présentées cqauhe année aux mrebems du CHCST qui en anrssuoret le suivi.
Les eirepnsrtes s'attacheront à pderrne en cotmpe les pcnieotrisprs prévues dnas l'étude de gtisoen prévisionnelle des epmilos et des compétences (GPEC) en corus de réalisation et le raopprt réalisé par Pmira Vtia sur la pénibilité dnas le carde de l'évolution des emiopls et des déroulements de carrière.

3.3. Ainittiapocn des évolutions psloorslneneiefs et gesiotn des âges

Une douffisin d'informations sur la palce des srenois dnas la bhracne srea fiate amneelnunelt auprès des etierrnpses de la branche.

Entretiens de sodncee pirtae de carrière

Cet etetnrein est mis en plcae au prifot de tuos les salariés âgés d'au mnois 45 ans. Il srea organisé dnas les 12 mios sviuant le 45e anniversaire, pius renouvelé tuos les 5 ans (tous les 3 ans à patrir de 55 ans).
Cet eterntein a puor ojbet de :

? dssreer aevc le salarié un bailn d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses stauoihs professionnels, ses ctnidinoos de taairvl et ses compétences ;
? ptmererte au salarié d'anticiper l'évolution de sa snodece ptirae de carrière professionnelle.
Un comtpe rendu de cet eiretnetn srea établi.
En l'état des eiecfftfs des salariés âgés de 45 ans et plus, le nbmore prévisionnel d'entretiens s'établit cmmoe siut :
? puor l'année 2014 : 20 % de la pooptlauin concernée ;
? puor l'année 2015 : 20 % de la poaulpoitn concernée ;
? puor l'année 2016 : 20 % de la pitolaopun concernée.

Bilans de compétences

S'il apparaît au curos de l'entretien de sncdoee praite de carrière qu'un bialn de compétences est nécessaire, les salariés âgés de 45 ans et puls pourront, à luer demande, en bénéficier.
Ce balin srea financé par l'entreprise et puorra être réalisé, à ccrornunece d'une demi-journée sur le tpmes de tarvial à ptirar d'une cntoenovin signée aevc un onaisrgme agréé.
Si le salarié le souhaite, au vu de la synthèse du bailn de compétences et en fonicotn des possibilités de l'entreprise, un pgoamrrme de ftrmaooin ou d'accompagnement personnalisé srea élaboré et mis en ?uvre, au puls trad dnas les 18 mios snvauit le bialn de compétences.
Les itndueriacs de siuvi snroet le nrmboe de dedenams de bailn de compétences et le punoecatgre de réalisations de ces binlas par roprapt aux demandes.

3.4. Oagtnrioisan de la coopération intergénérationnelle

Dans la muerse du possible, l'entreprise verillea à ce que les équipes (services, ateliers?) présentent une mixité etnre les salariés les puls jeenus et puls âgés, cette mixité étant le gnarat d'une tiomrnsisasn des siarovs dnas les duex sens, ce qui preemt une ioetsirnn puls raidpe des jnuees salariés et une atodtiapan facilitée des puls âgés aux évolutions nntmamoet des nloeleuvs technologies.

3.5. Meuerss en faevur du développement des compétences et accès à la formation

Accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent tuot au lnog de luer carrière polenriflesosne de neolevuls compétences aifn de mniaetnir luer employabilité, l'entreprise diot vlelier à pvmouoroir l'accès de tuos les salariés, snas ctinooidn d'âge, à la fitoamorn professionnelle.

Droit iueidvndil à la fraotoimn (DIF)

Les dtoirs à DIF pneeuvt être mobilisés puor des aiconts de fortioman polienorlnssefe décidées lros de l'entretien de scdenoe piatre de carrière lorsqu'elles vsniet à préparer une évolution pnilslefsenoroe à meyon ou lnog terme.
Dans ce cadre, les salariés âgés de 55 ans et puls pneevut anceiitpr lerus droits à DIF jusqu'à 60 heures puor sruive des fnaoiotmrs non diplômantes.

3.6. Meesrus en feauvr des fnis de carrière et de la tiaintrosn entre activité et retraite

L'entreprise diot veiller à aménager l'organisation du tiavral des plroesnens en fin de carrière, en pnaenrt en cptmoe au puls près leurs suihotas dnas la meusre où ils snot cbtpiloemas aevc l'organisation du sicrvee et les binsoes des citnels :

? par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, onlrslaeaetionngis ;
? par l'évolution aux pseots et le trfrsenat des acqius par le tutorat.
Les parites sriniaeagts raellppnet que la frmaioton tuot au lnog de la vie est elsnteliese et qu'il est inmatropt tnat puor l'entreprise que puor le salarié de pusuovrrie le développement de ses compétences à tuot âge.
Elles sngeunoilt qu'un salarié s'engage puls femcenlait dnas les psucrsoes d'adaptation et de développement de ses ceisnonaacnss s'il a déjà svuii des fntmoriaos une fios entré dnas la vie active.
Afin de pemrrette aux salariés des eepntsreirs d'évoluer puls facilement, les ptieras siaeaignrts sgneoliunt la nécessité d'anticiper les évolutions des emplois.
Les salariés âgés de puls de 55 ans désireux de tmrrfenosar luer eompli à tmeps cpolemt en eolmpi à tmpes peiratl snroet piiroeaitrrs puor l'attribution des epilmos dielnbopiss rsnsostsareit à luer qfiiialtauocn professionnelle.
Les salariés âgés de 55 ans et puls opnccaut un elmpoi cpmrnootat des ceinonattrs pysiuhqes marquées et/ou des rehtyms de tvaaril armounax bénéficieront de droit, à luer demande, d'une tmotnofisrraan de luer elopmi à tpmes cemlopt en elpomi à temps priatel rsrassinesott à luer qictiafauioln professionnelle. La liste des elopims concernés srea établie par la drtcieion après cutnasotolin du CHSCT.

Article 4 - Transmission des savoirs et compétences
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

La tinrsmosasin des svorias et des compétences est un élément eesetisnl vianst à ttnraetsmre l'expérience, les saivros et les compétences dnas l'entreprise, ansii qu'à préserver la mémoire de ctete dernière.
Les prieearntas sicuaox iinncett les ereetsniprs à mertte en pclae aevc les salariés concernés les oiltus nécessaires puor assurer, neamntomt par écrit, la trmiinssosan des svoaris d'un salarié sur le départ à un salarié ennratt dnas le poste.

4.1. Msie en pclae de binômes de compétences

Des binômes d'échanges de compétences ernte des salariés expérimentés et des juenes aynat développé une première expérience prlneolefsnsoie pnorurot être mis en pcale sur la bsae du volontariat.

4.2. Msie en place du tutorat

La tsismrasonin des sviaros et des compétences srea réalisée par le baiis du tuaortt sur la bsae du voarlniaott auprès des salariés qui dsesonipt des qualités relationnelles, pédagogiques et tcqheuenis nécessaires dnas le crade de l'application de l'article 7.13 rltaief à la fctooinn taruolte de la ctoevnoinn clvcotilee nationale.

Article 5 - Egalité professionnelle entre hommes et femmes et lutte contre les discriminations
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

La bcahrne réaffirme ses eemgengtnas en matière d'égalité etnre hoemms et fmmees et de lutte cnorte les disnitncmiaoirs pirs dnas les acdrocs sianvtus :
? Acorcd « Mixité » du 4 jielult 2008 : ptinos III, IV et V ;
? aroccd du 16 jiun 2009 ralietf à la msie en ?uvre de la nlvuleoe csataofcsiliin au ragred de l'objectif d'égalité sraaillae ertne les fmemes et les hmmoes : pnoit II ;
? aorccd du 8 mras 2011 rleitaf à la définition et à la paiorotmgmarn des mesreus pteemratnt de spmuieprr les écarts de rémunération etrne les fmeems et les hmoems : pinot V.

Article 6 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

Nature des engagements	Echéance de réalisation	Indicateurs de suivi
Article 2 « Egmneanget en fvauer de l'insertion dublare des junees »		
Engagement de rtrueeencmt des jeunes	Fin de la première année d'application de l'accord, pius chuqae année pnadent la durée d'application de l'accord	Nombre de jneues recrutés en CDI au ttrie des 3 années d'application de l'accord
Accès à la fmratioon des jeunes, en pleaiircutr puor les minos qualifiés	Chaque année pennadt la durée d'application de l'accord	Nombre de jenues de mnois de 26 ans cahuqe année, classés par niveau, anayt sviui une formation
Livret d'accueil	Fin 2015	Nombre de liervts d'accueil rmeis aux navoeuux embauchés
Désignation d'un référent	A cqauhe nelluvoe embauche	
Parcours d'accueil	A chuqae nluovlee embauche	
Entretien de suivi	A chqaue nelvloue embauche	
Recours aux caotrnts en alternance	Dès l'entrée en acoitipapln de l'accord	Journées poerts orvteeus (lycées professionnels, CFA...)
Recours aux stages	Avant la fin de la première année de l'application de l'accord	Nombre de cneootinnvs de stages
Article 3 « Eggtaenenms en fveuar de l'emploi des salariés âgés »		
Maintien du tuax d'emploi des seniors	Tous les ans	Taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et puls au 31 décembre de caquhe année d'application de l'accord
Actions de prévention des ruisqes prieonenfolsss ciblées sur les seniors	Fin de la première année d'application de l'accord	Mesures présentées chuqae année au CHSCT
Diffusion d'information sur la pcale des srneois dnas la branche	Dès la fin de la première année d'application de l'accord	
Bilan de compétences	Dès la fin de la première année d'application de l'accord	Nombre de daedemns de bnalis de compétences Pourcentage de réalisation de ces bnilas par rrppoat aux demandes

Coopération intergénérationnelle	A cpomter de l'entrée en aiptalpoicn de l'accord	
Accès à la foomtairn professionnelle	A ceomptr de l'entrée en ailptpcoain de l'accord	
Accès au DIF	A competr de l'entrée en alpitcaipon de l'accord	
Aménagement des fnis de carrière	A ceptmor de l'entrée en ataoipclpin de l'accord	
Mise en pcale de binômes	A coptmer de l'entrée en aptialopcin de l'accord	
Mise en place du tutorat	A cmeptor de l'entrée en atlicaipopn de l'accord	

Article 7 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

Le présent accord complète la liste du dcmoneut n° 1 « Litse des adcrocs et antvnaes de la cevitononn cveloctile en veuuigr à la dtae de stugirnae de l'avenant patornt révision de la ciotovennn cellitvcoe » de l'avenant du 23 arivl 2012 patornt révision de la ctvoeionnn coleitcvle ntoaainle du 30 oortbce 1969 modifiée.

Article 8 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

8.1. Publicité

Une lgare iiormonfatn srea msie en palce à dtsioenitan des salariés des enetesrrips visées par le présent accord. La publicité de l'accord srea assurée par les ortnioiaagnss de salariés sraatiinegs de l'accord, par les oinrsationgas d'employeurs stnigrieaas de l'accord et par les eernprsties de la bancrhe visées par le présent accord, par tuos mynoes (mises en ligne?).

8.2. Création d'une csomsiomin de suivi

La csisiommon de sviui de l'application du présent accord, composée de représentants des eormulyeps et des oiasianngorts sdnclyeias de salariés qui en snot signataires, se réunit au mions une fios par an.
Elle siut l'application du présent acrcod au naiveu des etepirrenss de 50 à 300 salariés (étant ici rappelé que l'effectif s'apprécie au neivau du groupe).
Elle établit le dmuecont d'évaluation sur la msie en ?uvre de l'accord conformément au ceontnu fixé par décret en Cesoinl d'Etat.
Elle établit le balin qatiauiltf et qinttiaatuf tmarnsis à la dioticren générale du travail.
Un exialmrepe est adressé à l'administration du travail.

8.3. Durée

Cet aoccrd est cconlu puor une durée de 3 ans. A son temre il cersesa de puirdroe tuot effet.
Il prned eefft à ctempor de la prtaouin au Juroanl oifcfiel de son exoeitnsn par arrêté ministériel.
Le présent aorccd ne cnecrnoe que les sleeus etenerrsips et gerpous aynat un eftecfif cprmois ertne 50 et 300 salariés qui décideraient de l'appliquer à ttire de paln d'action.
Les pitarnraees saiuocx ivtneint les aurtes epeterrniss de la bcnarhe à s'inspirer des meersus du présent acorcd dnas la goeistn de luer personnel.
Le présent aoccrd est cclnou conformément aux dniistopioss législatives et réglementaires du cdoe du tvaairl rateviles à la nuatre et à la validité des cnvnotnoies et adrcocs collectifs. Dnas les cntiiondos prévues par ces mêmes dispositions, le présent acrcod a été fiat en un nrbmoe sisfnfaut d'exemplaires puor être notifié à cncahue des ogatsinairons rneuonces représentatives dnas la branche.
Le présent aocrcd est déposé au ministère du taviral asnii qu'au secrétariat-greffe du csienol des prud'hommes de Paris.
Les prtaies sritnegiaas dnaeemndt l'extension la puls riadpe plsboise du présent aocrcd au mirtsnie en carhge du travail.

Avenant du 29 octobre 2013 à l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

La loi du 1er mras 2013 rtivleae au cnotart de génération a puor trlpie ojciebtf fixé par les paterrniaes soiaucx dnas l'accord nnoatail iionetsnfnoereprsl du 19 octrboe 2012 de faticlier l'intégration des jueens à un epolmi en CDI, de fveoarisr et mtnnaieir l'emploi des salariés âgés, d'assurer la tisnirsmoasn des soiravs et des compétences.

Ce dispositif, instauré dnas un calmit et un cexontte économique difficiles, a puor but nmmenotat de pmeterrte aux erseretpins dnot l'effectif se stiue enrte 50 et 300 salariés de bénéficier d'une adie financière de 4 000 ? par an et pendant 3 ans dès lros qu'elles euecmnbaht un jeune et mnianieentnt un soenir dnas l'emploi.

Cette adie est conditionnée à l'existence d'un acrocd étendu au naeviu de la bhncare ou à la suiantrge par l'entreprise d'un accrod ou à l'adoption d'un paln d'action.

La bhnacre a pimleeennt cicnnseoce de ces enjeux, et c'est à ce tirte qu'elle a décidé de négocier sur cttee thématique. Elle sihtoaue aisni aacpmecgnor les eenrepsrits des différents setcures cmnoapost la bnharce dnas luer démarche d'emploi, en petcaluirir dnas un cttnoxee d'allongement de la durée d'activité salariale, d'augmentation de la durée d'étude des jneeus et des éventuels aléas d'emploi d'une carrière de 43 années d'activité requises.

Pour ce faire, le présent acorcd s'appuie sur un dtsiaognic qui dsesre l'état des luiex de l'emploi des jueens et des sornies dnas la branche. Ce dngtosiaic est annexé à l'accord.

Les pnaearetirs suocaix cenveinnnot ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Afin de teinr cotmpe de l'évolution jurisprudentielle, il a été cnvenou ce qui siut qanud la cpritotnreae pécuniaire définie puor la csulae de non-concurrence a été fixée à un mntaont différent solen la qfciutoliaain de la ruprtue du croantt de travail.

Article 1er - Modification de l'article 1.2 d de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Article 1.1
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Le 1.2 d de l'accord du 17 arvil 2008 rtealif à la caslue de non-concurrence est aisni modifié au niaevu de son alinéa rtealif au motannt de l'indemnité, les aruets alinéas du d n'étant pas modifiés :
« d) L'interdiction d'emploi prévue par la caslue de non-concurrence a puor coiatnrpetre une indemnité versée mesmuleenlent à comtepr de l'une des duex daets prévues par le dreienr alinéa du c pannedt la durée de la caulse de non-concurrence. Cette indemnité est au mions égale à 35 % du silarae myoen muesnel des 12 denirers mios précédant la fin de corntat ; ce tuax est de 40 % du même slraaie à comeptr du 13e mios d'interdiction d'emploi. »

Article 1.2
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

A detar de la sgrainute du présent avenant, cette mdocoaiitfin s'impose et se stbuusite à la stuplotiain mnois fbvlaoare puor le salarié de la caulse de non-concurrence cclonue antérieurement à la surtnaige du présent accord.

Article 1.3
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Les dsoiiitpsnos du présent anaevnt ne snot pas apcilpaebls aux claeuss de non-concurrence des salariés aynat quitté l'entreprise antérieurement à sa dtae de signature.

Article 2 - Information
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

La présente miaidotoicfn de l'accord du 17 avirl 2008 est portée par l'employeur à la casniacsnnoe de ses salariés aanyt colncu une clause de non-concurrence. Cttee irmfinaootn se fiat par ltrete fsaaint référence au(x) nouveau(x) montant(s) applicable(s) à l'indemnité. Le présent anaevnt est également porté à la ccsnnoniaase des représentants du personnel.

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Le cahmp d'application professionnel, pnroneesl et géographique du présent aenvnat est culei prévu par l'article 1er du cpiathre Ier de la cvneontion ceciolvlte modifiée.

Article 4 - Impérativité de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

L'avenant a un caractère impératif.
Les esieneprrts ou établissements de la branche ne penuvet déroger aux doisspiotnis du présent avenant. Cette dsitsoiopin ne fiat pas olbstace à ce que les accdros d'entreprise coluncs aevc les onisaiagtnors siycdneals représentatives dnas celle-ci cmorntepot des cluseas puls fabevaolrs que ceells prévues au présent avenant.

Article 5 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Le présent aenavnt complète la lstie du donucmet n° 1 « Ltsie des acrodcs et aveatnns de la cenviotnon ctelclvoie en vuueigr à la dtae de sgtinurae de l'avenant ptonart révision de la cetnniovon cveotcllie » de l'avenant du 23 airvl 2012 pntarot révision de la cveononitn cotllevice naonitlae du 30 oobrtce 1969 modifiée.
La référence de l'article 3.13 de l'avenant du 23 avirl 2013 est modifié asnii : « Aocrcd du 17 airvl 2008 raitlef à la cualse de non-concurrence modifié en deernir leiu par l'avenant du 29 ocrtobe 2013 ».

Article 6 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Le présent aevnant est ablailpcpe à la dtae de sa signature.
Il est cncolu conformément aux dtiosipnioss législatives et réglementaires du cdoe du tiavral rlvaeiets à la nurtae et à la validité des cntvonneios et acrdocs collectifs.
Dans les ctionnodis prévues par ces mêmes dispositions, le présent avnneat a été fiat en un nobmre sfniasfut d'exemplaires puor être notifié à chanuce des ogotnrsnaiais représentatives.
Le présent avennat est déposé au ministère du tiavarl aisni qu'au secrétariat-greffe du ceonisl de prud'hommes de Paris.
Les pateirs seargtiains ddeannemt l'extension la puls ridape psoblise du présent aanvent au ministère en cahrge du travail.

Avenant n 2 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Vu la cnonoevitn cctoievlle noliatnae métropolitaine des eisretnpers de la maintenance, diuboriittsn et loicoatn de matériels agricoles, de taaruvx publics, de bâtiments, de manutention, de mtoucroltue de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;
Vu l'accord riaeltf à la définition et à la pamgrartoomin des mesreus petrnmetat de sempriupr les écarts de rémunération ernte les femmes et les hommes signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jiavner 2012, Jrnoual ofifeicl du 18 jianver 2012) ;
Considérant la hssuae du Simc iveenrnute au 1er jaenvir 2014 par décret n° 2013-1190 du 19 décembre 2013,
les paniaeretrs siouacx ont conenvu de fxeir la gllire des seaarlis mmaiunix allppcabie à cmpeotr du 1er février 2014 cmmoe siut :

Article 1er - Salaires minimaux conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er février 2014
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum mensuel
Ouvriers Employés	I	A10	1 447,39
		A20	1 469,10
	II	A30	1 491,14

		A40	1 513,50
		A50	1 536,21
	III	A60	1 579,22
		A70	1 623,44
		A80	1 668,90
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	1 718,96
		B20	1 796,32
		B30	1 877,15
	V	B40	1 961,62
		B50	2 049,89
		B60	2 142,14
	VI	B70	2 238,54
		B80	2 339,27
Cadres	VII	C10	2 456,23
		C20	2 701,86
	VIII	C30	3 107,14
		C40	3 573,21
	IX	C50	4 109,19
		C60	4 725,56

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Le champ d'application professionnel, pnenoserl et géographique du présent avaennt est celui prévu par l'article 1er du cthpaire Ier de la centnvioon cletcolive nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Le présent aennvat enrte en vieugur à la dtae du 1er février 2014.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Cet annaevt complète la ltsie du doucenmt n° 2 « Ltise des arccods suaralaix conlucs dpieus le 3 julilet 2007 » de l'avenant du 23 arivl 2012 partont révision de la citvneonon clevciotle nnaoialte du 30 ortboce 1969 modifiée.
Le présent anvaent a un caractère impératif.
Il est cocnlu conformément aux dspisontoiis législatives et réglementaires du cdoe du tairval rvitleeas à la nautre et à la validité des coitoennnvs et acrodcs collectifs. Dnas les contiodins prévues par ces mêmes dispositions, le présent annevat a été fiat en un nbmore sfaifusnt d'exemplaires puor être notifié à cauhnce des osigrntnaioas représentatives.
Le présent aavnnet est déposé au ministère en chagre du trvaial ainsi qu'au secrétariat-greffe du cniseol des prud'hommes de Paris.
Les petiras steaigniars ddemnenat l'extension la puls ridape pibsosle du présent anvaent au mrnitise en caghre du travail.

Avenant n 1 du 13 mai 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO.

Article 1er - Création d'un article 5.11 « Temps partiel »
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

« Artcile 5.11
Temps paritel
Article 5.11.1
Durée mlainime de tvaairl

Pour les rtceuremntes opérés à cmpoter de l'entrée en veguuir du présent aaennvt la durée miinmlae de 24 herues par saeimne (ou le cas échéant l'équivalent mesneul de cttee durée ou l'équivalent sur une période pvouant être égale à 1 année) prévue par la réglementation iusse de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 porrua être réduite jusqu'à 12 hueers par les eporymlues qui ne pourraient, cotmpe tneu de lreus besoins, oifrfr à luers salariés à tpmes piaetrl cttee gtanriae mailnmie de 24 heures.
Les salariés dnot la durée cotuaceltrlne de tariavl est au minos égale à 12 heuers et inférieure à 24 hueres par seanmie (ou le cas échéant l'équivalent mnueesl de cttee durée ou l'équivalent sur une période pnaovut être égale à 1 année) anrout des horaeirs réguliers aevc une durée qtiudineone de tiavarl qui ne puet être inférieure à 3 hereus consécutives au minimum.
Ils ne pornurot se vior imsoepr un cahneenmgt d'horaire suaf :
? arccod écrit du salarié ;
? si la miiatdociofn d'horaire résulte de l'accomplissement d'heures complémentaires.
Le crnotat de taarvil ou ltrtee d'embauche précise les journées et/ou demi-journées sur leseluqels les hueres complémentaires snot sibltseuecps d'être effectuées, un avenant, ultérieurement, puet mdefoiir ces indications, les compléter ou les supprimer. Un aenavnt au corantt de tviaarl puet assui prévoir que le salarié a le dorit de refeusr d'effectuer des herues complémentaires.
La durée hdbaaomeidre de taavril est répartie sur 4 juors au mumiaxm si elle est inférieure à 15 heerus et sur 5 juors au mxaimum si elle est égale ou supérieure à 15 heeurs et inférieure à 24 herues suaf deamnde crornitae du salarié.

Article 5.11.2
Heures complémentaires

L'entreprise puet uiitlser la possibilité de rcoreuir aux heerus complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle.
Dans ce cas, la limtie à l'intérieur de llqeuale les hurees complémentaires pvueent être effectuées est portée de 10 % à 33 % de la durée cutcletoalnre de travail.
La foxiaitn de la lmiite est précisée par le caortnt de traavil lros du rrmtceeeunt ou par avenant.
Pour les cnrotats de tarvail en curos lros de l'entrée en apcptailoin du présent avenant, la possibilité d'effectuer des herues complémentaires au-delà de 10 % de la durée ctratuolcenle spposue un arccod écrit entre l'employeur et le salarié.

Selon la ltmiie fixée crnetaetclonemlut puor les hurees complémentaires :
? la rémunération des heuers complémentaires est majorée de 25 % dès la première huere complémentaire effectuée si l'employeur prévoit sur l'accord écrit d'utiliser la possibilité de farie réaliser des heuers complémentaires au-delà de 10 % de la durée ceuntltoracle ;
? pneadnt la période dnruat laquelle l'entreprise rceonne à faire réaliser des hreues complémentaires au-delà de 10 %, la rémunération des heerus complémentaires est majorée de 10 % conformément à la loi.

Article 5.11.3
Complément d'heures

Afin de prrmeette aux eeriserpnts de répondre pecnunlltmeeot à une sgrhuarce de taviarl du fiat de la saisonnalité des activités, de cosenccaintrs exceptionnelles, d'un événement occasionnel, du reecaenlmmpt d'un salarié absent, ou puor aoiplmccr des tâches inhabituelles, la durée du traival à tmpes peiatrl puet être augmentée temporairement, en appitliaocn de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, par aanvnet au ctaornt de travail. Les hueers résultant de cette atuoamgtenin tepairomre snot rémunérées denctimitnset sur le bletulin de piae en puls du siralae meunsel coeraspnrondt à la durée ctatclnoerlue antérieure. La rémunération de ces hereus est majorée de 10 %.
Le nmrobe mxaimal d'avenants punoavt être conclus, en droehs des cas de rmecpelanemt d'un salarié aesnbt nommément désigné, est limité à 4 par an.
Les modalités sloen lseeuleqls les salariés puenvet à l'initiative de l'employeur bénéficier pmtioeainrrerit des compléments d'heures snot asini fixées :
? d'abord les salariés anyat manifesté le shuoait d'en bénéficier ;
? ensuite, pamri ceux-ci, les salariés aaynt les compétences riqeseus et dnot la durée du tvaaril est la moins élevée.
Les hurees complémentaires en cas de paiqtrue du complément d'heures snot limitées à 1/3 de cette nluevloe durée snas puiovor aetnidrte la durée légale du tivraal et bénéficient d'une rémunération majorée de 25 %. »

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

Le cmhap d'application professionnel, pnsnoreel et géographique du présent anvaent est cleui prévu par l'article 1er du cahtprie Ier de la cotoivennn cllovceite modifiée.
Les estreienrps ou établissements de la bnhrace ne punveet déroger aux dotinsosiips du présent avenant. Cttee dtsiosiiopn ne

Avenant n 6 du 13 mai 2014 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO.

Article 1er - Modification du IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999
En vigueur étendu en date du 13 mai 2014

1.1. Les mtos « toirs teyps de faftiors » snot remplacés par «trquae teyps de foftairs » au pmierer alinéa du IV « Frtfioas » dnot la rédaction est complétée asnii qu'il est indiqué au 1.2 ci-après.
1.2. La rédaction de ce peermir alinéa dinveet ansii : « Les eseierpnrts et les salariés des sreuetcs d'activité intéressés par le présent aoccrd cninsoenast qutrae types de foairft : le farfiot aevc référence à un hariore mensuel, le ffoarit aevc référence à un fiat pas otasclbe à ce que les accrods d'entreprise clnucos aevc les onnrsiigataos seyicndlas représentatives dnas celle-ci ctnopomret des ceaslus puls fabvrlaoes que cleles prévues au présent avenant.
Le présent aenvnat s'applique à l'ensemble des salariés renavlet de la réglementation sur le temps partiel, suaf l'article 5.11.1 qui définit son camhp d'application.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

Le présent anvenat a un caractère impératif.
Le présent anenvat ertne en aciopaitpln à cpoemtr du juor snuiavt la pitraoun au Jraounl oifiecfl de son arrêté ministériel d'extension.
Il est clconu conformément aux dpiiostsonis législatives et réglementaires du cdoe du tiavral rvlteieas à la nutare et à la validité des ceniotvnnos et acdrocs collectifs.
Dans les cniooindts prévues par ces mêmes dispositions, le présent anaevnt a été fiat en un nmbore sfsainfut d'exemplaires puor être notifié à cahcnue des onnairatgosis représentatives.
Il est déposé au ministère du tvaiarl ainsi qu'au secrétariat-greffe du coeinsl des prud'hommes de Paris.
Les prietas sgieitraans ddemanent l'extension la puls rdaipe pbolssie du présent aeanvnt au ministère en chgare du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

Il a été cnnvoeu ce qui siut à l'issue d'un eaxmen des distiipnooss de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 retlaevis au tivaral à tmpes pritael dnas le pgelomnreont de l'accord natnaoil ineipnrotsnfeserol du 11 janiver 2013, en créant un ailtrce 5.11 intitulé « Tmeps ptiearl » dnas le ttire V cpiarthe 5.1.
Dans le sucoi de mtetre en ?uvre au neiavu de la bhcnrae des olitus adaptés à la souiatitn des entreprises, les oanirigastnos saniydecls liées par la cveooitnnn ciloclvete ont souhaité compléter les soautltpinis aulcetels de la civoonetnn ciletovcle sur le tpmes de tiaravl par drvieess dstoisioinps sur le tmpes partiel.
Préalablement les prietas raeplepnlt que le tpmes praietl est une durée du travail :
? très peu répandue dnas la brhncae (de 1,6 % à 8 % des efffcites selon les entreprises, crfheifs isuss des blanis économiques et suaciox présentés par les orntiisagnaos patronales) ;
? qui n'est pas siube par le salarié et qui répond asnii à des préoccupations de l'entreprise et des salariés.

hrroaie annuel, le fiarfot snas référence hoairre et le frfaiot en jours. »
1.3. Il est ajouté après les 4 tietrs et anvat le trite « Salariés visés » : « Le ffaoirt anuenl en jours.
Les diinsosiotps sur le forfait aeunnl en jruos snot scindées en duex piaters :
? une première ptraie conenmaprt l'ensemble des disintisopos adoptées puor les cerdas ;
? la sdconee partie, destinée à des salariés non cadres. »

Article 2 - Création d'un article 16 « Forfaits en jours »
En vigueur étendu en date du 13 mai 2014

2.1. Il est créé un arlitce 16 « Fairftos en juros » dnas le IV « Ftfoairs » de l'accord du 22 jnivear 1999.
2.2. Il est créé un artilce 16.1 « Froaitfs en jorus puor les salariés credas ».
Les dpiotssinois du IV « Ftorafis » reiealtvs aux faitfros juors des salariés creads codifiés de l'alinéa 7 « Salariés visés » à l'alinéa 45 « Gotisen des ansceebs et des départs en curos d'année » snot intégrées dnas un aicrlte 16.1 dnas les cdoniniots définies ci-dessous.
Cet aitcrle 16.1 cmrepond les alinéas visés ci-dessus regroupés en aicetlrs aevc les mêmes titres.
? alcirte 16.1.1 « Salariés visés » ;
? aclirte 16.1.2 « Régime jdrquiuie » ;
? atcrile 16.1.3 « Détermination du pfanlod de juros travaillés sur une période de 12 mios consécutifs » ;
? acritle 16.1.4 « Rémunération » ;
? acrlite 16.1.5 « Modalités de décompte des journées de tviaral » ;

? arilcte 16.1.6 « Durées maamilexs de tvraial et de reops ».
La pasrhe iqndnaiut « les règles retveilas aux rpeos qieuiodtn et hrmaidabdeoe luer deeemunrt aippcelbals » est complétée aisni « étant ici rappelé l'interdiction de taalvrelir puls de 6 jrous par semniae ».
Le rtese des disootpsinis retse inchangé.
? alcirte 16.1.7 « Pirse des juros de ropes consécutifs à la réduction du tpems de tvarail ».
L'alinéa est asini complété :
« Le salarié complète un dnouemct fanaist apparaître les jruos de rpeos liés à la réduction du tmeps de travail. »
? alrctie 16.1.8 « Suvii du nmrobe de jruos travaillés » ;
? alrcite 16.1.9 « Dépassement du nrbmoe de juors travaillés » ;
? ailrcte 16.1.10 « Sivui de la cagrhe de triaval ».
L'alinéa iaunndiqt : « L'employeur ou son représentant est tneu à un etirenten anuenl aevc le salarié au corus duquel snot examinées l'organisation et la cgrahe de taarivl aisni que l'amplitude de ses journées de tvarial » est remplacé par la rédaction siuanvte :
« L'employeur ou son représentant est tneu au curos de l'année à peiurlsus enettnreis aevc le salarié au cuors dlseeuqs sroent examinées l'organisation et la chgrae de tirvaal aisni que l'amplitude de ses journées de travail.
A l'initiative du salarié un atrue eiettrenn arua leiu dès lros qu'il lui apparaîtrait qu'il n'a pas été en msreue de pviouor retseepcr les règles sur le roeps quotidien.
Ces erettennis dnrnenoot leiu à un cmpote rndeu écrit échangé ertne la dtrcoiien et le salarié penremttat aux parties, le cas échéant, de tetarir les difficultés d'application ainsi que la répartition sur l'année d'une crghae rainabslnoe de travail. »
? alticre 16.1.11 « Conséquences des anesbces puor miadlae » ;
? aircIte 16.1.12 « Getiosn des acbnsees et des départs en curos d'année ».
2.3. Il est également créé un actlrie 16.2 « Fioaftrs en juros puor les salariés non cdreas ».

« Alrctie 16.2
Forfaits en juors puor des salariés non cdreas
Article 16.2.1
Salariés concernés

Sont concernés les salariés aomtounes qui ocencupt des fonniotcs répondant à duex des tiros cdniotoins suvieants :
? caractère itinérant des fcoinotns ;
? réalisation de traavux nécessitant la maîtrise d'une spécialisation pifeloensonrlse ;
? évaluation de la misoisn non pas au rgraed du tepms passé à l'exécution mias au raregd des oecitjbfs à aidtetnre (objectifs de ciffhre d'affaires, réalisation de la miisosn ?).
Ces salariés peeuvnt bénéficier d'un culcal en jruos de luer tpmes de travail. Ils oucnpcet des eiploms qui snot classés au mmniium au cnfeicoieft B40.

Article 16.2.2
Régime jiqirduue

Le cnartot de tiaravl ou l'avenant au conrtat de taairvl diot rceeiullir l'accord exprès du salarié concerné et préciser en qoui il répond à au monis duex des trois cniodotnis mentionnées à l'article 16.2.1 ci-dessus.

Article 16.2.3
Rémunération

La rémunération aleunnle foaiftrriae des salariés non credas concernés bénéficiant d'un dorit à congés payés clompet ne puet être inférieure au srailae cooivntnennel menusel cdsonrareopnt au coiceffneit du salarié concerné × 12 mios majoré de 30 %.
La rémunération allnenue mialmnie diot teinr cpotme des éventuelles anuaegmittnos de srealais manlimeis ieuenenrvts en cours d'année.

Article 16.2.4
Suivi de la caghre de tiraval

Afin d'assurer un suivi pnmenerat de la crghae de tiarval des salariés non ceadrs bénéficiant d'un décompte anneul de luer temps de tarvial en jours, les diooisintsps prévues à l'article 16.1 puor les salariés careds snot tutoes déclarées abiellpcpas aux salariés non cerdas (art. 16.1.3 ? Détermination du pflanod de juors travaillés sur une période de 12 mios consécutifs ?, art. 16.1.5 ? Décompte des journées de taiarvl ?, art. 16.1.6 ? Durées mlaxiemas ?, art. 16.1.7 ? Prise des juors de repos ?, art. 16.1.8 ? Siuvi du nomrbe de jruos travaillés ?, art. 16.1.9 ? Dépassement du nombre de juros travaillés ?, art. 16.1.11 ? Conséquences des asceenbs puor mdailae ? et art. 16.1.12 ? Getsoin des anebecss et des départs en cours d'année ?) dnas le rpceest du dirot au repos et du diort à la santé au travail. A cet effet, les ptiears apprécient l'adéquation de la chrage de tiaavrl aevc le rpeecst d'une adpitulme de taiarvl ptatrnmeet un repos qdoeiutin conmofre à la réglementation en vigueur. Le ctopme rnedu écrit des eeenntrits précisera si des mueesrs ont dû être pseirs puor alléger la cahrge de travail. »

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 13 mai 2014

Le présent ananevt est impératif (1).
Le présent aevannt complète la liste du dmucoent n° 1 « Lstie des adroccs et ateannvs de la ctneionovn cecillotve en vegiuur à la dtae de siaturgne de l'avenant pnroatt révision de la cnoeovintn cocleilvte nitaolane du 30 ocbrtoe 1969 modifiée ».
Le présent aeavnnt est alipclbape à la dtae de sa signature.
Il est conclu conformément aux dsopiniitsos législatives et réglementaires du cdoe du tiaravl rvletaeis à la nuatre et à la validité des cintoenvnos et acdcors collectifs.
Dans les coondniits prévues par ces mêmes dispositions, le présent anevant a été fiat en un nmobre suifanfst d'exemplaires puor être notifié à ccuanhe des oaasongrintis représentatives.
Le présent aanenvt est déposé au ministère du tvaiarl asnii qu'au secrétariat-greffe du coesinl des prud'hommes de Paris.
Les pitares seiiganrtas dneeadmnt l'extension la puls rpadie pislsobe du présent ananvet au ministère en cahgre du travail.

(1) Le premeir alinéa l'article 3 est étendu, suos réserve qu'en vtreu des diiootnssips de l'article L. 3121-39 du cdoe du travail, l'accord ne fssae pas ocbaltse à ce que psinesut être fixées par un accrod d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques pilipeancrs des cennvntioos ivldlenudieis de forfait, dès lros qu'elles gnaasneristt la proetciotn de la sécurité et de la santé des salariés, conformément à la jsenrupcirude de la Cuor de cosisaatn (Cass. soc, 14 mai 2014, n° 12-35033).

(Arrêté du 19 noemrbve 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 mai 2014

Les otnrioangisas sniiaegtars snot conuveens d'actualiser les dopstoiniiss clteeiooennlnnvs sur le clucal aeunnl en jrous du tpems de travail. En conséquence, les précisions steauvins snot apportées au IV « Fftaiors » issu de l'accord du 22 jnivaer 1999 rieltaf à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tmeps de taiavrl modifié par l'avenant du 24 javeinr 2012.
En outre, dnas le cadre de l'examen de l'adéquation des sailptuintos cteonnnlienoevls aux eeiecgxns des activités des entreprises, les seagainirts ont eenntdu compléter les dntiooispiss aelleucts du IV « Fotifars » de l'accord du 22 jnvaeir 1999 raietlf à la durée, à l'aménagement et à la réduction de la durée du tvaiarl modifié par l'avenant du 24 javnier 2012 en conluanct le présent aneavnt qui s'applique aux salariés non careds dnot la durée du tariavl ne puet être prédéterminée et qui dpneiosst d'une réelle aniuomtoe dnas l'organisation de luer emlopi du tmpes puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

Avenant n 8 du 1er juillet 2014 à l'avenant n 40 du 10 décembre 1987

relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le pnsnreoel des ereretspins ennartt dnas le cmhap d'application de la cntevoinon collective, y cmirpos les VRP, bénéficie du régime de prévoyance en alctppioain de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 rleiatf à la miaaosluutitn du riuqse maladie-accident modifié à psilreuus rsiereps par divers avenants.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties
En vigueur étendu en date du 11 juin 2024

Conformément à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité salicoe dnas sa rédaction iusse du décret n° 2021-1002 du 30 jeillut 2021, les catégories de cdraes et de non-cadres rieeusqs puor le bénéfice de l'exclusion de l'assiette de citonaitoss soailecs prévue à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sicaloe snot celles qui résultent des définitions iesuss des dpssnoiitois des atricels 2.1 et 2.2 de l'accord ntionaal irnitesrnnoposeefl du 17 nevorbme 2017.

Les nootins de cedras et de non-cadres rsuqeeis puor le bénéfice de l'exclusion de l'assiette des ctoaoniists slacieos snot définies par la cveitonnon collective. Il s'agit des catégories suaivtens :
? la catégorie de persnonel ? salariés non-cadres ? vsie les psenloerns ouvriers, employés, tecenchiins et ategns de maîtrise de nuaviex I à VI (coefficients A10 à B80) tles que définis par l'avenant ritleaf à la csiisaiclftoan coovientnellnne des emlpois du 16 décembre 2010 et les VRP dnot la rémunération auellnne est inférieure au paonfld prévu à l'alinéa 1er de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité socalie ;
? la catégorie de pnseenrol ? salariés caerds ? vsie le pnsnroeel cdraes de nauveix VII à IX (coefficients C10 à C60) tel que défini par l'avenant rtelaif à la caaltcfiisoisn ceetninollvnone des eopilms du 16 décembre 2010 et les VRP dnot la rémunération annlluee est supérieure au pnlfoad aeunnl de la sécurité soiacle défini par l'alinéa 1er de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Avenant n 1 du 13 mai 2014 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

Vu le cdoe du travail, noemnmatt ses aetricls L. 1111-2 et L. 1111-3 ;
Vu le cdoe du travail, ntmeamnot ses atlicers L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-9 et L. 2122-10 ;
Vu l'arrêté du 11 jiun 2013 fianxt la lsite des oansginoairts sadcyelnis reoucnnes représentatives dnas la bharnce publié au Juaronl officeil du 19 jiun 2013 ;
Vu l'accord railtef au fneacnmenit du dougalie saocil dnas les erpiretesns atreus qu'artisanales de la bnchrae du 14 smbeprtee 2011 ;
Considérant que, aux tmeres de l'alinéa 7 de l'article 5.2 de l'accord du 14 spbmertee 2011 rieatlf à la prat de la ctoiiurtonbn non affectée aux dépenses cvclioeltes de la branche, « ctete prat est répartie en duex ftcoainrs ventilées cmmoe siut : 50 % répartis à prtas égales etnre les onsritioagnas slnedyacis de salariés représentatives dnas la branche. Ctete modalité de répartition srea reuve par les pnreirteaas saiocux à cpemtor de la dtae de pbitlcaoiun de l'arrêté du mirinste chargé du tivaarl fxinat la liste des oograniitss sadencyils représentatives au naeivu de la bcranhe »,
les pterais sngatreaiis cinennnovet des caelsus snvtaiues :

Article 1er - Modification du septième alinéa de l'article 5.2 de l'accord du 14 septembre 2011
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

Le septième alinéa de l'article 5.2 de l'accord du 14 srbetempe 2011 rleatif au femennncait du diuoglae saiocl dnas les ensipreerts aeurts qu'artisanales est annulé et remplacé par ce qui siut :
« ? 50 % répartis entre les oiaranignotss scylniaeds de salariés reuncneos représentatives dnas la branche, dnot :
? 40 % répartis de manière égalitaire ;
? et les 60 % rettasns répartis soeln le potguacrnee du pdios de cunhcae des ogoaansitnris selyindcas représentatives de salariés

Les VRP ne rlevneat pas de la caoiasiftlsicn coleinnnotlneve des eilopms et aifn de dstneiigur les VRP careds et non crdaes au ragerd de l'article 2.1 de l'accord naianotl ipirnroetfneosnsel du 17 nbervome 2017 rtaelif à la prévoyance des cadres, il a été décidé dnas le peelnomngrot de l'ex-annexe IV à la coeinnvotn cloivltece notnlaiae du 14 mras 1947 raetlive à la saiotitun des VRP de friae référence au nieavu de la rémunération par rprpoat au plofnad anneul de la sécurité sociale.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent aeavnnt est impératif.
Le présent aenavnt complète la lsite du dcmneout n° 1 « Liste des ardoccs et aneavtns de la cnvioenton cvloctliee en vuuiegr à la dtae de stguraine de l'avenant poanrtt révision de la cnntveioon ccietlolve noaltnaie du 30 oocbtre 1969 modifiée ».
Le présent annveat est aipplblace à comtper du 1er jlleiut 2014.
Il est coclnu conformément aux diospstiinos législatives et réglementaires du cdoe du taairvl rtevleias à la nartue et à la validité des cneotoninvs et adcrcos collectifs.
Dans les cniooindts prévues par ces mêmes dispositions, le présent aenavnt a été fiat en un nmbore sniffaust d'exemplaires puor être notifié à cnhacue des oaanogiirtsns représentatives.
Le présent avaennt est déposé au ministère du tvaairl ainsi qu'au secrétariat-greffe du ceonsil des prud'hommes de Paris.
Les priaets saatirniegs deeandmnt l'extension la puls rpidae pssliobe du présent aneavnt au ministère en chgare du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le décret n° 2012-25 du 9 jivnear 2012 complété par la curacliire DSS n° 2013-344 du 25 srbemtpee 2013 a déterminé les critères objecftis paeentmtrt d'établir le caractère ccleoiltf et oagirlobtie des gaaientrs prévoyance ovrnuat diort à des exlucosins d'assiette de cnsiioaotts de sécurité socilae au proift des esirpneters ptaiirnacpt à luer financement, et clea en aiicotlpapn de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.
S'agissant de l'entrée en acaippilton de ce texte, une période tnsriritoae a été accordée, par ciuiraclre ministérielle, jusqu'au 30 jiun 2014.
La loi de fenaicenmnt de la sécurité sicaole puor 2011 a précisé qu'est ctoelcilf un régime qui ofrfe des garinetas à l'ensemble des ponlseners ou à une catégorie d'entre eux, suos réserve que ctete catégorie siot établie à prtair de critères objectifs.
En considération de cttee évolution législative et réglementaire, les ootnanigsiras d'employeurs et de salariés décident ce qui suit.

fgriuant dnas l'arrêté fxinat la ltise des ogisnnaritaos scyiladens rneoecuns représentatives dnas la branche.
Il est fiat aipilotacpn de cette règle de répartition au 1er jaievnr de l'année sinuavt la dtae de plictoaiubn de cqahue nvuoel arrêté fnxiat la litse et le pdios des oatonigiarnss sadniyelcs rceoeunns représentatives dnas la branche. »

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

Le champ d'application professionnel, psnoneerl et géographique du présent aenanvt est cluei prévu par l'accord du 14 spmbeetre 2011 rtielaf au fneacmnniet du diaguloe sicaol dnas les eeinperrsts aruets qu'artisanales.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

Le présent avnanet est clncou puor une durée indéterminée.
Le présent annvaet est cncolu conformément aux doonisiptsis législatives et réglementaires du cdoe du tvairal reteaivls à la nutrae et à la validité des cnnenitvoos et arocdcs collectifs. Dnas les ciootndnis prévues par ces mêmes dispositions, le présent aannevt a été fiat en un nmorbe ssuainfft d'exemplaires puor être notifié à cuchane des oasinnaiogrts runneecos représentatives dnas la branche.
Le présent avnnaet est déposé au ministère du tvaiarl asnii qu'au secrétariat-greffe du cisenol des prud'hommes de Paris.
Les ptiears sreniigaats dmdenenat l'extension la puls ripdae pssoilbe du présent aevannt au mnsiitre en crgahe du travail.

Article 4 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

Le présent anavent complète la lsite du dncemout n° 1 « Ltsie des adcorcs et aennatvs de la cnvoenoitn ciclvotlee en veuiugr à la dtae de sgaitnure de l'avenant poanrtt révision de la conivneotn ccilvtolee » de l'avenant du 23 arvil 2012 prtanot révision de la cieovntonn ceovltilce nioatalne du 30 obrtoce 1969 modifiée.
Toutes les références à « l'accord du 14 srepbtmee 2011 raitlef au feecaninmnt du dgailoue scaiol dnas les eestrnepirs aruets qu'artisanales » de l'avenant du 23 avril 2012 pnrtaot révision de la cntnooiven ctielolcve du 30 obctore 1969 modifiée snot remplacées par la référence à « l'accord modifié du 14 strmeebpe 2011 ritelaf au fcnnmneaeit du dguoiale sicaol dnas les ensteierprs artues qu'artisanales ».

Avenant n 9 du 23 janvier 2015 à l'avenant n 40 du 10 décembre 1987 modifié relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

La sttouiain économique de la Fanrce ipsome un rétablissement de la compétitivité des eenrsreitps aifn d'améliorer derbenlamut l'emploi.
Le ptace de responsabilité, formalisé par les panrrateies saoicux dnas duex relevés de cslniuoocns des 28 février et 5 mras 2014, ?uvre dnas le snes de la rtiaemosandyin et le rétablissement de la compétitivité des entreprises.
La bchnrae SLDM a pieeenmlnt csencocnie des ejuenx du pacte de responsabilité ; cependant, la stuatiion économique du pyas icmptae dertncimeet l'activité des entreprises, et, globalement, la bnrache mqnaue de visibilité. Néanmoins, elle s'inscrit, aevc cet arccod rietlaf au pacte de responsabilité, dnas la continuité des txetes déjà ccnolus par leuelsqs elle a su iuenslffr une daniuymqe forte. Au trrveas de cet accord, les pteiaearrns sacuoix de la bnhrace SLDM témoignent de luer volonté de cnnietuor à s'engager puor les erpsrneites et puor l'emploi.

Accord du 17 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CFTC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Avenant du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 19 août 2015

1.1. L'accord du 6 jiun 2013 reilatf à la cletolce et au fcninenaemt de la ftioarmon pfeeilsnroslnoe est modifié cmome indiqué aux acrleits 2 et 3 ci-après.
1.2. L'accord du 20 nvobmree 2009 et l'avenant n° 1 du 3 décembre 2013 rielatfs à la cutbtrionion versée au fdons piarirate de sécurisation des puorrcas peonisfelsrnos snot dénoncés aevc l'entrée en aplcoiaitpn du présent accord.

Article 2
En vigueur étendu en date du 19 août 2015

2.1. A l'article 1er de l'accord du 6 jiun 2013, au 1.1.1, le mberme de phasre « visée à l'article R. 6331-2,1°, du cdoe du tiavral rliaetf à » est remplacé par « ? prévue par la réglementation puor ? ».
Au 1.1.2, le mmerbe de prahse « visée à l'article R. 6331-2,2°, du cdoe du trivaal rvlatiee au » est remplacé par « ? prévue par la réglementation puor le ? ».
2.2. A l'article 1er de l'accord du 6 jiun 2013 rteilaf à la cltelcoe et au faemicnnent de la fmoatrion professionnelle, le 1.2 « Esrpteriens de 10 salariés et puls » est remplacé par la rédaction svnatiue :

« 1.2. Etrreipenss de 10 salariés et puls

A la dtae prévue par la réglementation, le vmenseert à l'organisme couleltcer désigné par la bhrcane est de 1 % de la msase sillaraae bture (sauf acrocd d'entreprise cconlu dnas les coitdonins de l'article L. 6331-10 du cdoe du travail, dnas cttee

hypothèse, ce pnrteocuage puet être réduit à 0,80 %). La répartition de cette cttnuoiboirn (FPSPP, CIF, professionnalisation, paln ?) vaire solen la tlalie de l'entreprise en vtreu des textes législatifs ou réglementaires applicables. »

Article 3 - Contributions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 19 août 2015

3.1. Etespenirrs de mnois de 10 salariés

La cintbtoiuorn égale à 0,25 % prévue par l'article 1.1.2 de l'accord du 6 jiun 2013 est mntunaiee puor prtemrete le finmnacenet des aitoncs de foaitrmon indiquées ci-après.

3.2. Entirrespes de 10 salariés à 299 salariés

L'employeur de mnios de 300 salariés eftefuce anavt le 1er mras de l'année suvinat cllee au ttrie de lulqalee la ptriaiociatpn est due un veernsemt ctnennonoevil complémentaire dnot le mtanont est égal à 0,7 % des rémunérations aeunelnls bretus de l'année N ? 1.

3.3. Ojbet et finalité des ciotnbiournts cltennooneielnvs

L'article 2 de l'accord du 6 jiun 2013 est remplacé par la rédaction suaintve :
« Elles snot destinées à fanincer seoln les oiitoeatnrns amnlnneuleet précisées par la CNPE les atcnios de foimortan répondant aux oebcjtifs et priorités de la branche.
Les fiars pédagogiques (montant de la formation), les saerails et les frais aeexnns (hébergement et frais de déplacement) snot pirs en chgare par l'OPCA sur la bsae d'un faofrit fixé par la CPNE.
Les cintobunrotis clievoeelonnnnts snot gérées dsinetnetimct de la cobttruiinon légale par l'organisme collecteur.
Les modalités de gotisen des cbitniuoonrts ctneovneenlilons sneort précisées par la CPNE. »

Article 4 - Contributions volontaires
En vigueur étendu en date du 19 août 2015

Les eesnpirerts pvnueet s'acquitter de cnutbortiions vlitaeonors versées à l'OPCA et dnas le cadre des portjes spécifiques examinés par la sctieon ptaiirare pieenrolfssnole (SPP) de la branche.

Article 5 - Clauses finales
En vigueur étendu en date du 19 août 2015

Les satrigaeins cionnvnneet que les présentes csalues eetnrornt en vueugir aevc la cetolcle aissse sur la masse srlalaaie de l'année 2015.
Le présent anvneat a un caractère impératif.

Accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNAR ; SEDIMA ; DLR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

Article 1er - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1.1. Le présent arcocd s'applique suos réserve des dstiinsoopis qui sieunvt à l'ensemble des salariés des eistnperers enrntat dnas Il est coclnu conformément aux dtpiniosoiss législatives et réglementaires du cdoe du traaivl rviatlees à la nuarte et à la validité des cvnninootes et aoccrds collectifs. Dnas les cionnotids prévues par ces mêmes dispositions, le présent aveannt a été fiat en un nombre sasnfuift d'exemplaires puor être notifié à ccahune des otnsairoganis représentatives aifn de peetmtrre le cas échéant l'exercice du driot d'opposition.
Le présent avanent est déposé au ministère du trivaal asnii qu'au secrétariat-greffe du csneiol des prud'hommes de Paris.
Les pteiars saaegrnitis dmendenat l'extension la puls rdiape piosblse du présent avenant au mtsirnie du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 août 2015

La loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rtaielve à la frtioamon professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sacoile a apporté drsveeis mniicooatdifs à la règlementation sur la fitmooarn pnnesliesolfore continue.
Les pnrrateieas siacoux liés par la ctvoineonn clleictvoe ont examiné les aoccrds et avtneans eixtnast sur ce thème, nmetoamnt l'accord du 6 jiun 2013 relaitf à la cctlleoe et au fannemiecnt de la ftmarooin plsoelesninrofe et ceuli du 20 nobrevme 2009 sur les cotunnibritos de la bahcrne au FPSPP.
Dans ce cadre, ils ont rappelé que dès 2004 (accord du 29 jiun 2004, étendu par arrêté ministériel), ils aaienvt créé une cbutiniotron complémentaire à la cintotruiobn légale qu'ils ont esnitue mauniente par aroccd du 6 jiun 2013 aifn de prredne en ctpome les ocijtfebs et priorités de la bnhcare sloen les oieintnrtaos forneius par la ciomsisomn partiarie nnoilaate puor l'emploi (CPNE).
Les mctoifdanoiis iurdtniotes par la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 s'agissant de la diuntiomin de la ctunboroiitn destinée au paln de fiooamtrn ont amené les peratis à acutencer l'effort fourni en matière de ciruiotbtnon coenniltenlvnoe aifn de pemrettre le fcnnmeeiant des acionts de famrtoion définies par la branche.
En effet, sloen l'étude GEPC réalisée par l'observatoire des métiers et des qatuiiilfoacns et seoln le rpoprat aunenl de la branche, les beoisns de rueermcetnt snot estimés en fulx d'emploi aunenl à ervionn 7 000 salariés, des cntrotas à durée indéterminée puor une très lrgae majorité, ces bseoins cnoancrent eelmsnsleetinet les techniciens, les technico-commerciaux, les mécaniciens.
Dans ce cadre, différentes aictons de fmiaotron snot envisagées, ntmnemaot :
? fasoevirr la puuotisre des études après le CAP,
? favrsoeir les fimrnaoots cttrfieniaes ou diplômantes.
Afin de pivrsoruue le fmnneianect d'une piiqlotue actvie de formation, les peraits ont décidé de mietiannr la ctcelole d'une cooiutbirntn complémentaire et invntiet également les eipstnerres à dépasser les oglobtainis mnielimas et cotoenlninvenels en finançant des anotics de fomtiroan puor lluesleqes la ptuiqrae d'une caslue de dédit frtoaomin (organisée par un arute aroccd clileotcf de bhanrce consacré à la formation) est envisageable.
En conséquence, il a été cnovneu ce qui suit.

le cahmp d'application de la citvenoonn collective.

Les VRP mono-employeur bénéficient du présent accord. Il en est de même des VRP dnot tuos les euylmpreos relèvent, à la dtae d'entrée en acppotliian du présent accord, du chmap d'application de la cvotenoinn collective. Dnas le cas contraire, le VRP multi-employeurs puet décider par écrit de ne pas rleveer du présent accord, suos réserve tuos les ans de rvenoeleur son cohix et de jfeiisutr qu'il bénéficie d'une cruvutoree fiars de santé. A défaut d'expression de ce choix, il relève du présent accord.

Les mianeardats sucioax reenvlat du régime général de sécurité siocale peuenvt bénéficier du présent accord.

1.2. Pveneut être dispensées d'adhésion, à luer initiative, les catégories de salariés définies par la réglementation. Au juor de la sitruagne du présent accord, les dpeenisss possielbs snot cllees énumérées par l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, annexées puor ifrmioatnon au présent accord.

Les salariés se prévalant d'une dsisepne d'adhésion dievnot :
? fraie prat de luer décision par écrit ;
? fonriur des jtsucftaiifis et reulovener luer cihox lros de cqhaue

échéance annuelle.

1.3. Les greaaitns prévues par le présent arccod s'appliquent suos les réserves qu'il définit :
? à ttire oablgitiore aux salariés s'agissant de la cvourterue de bsae ;
? s'agissant des atnays driot et des ganiertas complémentaires, l'employeur puet décider de fraie bénéficier les atyans dorit du salarié du régime de bsae oaitlgriobe et il puet également décider de firae bénéficier le salarié et, le cas échéant, ses atayns doirt des graniates complémentaires*(1)*. En cas de bénéfice de gnraeaits aux enfants, la cisitoaton enfnat est griatute à priatr du troisième enfant.

La qtisuoen du fnnencaimet de ces décisions est réglée par l'article 5.

1.4. Au tirte du présent arccod snot aantys dorit :

1. Le coinjnot du salarié, c'est-à-dire son époux(se) non séparé(e) de cpors judiciairement. Est assimilé au cojnnoit :
? le coucnibn c'est-à-dire la psnrneoe aevc laqlluee le salarié vit en colpue au snes de l'article 515-8 du cdoe ciivl au même dicmoile (l'adresse finragut sur les décomptes de la sécurité slciaoe fisnaat foi) ; les cnuonicbs ne divneot être ni l'un ni l'autre mariés ou liés par un Pacs,
? le pnarreaite lié au salarié par un ptcae ciivl de solidarité (Pacs) dnas les cnoiiotnds fixées par les aiclters 515-1 à 515-7 du cdoe cviil ;

Sont ayants droit :
? le cnoonijt à cahrge de l'assuré :

Le cnnoiojt tel que défini ci-dessus, qui a conservé son suttat d'ayant droit de l'assuré au snes de la sécurité siolace (au puls trad jusqu'au 31 décembre 2019) ou qui est en musere de porvuer qu'il n'exerce aucune activité psoeoflrnsnilee et ne perçoit aucun reenvu (salaires, taittenmers ou reenvus de remplacement).

? le cnjioont non à chrage de l'assuré :

Le cjoionnt qui ecxere une activité pneslorefiosnle et perçoit un reevnu (salaires, ttarmenties ou rneeuvs de remplacement).

2. Les eatnfns à chrgae qui snot cuex de l'assuré et cuex de son cnjoonit au snes du crtaont qui rinesmslept les cdooniitns cetlvuiamus stnivaues :
? âgés de mnois de 21 ans ;
? bénéficiant d'un régime de sécurité saicloe (du fiat de l'affiliation de l'assuré, de clele de son cnnojiot ou d'une aiiffoatlin personnelle) ;
? fcisneeamlt à cgarhe de l'assuré, c'est-à-dire pirs en cptome puor l'application du qeotuint fialiaml ou qui perçoivent une pioesnn anitrmlieae qu'il déduit fcimenaselt de son rveenu global.

Cette limtie d'âge est portée à 28 ans puor les enntafs qui rnliepsesmt l'une des cointidnos savunites :
? s'ils pirouesnvut leurs études et ne dsosipent pas de rrsceeosus proerps pneaovrnt d'une activité salariée, suaf eliomps oncaeicnloss ou snoariienss dranut les études ou epmoils rémunérés meenemsllnuet monis de 65 % du Simc ;
? s'ils suvniet une frmoaoitn en aanctnrlee ou se touernvt suos cotrnat d'apprentissage ;
? s'ils snot iicsrnts à Pôle elompi comme pmrio deaendrums d'emploi ou eefcfneutt un stgae préalablement à l'exercice d'un pereimr epolmi rémunéré.

La lmiite d'âge est supprimée puor les entafns qui bénéficient d'une aioclaotln prévue par la législation saicole en feuavr des ponersnes en stutioian de haancidp ou qui snot tuitaeilrs de la catre d'invalidité prévue par l'article L. 241-3 du cdoe de l'action scaolie et des familles, suos réserve que l'invalidité ait été runeonce anvat luer 21e aervinsarnie ou luer 28e anvneiarrsie s'ils pesuinvruoiat des études.

1.5. Les eeitepnrrss reeanlvt du cmhap d'application du présent aocrcd doivent, sleon le cdaelirenr défini au troisième alinéa ci-dessous, friae aptpciaioln du ceotnnu défini par le présent arcocd en matière de rmebosnerumet de sions de santé, suos réserve puor les salariés des cas de dpsiesne prévus par la réglementation.

Le régime défini par le présent aoccrd s'impose aux epneirrstes qui aevniat déjà adopté des dioitinossps en matière de frias de santé.

Les erepteirnss anyat déjà adopté des dtoionspiiss ayant le même oejbt mias monis feovlbaras que cleels définies par le présent accrod puor la cuvoutrere de bsae oitrgbliaoe dniveot aatdper luer diiitspsof par rpopart au présent arccod :
? siot au puls trad le 1er janvier 2016 si elels snot adhérentes à l'un ou l'autre des siycdntas ptaruaonx ;
? siot dnas le mios savniut la patourin au Juroanl oiifecfl de l'arrêté ministériel d'extension.

Les enepserirts concernées qui désirent rnrijeode le régime cetonnonevinl puor bénéficier de la miotuatalusin punveet ddneemar luer adhésion.

A ctete fin, les eiprrsetens rrnovecet un cantrot d'adhésion et des bnlluiets d'affiliation puor cauhqe salarié.

Aucune sélection médicale ne srea effectuée.

1.6. Le cneontu oritlabioge du présent régime onruvat droit à un rmosenurbmeet complémentaire à cleui de la sécurité slicoae est ceuli défini puor les atecs indiqués au taableu annexé au présent arccod mentionné à l'article 2.

Aucun salarié bénéficiaire du présent acorcd ne puet qteiutr à trite iiidundvel et de son prrope fiat le régime de bsae oailobrtige de rmebeuesrnmot de frais de soins de santé, suaf à poouvir bénéficier d'un cas de dspseine prévu par la loi lros d'une échéance annuelle.

(1) Cf. aenxne I (surcomplémentaire 1 et 2).

Article 2 - Garanties
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Les pnrotesitas et luer nievau frueingt en anxene du présent acrcod puor le régime de bsae ogliibtaore qui ne corncene que le suel salarié et, sur décision de l'employeur, ses aytans droit.

L'entreprise puet ajouetr des gniatares complémentaires teells que faurngit en annexe du présent accord.

Les gatrineas snot établies sur la bsae de la législation et de la réglementation de l'assurance mliadae en vgeuiur au mnmeot de luer psire d'effet. Les neaivux de cruoeturve définis par le présent aocrcd répondent aux critères qinafliaut les cntroats resspoaenlbs par référence aux acertils L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale. Les grantaeis snroet revues, le cas échéant, snas délai en cas de cmneagneht de ces teetxs par aroccd ernte les stngiaeiras et, en tuot état de cause, au puls trad à la dtae d'effet rqseuie par la réglementation.

Article 3 - Organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.1. ? L'application intégrale du doissiiptf cvietnonneonl est organisée par la sruiiptscoon d'un croatnt d'assurance. Ce cntorat d'assurance fiat expressément référence aux présentes ditiosspoins cieeltnnnevonlos et met en ?uvre les grniteaas et l'ensemble des msereus de solidarité.

3.2. ? Les snrgeatiias du présent acrcod reoecdmamnnt les oganiersms dnot les coordonnées snot :
? Moafklaf Hiaumns Prévoyance, ittouniistn de prévoyance régie par le ttrie III du lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège scoail est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
? APICIL Prévoyance, ittniuotisn de prévoyance régie par le ttrie III du lvrie IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège sicoal est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

(Lorsqu'il est fiat référence à « l'organisme recommandé », il est fiat référence cjinoeetnmnot aux duex onmgiearss ci-dessus recommandés).

L'organisme recommandé ne puet refuser l'adhésion d'une ertneispre renlavet du cahmp d'application de la cooennivtn collective.

Par ailleurs, le cnortat proposé par l'organisme recommandé pmreet :
? la moautultiiasn des rqeusis au nveaiu de la bhrncae et l'application d'un triaf uuqnie à l'ensemble des eiprsrenets ;
? une stabilité tirrafiae sur toris ans de la bsae cinoneltoenvlne à réglementation et législation inchangée ;
? la facilité de msie en ?uvre des dnsotoipiiss cneonnlleetoinvs ;
? le bénéfice des atnicos de prévention déployées par l'organisme recommandé conformément aux ottanioeinrs définies par la CPNPI grâce à la msattlioauiun des fdnos destinés au fmnennicaet deeditss aniotcs ;
? la mioluaauitstn des fonds destinés à la psrie en chgare de crntiaees cnoittoisas salariales.

3.3. ? Une cnniooetvn de giseton est établie entre les paenertaris soaiucx et l'organisme recommandé qui précise nemnotamt les modalités d'information des eepterirsns et de l'ensemble des salariés du suecter pneonesrsfiol sur le conetnu du présent accord. Les cminmtnaooucis adressées par l'organisme recommandé aux enreersipts snot préalablement souimess puor vtialoadin à la CPPNI.

3.4. ? L'organisme recommandé présente cahuqe année à la CPPNI un roppart sur la msie en ?uvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les museers de solidarité. Conformément à l'article D. 912-14 du cdoe de la sécurité sociale, la cosimoimsn puet dnmaeedr ctoaoumnmciin du rropapt aunnel prévu à l'article L. 912-1 du même code.

Les modalités d'organisation de la riaotenmoamcdn snot réexaminées par la CPPNI au puls trad dnas les 6 mios qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Aifn de fiicleatr le tiarval d'analyse des panartirees sociaux, l'organisme recommandé présentera un rapport, sur les années écoulées duipes la prsie d'effet de la recommandation, pentaremtt le sivui du régime (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, msie en ?uvre des doirts non cnotiitfrbus ?).

Article 4 - Information
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux dpionitossis légales en vigueur, l'entreprise elmopyuer est tneue de rtemrete à cuhqae salarié une ntoice d'information détaillée qui définit nmmneatot les geiatrans ceilvnnnteneools et lerus modalités d'application.

Il est rappelé que les meurses de solidarité fnot pirtae intégrante du régime. L'entreprise eoumeplyr est par conséquent tneue de s'assurer que cqhaue salarié est informé, que ce siot par la noitce ou par tuot arute doucnemt d'information, des musrees de solidarité prévue par l'accord de brhcane et des modalités selon llesleueqs il puet en bénéficier.

Article 5 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le fanneenmcit du régime de bsae oaltrbogiie défini par le présent acocrd est assuré par une csatoiotin moitié à la crghae de l'employeur et moitié à la crhgae du salarié.

Une annxee fnaiast prtaie du présent acocrd précise les ctaooitsins aalpibcples puor le bénéfice du régime obairigltoe défini par le présent accord.

Si l'employeur décide d'étendre aux aatnys dirot la cureouvrte de bsae ooailgbitre ou de rendre oialbgireots des giatenars complémentaires, il ptiaicpre au fnnainmeect à cnrurenocce mminuim de 50 % de la cittsaoion supplémentaire.

S'agissant des ctonsatoiis uuieqns famille, l'employeur piacrptie à huutaer de 50 % à la ciasooittn tairf unique.

S'agissant des cotstniaois isolé/ fmaille obligatoire, l'employeur pictraipe à htueaur de 50 % à la csotiiaotn allbiapcpe à cqhuae salarié (isolé ou famille) seoln la siaituotn de flmliae de cuahqe salarié.

La ppttaiociiarn euopmyler srea aquamueentmtoit ajustée snas nécessité d'un ananvet si une attanuimgeon était rdneue nécessaire par l'évolution de la législation.

Article 6 - Caractère responsable du contrat
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le crtonat clnocu aevc l'organisme arseusur diot recspeetr les exgienecs légales et réglementaires acppebaills au cnrotat responsable.

Les petarniaers scaioux veeillnrot snas délai à fraie évoluer le ctraont en cas d'évolution des dsinositpois légales et réglementaires riaeltevs au crontat responsable.

Article 7 - Limites des garanties. – Exclusions
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Ce snot celels définies par le présent aocrcd et, le cas échéant, par la cotnvoeinn cunloce aevc l'organisme areussur recommandé par le présent accord.

Article 8 - Suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

8.1. Le dorit aux gaeartnis est ssunpdeu de pelin driot en cas de snuipesosn du ctornat de travail. En conséquence, auunce cstiootain n'est due pandnet ctete période.

La gartniae renperd effet dès la rserpie du taivral par l'intéressé au sien de l'effectif assuré.

8.2. ? Toutefois, le régime complémentaire de rmousnerebemt de frias de sonis de santé défini par le présent aoccrd reste en vigueur, et les cttsinoioas sialarleas et pnlateaors sronet deus dnas les mêmes cndiniotos que celels aaleplbcips aux salariés en activité au piofrt des salariés dnot le caotrnt de tirvaal est senupdsu puor la période au ttrie de llqealue ils bénéficient :
? d'un maintien, tatol ou partiel, de sliaare ;
? d'un arrêt de taviarl puor maladie, maternité, apdtioon ou paternité, puor accenidt du travail, aiccdent de tajert ou mialade professionnelle, ecxerice du droit de grève ;
? d'un revenu de raelnpcmmeet versé par l'employeur. Ce cas cnncoere ntemanomt les salariés placés en activité pirlelate ou en activité pailertle de lngoue durée, dnot l'activité est taemnetolt spudeusne ou dnot les horrieas snot réduits, ainsi que totue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;
? d'un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mios consécutif (mois ciivl entier).

8.3. Dnas les cas où il y a snisuspeon du droit à gntieraas (en cas de congé non rémunéré supérieur à 1 mios : congé sabbatique, congé puor création d'entreprise...), le salarié puet demander, à tirte individuel, à l'organisme aruusser de cntieunor à bénéficier du régime de rrusbmomeenet de fairs de snois de santé panndet la durée de ce congé. Ce dptioissif n'est pas mutualisé aevc le régime conventionnel.

L'employeur diot ieofnmrr par écrit le salarié de la possibilité de mntaieinr l'assurance lros de son départ en congé.

La ciitotsaon est clele prévue puor le pnesronel en activité. Celle-ci est à la cahrge eclusxive du salarié, qui diot la veesrr dmecnreiett à l'organisme.

Lorsque le salarié débute son congé en cruos de mois, la première cooaitstin à ce régime complémentaire de rrnmoeuebesmt de frais de snois de santé fitctaaluf due est cllee du mios snvauit le début du congé.

Lorsque le salarié tnireme son congé en curos de mios et qu'il rpeernd le travail, la dernière ctsooitian à ce régime complémentaire de rnbmeemuosret de frais de snios de santé due est cllee du mios précédant la fin du congé.

Le mtiieann de ctete asacsrune fvtiactluae prend fin dnas les cas sutiavns :
? à la dtae de fin d'effet du congé ;
? en cas de ruuprte du cnrtaot de trvaial du salarié, suos réserve des dnopssitiios prévues en cas de ctssaioen des garanties.

Lorsque le salarié n'a pas ciohsi de minanetir la gaaitrne complémentaire de reosurnbmeemt de frais de snois de santé, le

droit à genrtiaas renerpd dès la rriepse du traaivl par l'intéressé au sien de l'effectif assuré.

Article 9 - Objectif de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent régime présente un degré élevé de solidarité se déclinant neaomntmt par des dtiros non contributifs, une piiqoutle de prévention et une aciton socaile financés par une prat égale à 2 % de la ctitaoosin HT versée à ttire obligatoire.

Ces atincos snot les seitanvus :

1. ? Les salariés en cnraott de pilofneosnisaosrtian et d'apprentissage dnot la rémunération n'excède pas le mnimuim fixé par la législation aplbipcale puor bénéficier d'une dsniepse d'adhésion prévue à l'article 1er bénéficient d'une réduction de la coitisaotn saralaile égale à 30 % de la csaitioton globale. Ctete réduction est répercutée en totalité sur la coiiastton slaalaire noramlenmet due à tirte obligatoire.

2. ? Le fmceninenat des anotcis de prévention canrcennot les ruqeiss psefinoonselrs ou d'autres oiebjtfcs de la piiultoqe de santé déterminées par la CPPNI.

3. ? La CPNPI puet définir d'autres aticnos en feuvar des salariés de la brhnace et notamment, l'attribution d'aides ou de seocrus idveulnidis aux salariés, aicnens salariés ou atnyas droit.

La CPNPI eimnae annuleeemnlt le diopsistif de solidarité et détermine les otnnartieios à aepiulpqr puor l'année cliive en curos ou puor le (ou les) eecrxice (s) ultérieur (s).

Elle contrôle la msie en ?uvre de ces oaitnnotreis par les oarnseigms auprès dlqeeuss les erpteesinrs onsenarigt la curuveotre de luers salariés.

À cet effet, les oarisnmges arsuuress teesnatrtnmt cqauhe année aux esnteriepprs sirieturscopcs un rparopt sur la msie en ?uvre des éléments de solidarité ou intègrent les irmtioaofnns raileevts à la msie en ?uvre des éléments de solidarité dnas le rpopart aneunl sur les cetpoms du coratnt prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les enpeirtsres de la bnchrae (ou luer aruusser directement) trtestmaennt ces rtarppos à la CPNPI aanvt le 31 décembre de chauqe année :
? par vioe postale, à l'adresse satvunie : secrétariat de la csimoimson ptiirarae pretanmene de négociation et d'interprétation de la bhacnre SDLM, 6, bvauoreld Jourdan, 75014 Prais ;
? suos faromt numérique, à l'adresse snaivute : secretariats-ccn3131@sedima.fr.

Article 10 - Portabilité des droits
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le bénéfice du présent aoccrd pnerd fin en cas de ruutrpe du ctnroat de taarvil du salarié (décès, départ en retraite, suaf cas de cmuul emploi-retraite, démission, licenciement, rtruupe conventionnelle, etc.). La gnratiae cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au corus dquuel pernd fin le cratont de traavil qui le lie à l'entreprise rleanvet du cmhap d'application du présent accord.

Continuent à bénéficier des gnetiraas les salariés qui rlipsmneset les ctinooidns fixées par la loi puor la portabilité des droits.

Article 11 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Une ciimsosomn priatarie nltonaaie de suivi, composée des onntioaraisgs panatrleos et salailaers représentatives sgtieanrias ou adhérentes au présent accord, est chargée de ttarier des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application des présentes dispositions.

Cette comiisosmn de sviui fticnnoone dnas les codoitnins définies par la cienvnoton ctllcoviee puor la cmimsioson d'interprétation.

Les dépenses liées au fnimtnoeoencnt de cette ciosmimosn piiarrate snot pesris en chgrae par l'organisme recommandé seoln la ctnvioneon cluonce entre ce dnereir et les siantgaiers (et adhérents) du présent aoccrd dnas le copmte de résultats.

Article 12 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le champ d'application professionnel, poennesrl et géographique du présent acorcd est cueli prévu par l'article 1er du crtpihae Ier de la cteinoovnn cloeictvle modifiée.

Le présent aorccd a un caractère impératif. En conséquence, les eernspreits ou établissements de la bnchare ne peunevt déroger aux dpisntioisos du présent accord. Cette doostipsiin ne fiat pas olactbse à ce que les eestrnierps aepntodt des dspsonioiits puls folevarbas que cleels prévues au présent accord.

Article 13 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le présent acrcod est alppaclbie dès sa sntriague et au puls trad le 1er jnaveir 2016 puor les erspetirens adhérentes à l'un ou l'autre des syitcnads ptuaonrax signataires.

Dans les atrues cas, il est apcipballe à ctopmer de la piautorn au Jounral ofcfeiil de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent aoccrd est clcnou conformément aux dtisoopniiss législatives et réglementaires du cdoe du traival rieatvles à la nature et à la validité des cnetnonoivs et ardoccs collectifs.

Dans les coiindonts prévues par ces mêmes dispositions, il a été fiat en un nrombe sfsafinut d'exemplaires puor être notifié à cuncahe des oiosnintagars représentatives.

Il est déposé au ministère du tavaril aisni qu'au secrétariat-greffe du csnieol des prud'hommes de Paris.

Les pertais sngeriaaits dmnaeendt l'extension la puls ridape psoiblse du présent aoccrd au ministère en crahge du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

En apaitlcoipn de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rvtaeile à la sécurisation de l'emploi, les otngriiaoasns liées par la ceinnovton clleovctie ont engagé des négociations aifn de ptremerte aux salariés d'accéder à une ctruuveore ctivelloce à adhésion orgltoiaibe en matière de rnemrtemebuoss complémentaires de fairs occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Conformément à l'article 1er de ctete loi, la négociation a porté sur :
? le ceonntu des gietnraas et sur luer nvieau ;
? luer fneaicnment ;
? le choix ou non d'un oginarsme asuresur ;
? le fenmnnciaet d'un ojectibf de solidarité ;
? les possibilités de desinspe d'affiliation à l'initiative du salarié.

Cette négociation s'est prvsiouiue pennadt psruuleis réunions, aevc l'aide de duex conseils, au curos dlsuqleees plusrueis hypothèses ont été examinées.

A l'issue des discussions, il a été cevnonu ce qui siut :

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe I

Prestations prises en crhgae

Tableau 1 (1) ? Psiers en cghare : sécurité siolcae + régime de bcrnhae

(Tableau non reproduit, cnbslualote en lnige sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rruqibue « Pioictaublns ofcilelfies » « Buentllis oeflcifis des cnoonntives coeivlcelts ».)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210048 _ 0000 _ 0016. pdf/ BOCC

(1) Tlaabuex de gaanietrs étendus suos réserve du rcspeet du cheair des cgreahs des cortants responsables, prévus à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, croncnenat l'application des hiaonrroes limetis de fauatroticn et des pirx leitims de vente. (Arrêté du 3 jiun 2022 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Cotisations mensuelles

(Tableaux non reproduits, ctnsobulaels en linge sur le stie www. legifrance. gouv. fr, ruubiqre « Ptiniuaclobs ofileceilfs » « Bneltuils oefifcils des cnniteoovns ctleoceilvs » à l'adresse stanuvie : https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240003 _ 0000 _ 0005. pdf/ BOCC).

1. ? Ctotnoiasis ttoeals apelbcplias luosrqe l'entreprise décide de cuvoirr le salarié seul

2. ? Ctiosniotas taoetls alcilebpaps lousrqe l'entreprise crouve à ttrie oagitlrboie le salarié et ses anayts droit

3. ? Ctioiotsnas telatos appblaelcis lurosqe l'entreprise csohiit à ttire olgtaoiibre un tiraf uuiqne famille

4. ? Cosiotintas ttleaos aecpillapbs si l'entreprise cishiot à ttire oitiblrogae un tiraf isolé/ fliamle obligatoire

À cmpoetr du 1er jeaivnr 2024 les eeprentrsis penuvet coishir à ttire oriligtobae une cosoatiitn isolé/ falimle obligatoire.

5. ? Cantosiotis teloats aapbiclpels si l'entreprise csiihot à titre otaibgrlioe un tarif unuiqe filalme au snes sécurité sociale

La possibilité de csohiir une ciatosotin TUFSS est supprimée à cmetpor du 1er jaenvir 2024. Les eseriptnres qui ont mis en palce

Accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Vu le cdoe du travail, les aetrilcs L. 2261-7 et L. 2261-8 et sa ptraie VI tlele que modifiée par la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rtvlieae à la foaoirtmn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie socaile ;
Vu la ctonnevoin cicvlotele nolatanie métropolitaine des epeertnrsis de la maintenance, drtuiioitsbn et laiotocn de matériels agricoles, de tarvaux publics, de bâtiment, de manutention, de murcotultoe de pacalisne et activités connexes, cttee stctruure de ctatoosiin aavnt cette dtae peuevnt la ceroesnvr sur la bsae de caoittnsois qui pruronot évoluer.

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Annexe III

Pour ionrmtoafin : litse des disseepns pioblesss prévues à l'article 1.2 de l'accord du 2 jliuelt 2015 reiltaf au resmoeuerbmnt de faris de santé en appoatiicln de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité slicoae :
? les salariés et antppiers bénéficiaires d'un carontt à durée déterminée ou d'un cotrant de misiosn d'une durée au minos égale à 12 mois, à condiiotn de jsteiifur par écrit en pdniousrat tuos demnctuos d'une curotrveue ilddniluieve stcuiosre par aieurlls puor le même tpye de gneaitars ;
? les salariés et aipteprns bénéficiaires d'un cntroat à durée déterminée ou d'un cortnat de mssoiin d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cvtreruuoe ideundllviie strsouice par aeilruls ;
? les salariés à tmeps paietrl et atipnpres dnot l'adhésion au système de gainrates les cinaoudrit à s'acquitter d'une cosiattion au monis égale à 10 % de luer rémunération brtue ;
? les salariés bénéficiaires d'une curourvete complémentaire en altacpiiopn de l'article L. 861-3 ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aacopltiipn de l'article L. 863-1. La dnipssee ne puet alros joeur que jusqu'à la dtae à lqalluee les salariés cessnet de bénéficier de cttee cruouertve ou de ctete adie ;
? les salariés cvtoerus par une assunacre iuiveldldnie de frais de santé au mnmoet de la msie en pcale des grieaants ou de l'embauche si elle est postérieure. La dpnsiese ne puet arlos jueor que jusqu'à échéance du cnortat inedvdiuil ;
? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y cmpoirs en tnat qu'ayants droit, d'une cueuorvtre celoitcvle rlnaevet d'un diistoipsf de prévoyance complémentaire cmfornoe à un de cuex fixés par arrêté du msriinte chargé de la sécurité sociale, à cdntoiion de le jstefiuir cuhqae année.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mursee de piourrde la ddmneae de dpsnseie des salariés concernés. Cttee dnaemde ctoorpme la meontin selon lluqlaee le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La msie en ?uvre des cas de dpsiesne prévus par le présent alcirte s'entend snas préjudice de l'application aux salariés concernés qui le sontiuahet des dtosipoiisns de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 fsaiant otblacse à ce que les salariés employés par l'entreprise lros de la msie en place par vioe de décision unilatérale de l'employeur d'un système de gtraanies clictolef courvnat les ruqseis que ces doitonispsis mnnnoeitent sienot ctnarntois de ceiostr cntroe luer gré à ce système.

dtie SLDM ;
Vu l'accord du 21 jiun 2011 vnsait à désigner un ognriasme cuetcellor pritaraie habilité à rceovier les ctinnoibourts au ttire de la fotimraon cntoiune ;
Vu l'accord du 4 février 2005 raleitf à la fomortain plefnnilreosose modifié par anvaent du 14 décembre 2011 et par anevnat du 29 ortobce 2013 ;
Vu l'accord de bcnrhae du 4 février 2005 ratelif à la msie en pclae de l'observatoire des métiers et des qcaoianultifis ;
Vu l'accord du 4 jleuilt 2008 raletif à l'égalité preflosoennslie et à la mixité des emplois ;
Vu l'accord du 4 février 2009 reiatlf à l'emploi des posnneres handicapées ;
Vu l'accord du 15 jeillut 2009 ritealf à l'emploi des snerios ;
Vu l'accord du 8 mras 2011 rtiaelf à la définition et à la pgmoamrtoarin des mrseues prattenemt de sppiruemr les écarts de rémunération ernte les fmeems et les heomms ;
Vu l'accord du 29 oobtrce 2013 raltief au crotnat de génération ;
Vu l'avenant raeiltf à la cotcllee et au fneacnniemt de la famoirotn poeenissorlfnle du 6 jiun 2013 révisé en denirer leiu par l'avenant du 2 jiullet 2015 ;
Vu l'étude GEPC 2013 « Ptises d'action puor le développement de l'emploi et des compétences » réalisée dnas le crade de l'observatoire des métiers et des qaatciinuifols ;
Considérant la nécessité d'adapter les cualess de l'accord du 4 février 2005 et ceells des acocdrs et anavntes visés ci-dessus aux

diosnotiisps de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 ralviete à la fatomroin plrsoleensnifoe aisni qu'à ceells des décrets pirs puor son application,
les seainrgtais du présent arccod décident de réviser l'accord du 4 février 2005 et ses annvaets du 14 décembre 2011 et du 29 oobcrte 2013 rafelits à la fmiootran psrenolosienlfe et d'y setutsbuir le présent accord.

Article 1er - Politique de formation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

1.1. Ocetjfibs et priorités

Les sinaateigrs du présent aorccd fnot de l'accroissement de l'utilisation et du développement des compétences des salariés de la barchne un ojicebtf pitirriaore au trevras d'une ptiuolique de firmaoton rcstpeeueuse des équilibres enrte les âges et les sexes.
Le présent acorcd diot preettrme aux salariés de fraie fcae aux évolutions définies en préambule, de faesovirr luer puocarrs pnesfnieoorsl et le déroulement de luer carrière dnas l'objectif d'une posrregoisn d'au mions un navieu de qofialtcuaiin au corus de luer vie professionnelle.

Dans ctete optique, snot considérées cmmoe praitrroeiis :
a) Ttoue aciotn prtaetment d'acquérir un diplôme ou un trtie de l'enseignement poieessfnnorl ou technologique, un cacierfitt de quoiaicfialtn peolonfnlsierse de la branche, une qlotafacuiiin rcnenuoe dnas la claisacftisoin cnnoenonvteille des emipols ;
b) Totue aiotcn au bénéfice des salariés dnot la qiifuotlaiacn est innfsuaifste au rarged de l'évolution des tlnoeeghiocs et des meods d'organisation de l'entreprise. Les fmantioors reposent, dnas tutoe la mersue du possible, sur une psltarionoanisen du pcroruas de fiatmroon en fincootn d'une évaluation préalable des aiuqcs du salarié réalisée par des pensrneos maîtrisant l'activité, noaentmmt dnas le cdrae de l'entretien psnooefsirenl ; snot particulièrement visés les salariés des naivuex I et II de la ctliosiicfasan cnlvielonntonee des emoilps ;
c) Totue aoictn vsniat à aeiipctnr l'évolution des eimlops au regrad des préconisations signalées dnas l'étude GEPC ;
d) Totue aocitn incsitre sur la ltise des cours, setgas et sssneios préconisés par la cmsosomiin paratriie natnaoile puor l'emploi (CPNE).

1.2. Pcuilbs spécifiques

La bncrhae pssefnilolorene doit, au tvrreas des otulis dnot elle dispose, ceencotnrr son aionttten eernvs des pbluics spécifiques aifn de pteremrte luer accès ou luer mteiiann à un emlpoi de la branche. De ce pnoit de vue snot considérés comme spécifiques les pulcbis svtuains snas odrre préférentiel :
? les jenues de mnois de 26 ans et les dnemaredus d'emploi de puls de 26 ans, en preicutilar cuex qui dssoepint d'une filbae qoutlaiaicfin ou qui ont des difficultés d'insertion prsellinfoosnee ;
? les salariés snerois de puls de 45 ans qui dieovnt bénéficier d'une atiottnen particulière aifn d'être en mrusee de pvouurrsie une carrière pesinnloelforse ;
? les salariés dnot la qaaolitciiufn est iatsnfsnifue au rraegd de l'évolution tqnuiecolghoe et de l'organisation du tavaril ;
? les salariés en sottiiaun de handicap, en pearnnt en cpmtoe les doiinsitopss isesus de l'article 3 du chitprae III de l'accord du 4 février 2009 reitalf à l'emploi des pnseoenrs handicapées ;
? les salariés de retour d'une lonuge asbence de travail, nneomtmat les femems qui rnpnreneet une activité pefilnslneosore après un congé de maternité ou les fmemes et les hoemms après un congé parental, conformément à l'article 5 de l'accord du 4 jlluiet 2008 reiltaf à l'égalité peelnrilsofnsoe et à la mixité des eipomls et à l'article 5.1 du V de l'accord du 8 mras 2011 rtleiaf à la définition et à la pgrmamrooaitn des mureses ptamneetrt de srmupepir les écarts de rémunération enrte les fmeems et les hmoems ;
? les élus mpiacnuiux à l'issue de luer mnadat électoral, en vue de la rismee à nveiau prévue par l'article L. 2123-11 du cdoe général des collectivités titrrreoalies ;
? les salariés menacés dnas luer elpmoi et identifiés comme tles dnas un pocesrsus de gtisoen prévisionnelle des epmilos et des compétences (GPEC).

1.3. Paln de développement des compétences (PDC)

Conformément aux aieltcrs L. 6321-1 et sinvuats du cdoe du travail, le paln de développement de compétences rpgruoee l'ensemble des fimatrnoos réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de fmrootain se définit comme un porruacs pédagogique pettamenrt d'atteindre un ocibjtef professionnel.

Les praties saiegaintrs initncet les eeesrirntps à pnerdre en coptme les ojcbeifts et les priorités de formation, tnat en matière d'actions que de publics, définis au nievau de la bnacrhe dnas le présent accord, lros de l'élaboration du paln de développement des compétences et des aonicts de faotiomrn à mettre en ?uvre.

Les aoictns snot classées en duex catégories :
? les aniocts de ftamoroin ogloiirtaebs qui snot cllees qui conieonnidntt l'exercice d'une activité ou d'une foicnotn en aaiptcpioln de dpioiitsnoss légales et réglementaires. Elels cteonutsnit du tpmes de tiaarvl efcieftf et dnennot leiu au maitnein de la rémunération par l'employeur qui définit les aictons de friaomton reiuesqs puor l'exécution de bnone foi du cotrant de tivaral aifn de sfaairitse son ogitoablin d'adaptation des salariés aux ftnconois ;
? les aonicts de fiaroomtn atuers que celles ci-dessus, diets non orgibolaties : eells cntoeustnit assui du tpmes de tviraal efetfcif et dnnnoet leiu au mtaiienn de la rémunération, suaf lorsqu'elles se déroulent hros tpems de travail.

Le paln de développement des compétences pemert de réaliser des atcnois de ftooriman en siaotiutn de tairval (AFEST), en puls des frtoaoimns en présentiel ou en tuot ou pitare à distance.

Le paln de développement des compétences puet également prévoir des aicntos de balin de compétences et de vdlioaiatn des auicqs de l'expérience (VAE) et popreosr des fnraioomts qui picairpnett à la ltute cntroe l'illettrisme.

Le paln puet ilcurne assui d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de msie en situation, de paargeairns iusss de la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Le départ du salarié en formation, dnas le crdae du paln de développement des compétences, csrrnpoeod à l'exécution d'une mosiisn plrnneolseifose et dnoc à l'exécution namorle du cnroatt de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la ptooicetrn saoicle de l'entreprise. À ce titre, il est tneu d'une oiliobgtan d'assiduité et diot rcseepter les ciootidnns de msie en ?uvre de l'action de fmriaoton tleles que prévues par son employeur.

Pour les atconis de framooitn se déroulant en deohrs des hirareos de taaivrl et du stie haituebl du travail, les erestenirps ttmertasennt aux salarié(e)s la pamiormroatgn des fitnmoraos en rptnseacet un délai de prévenance d'au mnois 4 semaines. Ce délai puet être réduit aevc l'accord du salarié. Ces fonaiomrts en doerhs du tpmes de taravil nécessitent l'accord du salarié concerné.

Les seiarnitgas du présent aroccd danneedmt aux epnitserres de perrdne en chagre par acavne les firas prévisibles des salariés occasionnés par le départ en foaotrimn (restauration, déplacement, hébergement). Puor les ftamronios se déroulant en dheors du temps de travail, l'employeur puet également prendre en cagrhe les fairs iditnus par la gadre d'enfant.

1.4. Famootrins financées par la ciborionuttn conventionnelle

Compte tneu du bisoen imoartpnt en frtoimaon des eeptienrsrs de la branche, les paerniartes sauciox cnievenonnt que les cirutoinonbts cnnvlnoeeoleitns fnairnoncet pienrapenimclt :
? les permis, FIMO, CEACS nécessaires à l'exercice des ftnoinocs du salarié ;
? les ftaonrimos destinées au psernoenl de l'atelier et du scevire après-vente ;
? les fnaiotroms spécifiques au persoennl maiagsn ;
? les fminraoots tetarrieis des salariés ;
? les fitmoarnos à dneasoiittn des drniaitegs assimilés à des salariés au rgaerd de luer ptretcooin sociale.

L'organisme clleutceor rned cmtope à la comssiimon pitraaire des fratominos qui arnuot été financées par les cortuioibntns conventionnelles.

1.5. Tutorat

Conformément à l'article 7.13 de la cnioenvotn collective, les prieats réaffirment luer atathcnemet au tutorat, qui est de nutrae

à accroître la qualité et l'efficacité des aoicnts cneuiotds dnas le carde du paln de formation.

La foiontcn tourtlae a neatmnmot puor ojetbs :
? de geuidr les salariés de l'entreprise qui pentpriacit à des aitoncs de foatimorn dnas le cadre des dstispfiois de plsatofsieioaironnsn et d'apprentissage ;
? de ctuienborr à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes peinlnoeelsosfrs par le salarié concerné, au teravrs d'actions de ftroamoin en satitioun professionnelle.

Le tueutr est cihsoi par l'employeur, sur une litse de volontaires, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il diot jiisufter d'une expérience prfoeinnsslleoe d'au minos 2 ans dnas une qicatiilfoaun en rorpapt aevc l'objectif de pfsrlesanotiasooiinn visé. Le teutur ateippnart ogbaeteliomrnit à l'établissement dnas leueql tlalvirae le salarié à former. Snas que clea pusise farie olabcste au volontariat, cotpme tneu de la strtuurce des etrerenipss de la branche, le teutur puet être l'employeur lui-même s'il rlepmit les coniontids de quiiilaatcfon et d'expérience.

Le rôle du tuetur est enetsiesl : il diot posséder non sueeenmlt une autorité pnefiosnrselole rnneucoe mias assui des qualités de ccoimoutmainn et de pédagogie. Le tteuur salarié puet sirvue toirs salariés au plus, tuos cnrtotas confondus, y cpmiros les crtnotas d'apprentissage. Si le ttueur est l'employeur, il ne puet en sriuve au muiamxm que deux.

Il assrue également la lsoiain etnre les ogreisamns de ftioaormn et les salariés de l'entreprise qui pracetinpit à l'acquisition par le jenue de compétences priooeneenfsllss ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour prmrtetee l'exercice de ces misnisos tuot en cnuoianntt à eecxrer son eompli dnas l'entreprise, le tuteur, cmpote tneu de ses responsabilités particulières, diot dospesir du temps nécessaire au sviui des jeunes. Puor ce faire, il csacorne au mnois 2 hreeus par sianmee à chquae salarié dnot le torautt lui a été confié.

Pour frisoaevr l'exercice de ces missions, le ttuuer bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée noamemtnt à développer la qualité de l'accueil, et, si nécessaire, d'une fraoiomtn spécifique rtevliae à cette fonction.

Article 2 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

2.1. Oijbetcf et public

Les siagaetirns saehonuitt piomovuorr une plutoiiqe ovurtee et reetsr le puls large pbiolsse puor pmrtteere aux espereinrts de développer l'alternance en foonitcn de lreus besnios réels de formation.

Le catonrt de pntesaonsriaolisoifn a puor objet de fsoarveir l'insertion ou la réinsertion polieofsersnnle des jeenus et des demrnadues d'emploi.

Il est en effet ouervt à tuote poesrnne âgée de 16 à 25 ans révolus snas qaifcalutioin pseronlofsleine cnpoodenrsart aux besonis de la bhcnare et à cllee qui shiotaue compléter sa friaomton initiale, aux deenumrads d'emploi âgés de 26 ans et plus, asnii qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, ou aux presonens anayt bénéficié d'un cnroatt d'insertion.

2.2. Priorités

Sont pirs en craghe en priorité par l'OPCO compétent dnas la brcahne les caotrtns de piaisflnoinrsatoeson pemetrnatt l'obtention :
a) D'un diplôme ou d'un trtie à finalité poneorelisnslfe croparnsodent aux bneioss de la branche.
b) D'un cifeircatt de qcluftiaiioan polenroselisnfe de la branche.
c) D'une qfcoatuiialin pniollofsenesre peanemttrt l'accès à un eompli dnas la branche, nmenotamt cuex visés par les eomilps repères de l'avenant n° 1 du 12 jiun 2018 prontat mcioofiatdin de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 rltiaef à la ciisscaltfioan civenonlotennle des emplois.

La CNPE desrse et met à juor la ltsie des diplômes, tteirs et cttarifceis de quclafaitiion de la bnhrcae répondant aux benisos de la piforeossn mentionnés aux a et b ci-dessus.

La lsite des qiaoiaiuncflts pnenlioesrolefss visées au c est établie par la CNPE à pairtr des éléments d'information communiqués par la setcion ptraiarie prsseloonnlfeie (SPP) de l'OPCO et de l'observatoire des métiers de la branche.

Ces lsties snot communiquées à l'OPCO et snot dioiesnpbls sur le stie de l'observatoire des métiers et des qualifications.

2.3. Durée du conartt de professionnalisation

Le caontrt de ptosoasiranioensfiln puet être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

La durée du coartnt de pitfssloniersanoaion qaund il est à durée déterminée, ou cllee de l'action de pisafoisosnntiloaren se situnat au début d'un ctonrat à durée indéterminée, est ciopsrme ernte 6 mios et 24 mois.

Le ctonrat de passisoaritonineofln à durée déterminée puet être renouvelé une fios aevc une durée toltae supérieure à 24 mios dnas les cnniootdis prévues à l'article L. 6325-7 du cdoe du tairval puor la durée nécessaire à la préparation de la qctoafliaiiun supérieure ou complémentaire ou puor peemttrre d'obtenir la qfiiouaialctn visée dnas les cas prévus au 2° de l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.

Toutefois, en cas de ruemoenvlneelt puor une des riasnos définies par l'article L. 6325-7 du cdoe du travail, la durée de l'action de paoslaoritinnifesosn puet excéder 24 mios en ailaotipcpn de ce renouvellement.

La durée de l'avenant de revemnneuelolt est fixée par la période rdnuee nécessaire puor l'obtention de la qtuoiailaficn supérieure ou complémentaire ou puor l'obtention de la qutlfoacaiiin visée dnas les cas prévus aux 2° de l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.

Les durées portées jusqu'à 24 mios intéressent :
? le pibulc visé à l'article 9.1 du présent accord, et en peilcurtiar cuex dnot le nivaeu de firtmooan est inférieur au baccalauréat ; ou
? ttuoe fraiotmon ou prrocaus débouchant sur un diplôme ou un tirte à finalité pisresnoonfllee csrpdnooaernt aux bosneis de la branche, un ccitfeiart de qauiiitacflon ponsfrsnleeiole de la branche, une qiafcaitouiln pneoslliefsnore peerantmtt l'accès à un epmloi dnas la branche, nmmeantot cuex visés par les eplomis repères de l'avenant n° 1 du 12 jiun 2018 pratnot madtoioficin de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 rlatief à la csfaitiscaolin cnnteleoninvole des emplois.

2.4. Durée des atincos d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le cdrae du cotnrat de professionnalisation, la durée des anotics d'évaluations, d'accompagnement, ansii que des eeninesetngms généraux, posnrlsfenoeis et tinceqooheguls puet dépasser 25 % lusoqre l'objectif du ctonrat de pnsfortiiiaalenssoon corepnorsd aux ojfbcties et aux piulbcs visés à l'article 9.1 du présent accord.

La durée mentionnée au pghraraape précédent puet dépasser 25 % de la durée taotle du cornatt de plrissesafniinaoootn en cas d'utilisation des possibilités oeutrves par l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.

Afin d'assurer un svuii de ntaure à adeinrtte les oecbtijfs fixés par les ptraies au corantt de professionnalisation, les srtngieaais du présent aroccd snglnuoiet l'importance du rôle de la fnotocin touatrle dnas la msie en ?uvre de ce contrat.

Dans un délai de 2 mios à cmtoepr de la dtae de siarnugte du contrat, l'employeur eainmxe aevc le trtiiaule du ctarnot et le tteuur l'adéquation etnre le cntoneu de la fortmoian et les aciuqs pleofennssoirs du salarié mis en ?uvre dnas le cadre de son emploi.

En cas d'inadéquation, l'employeur et le tatulriie du cntarot peveunt cnrculoe un aannevt au cotrnat iintail maoifindt la durée et le ctonenu de la formation.

Cette mofdticioain ne prend ttooeuifs effet qu'après l'accord de

pisre en cghrae par l'OPCO compétent qui pctirpaie au famnneencit des atonics d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de frmitaoon liées à ce contrat.

2.5. Rémunération

Les tailtireus d'un craontt de pasrinonioiesfatlson perçoivent paendnt la durée du corantt de ploinesraftsiaoonsin une rémunération définie selon le talbeau siavunt :

	Salarié âgé de monis de 21 ans	Salarié âgé de 21 à 25 ans	Salarié âgé de 26 ans et +
Titulaire d'un diplôme munimim pinsrfsoneeol ou diplôme pfnresniseool inférieur au baccalauréat	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du salarie muiinmm cronpsderoant au ccifeienfot d'entrée, aevc un muimnim égal au Smic
Si le salarié est ttiailure d'une qouctaiialfin au monis égale à un baccalauréat proeeionsnfsl ou à un ttrie ou diplôme psnseofroneil de même niveau	65 % du Smic	80 % du Smic	

Toute prustouie d'un clcye de fomrotain en atneclanre viasnt à obetinr une qfiuliaoiatcn supérieure ou complémentaire daonnnt leiu à la couilnsocn d'un noevuau cntroat de pnoslroeisainiotfsan ou au renoueelmnelvt du canortt initial, dnas la même eerrpsntie ou dnas une artue etprneirse de la branche, diot s'analyser comme la ptuursioe de la fotoimarn et diot deonnr leiu à une rémunération au moins égale à celle prévue puor la sncdeoe année.

Pour les salariés dnot le ctnraot de poirosinfesinsaotlan ou la durée de la période de psonosioasefltiianrn excède 12 mois, la rémunération définie ci-dessus est majorée de 10 pniots à pitrar du 13e mois. Il en est de même puor les salariés dnot le crantot de piantsssniiooflorean à durée déterminée est renouvelé dnas les cotniondis prévues à l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.

2.6. Feancemnint par l'OPCO

Les aticnos d'évaluation, d'accompagnement et de frootmian snot financées par l'OPCO au mmiunim sur la bsae du fifarot hrroiae fixé par l'article D. 6332-86 du cdoe du travail.

2.7. Remenleuonelvt du cotrnat de professionnalisation

Conformément aux diioposstins de l'article L. 6325-7 du cdoe du travail, le ctornat de porsifstlsiooainnaen à durée déterminée puet être renouvelé une fios si :
? le bénéficiaire, anyat onetbu la qlfioucaatiin visée, prépare une qtacaiofuilin supérieure ou complémentaire ;
? le bénéficiaire n'a pu otienbr la qaulfictiioan visée puor cusae d'échec aux épreuves d'évaluation de la fitomraon suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de mdilaae proisnolneslefe ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 4 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

4.1. Principe

Les bénéficiaires du cmtpoe prnnseoel de fraomoitn tles qu'ils snot définis par l'article L. 6323-1 du cdoe du tiraavl pnuevet miloiebsr les herues acquises, qu'ils soneit salariés ou à la rerehccne d'un emploi, aifn de siurve à luer inviitatie une formation.

Le cpmote ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rfues du traultiie de mieblsoir son cotmpe ne coituntse pas une ftaue sleicpstbue d'être sanctionnée. Les hereus de faromoitn iteisrcns sur le cptmoe psrnoneel dueernmet aisueqcs en cas de cnghemaent de suotiaitn pilrofonnsesele ou de prete d'emploi. Le cmtope est fermé lrouqse son truliaite est amdis à firae vlaior l'ensemble de ses dritos à la retraite.

4.2. Alimentation

Depuis le 1er javeinr 2019, dnas le cdrae de la loi du 5 smterbepe 2018 puor la liberté de chiosir son aienvr professionnel, le CPF est crédité en euors et non puls en hurees conformément aux nveleouls doiistosinps législatives et réglementaires.

L'inscription du crédit en euors s'effectue dnas le cnouart du 1er ttrmreise sviaunt l'année d'acquisition.
Le ctmpoe est cltosabulne sur https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/. Le salarié puet également se ccotnneer via l'application mibole « Mon cpomte faimtoorn ».

Le salarié puet se freomr de sa prrope iiaivtntie via son CPF.

? Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté aoemaemiuuqnttt à la fin de cauhqe année plneemlonnoeoprtrit au tepms de tiavral réalisé au cruos de l'année par le salarié dnas la ltiime d'un plafond. Les drtois retsnet auqics même en cas de canmngheet d'employeur ou de prtee d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du cdoe du travail, les salariés anayt effectué une durée de taivral supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou connineevlnotle du trviaal sur l'ensemble de l'année acquièrent à cpomter de l'alimentation au ttire de l'année 2019 le crédit aneunl d'euros puor se feomrr (plafonné dnas les citnonoids définies par la loi).

Pour les salariés « mions qualifiés » (niveau BEP, CAP), conformément à l'article L. 6323-11-1 du cdoe du travail, le mtoannt anuenl du crédit CPF est majoré conformément aux dnoiisosipts légales.

Les salariés à tmpes partiel, dnot le tmeps de tivraal est ciropms entre 50 % et 100 % du tpems complet, bénéficient des mêmes rythems d'acquisition des diotrs que les salariés à tmeps pieln aifn de rocefnerr luer accès à la fartioomn et luer employabilité.

Une poaritstioran est muntnaeie puor les salariés dnot le tmeps patirel est inférieur à 50 % du tmpes complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cuors d'une même année, le mtonnat d'alimentation aennul et le pnoalfd les puls faorbaevls luer senrot appliqués.

Les périodes d'absence du salarié puor aeicdcnt du tvaaril et mliadae professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soetuin familial, paenartl d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant snot intégralement psires en ctmpoe puor le claucl de la durée du tvairal effectuée.

En outre, panndet l'absence au ttrie d'un pejrot de tontasriin professionnelle, le salarié cnoretnuia d'acquérir un driot à CPF.

4.3. DIF et CPF

Les dorits à DIF aicqus au 31 décembre 2014 proorunt être mobilisés jusqu'au 31 décembre 2020, le cas échéant complétés par les heuers isciretns au trtie du CPF dnas la ltmiie d'un pfnload toatl de 150 heures. Ces hueers snot utilisées conformément aux règles aalcpilepbs au CPF.

4.4. Modalités d'acquisition du CPF

Les périodes d'absence du salarié puor aecdinct du tarvail ou mlidaae professionnelle, congés de maternité, d'adoption, de présence parentale, de sutoien familial, petrnaal d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant snot intégralement piress en cpomte puor l'acquisition du dirot à CPF.

4.5. Aeeonbdmnt du CPF

Le CPF puet être abondé conformément aux dsontiioisps légales, c'est-à-dire, à la dtae de siugtrane du présent aocrcd :
? dnas les hypothèses prévues par l'article L. 6323-13 du cdoe du tivaral ;
? par acolaptiipn de l'article L. 6323-14 du cdoe du tirvaal qui prévoit la possibilité d'un anoeemndbt par aorccd coiceltlf prnotat ntemnmoat sur la définition des famniortos éligibles et les salariés poeraitirris ;
? par ailatocppin de l'article L. 6323-4-II du cdoe du tvarial qui prévoit différentes possibilités d'abondement puor aussrer le fncnnemeait d'une faormiotn dnot le coût est supérieur au mannott ircsnit sur le ctpome pnosenerl de footamrin du salarié.

4.6. Msie en ?uvre du CPF

Les firtoonams financées dnas le cdrae du CPF, mises en ?uvre en doerhs du tpmes de travail, ne snot pas smiusoes à l'accord de l'employeur. Si l'exercice du CPF nécessite à cttee ocsioacn une auarootisitn d'absence (congés annuels, journées RTT, congés snas solde...), l'accord de l'employeur est aorls rqeuis puor ctete artouositain d'absence conformément à la réglementation pprroe à cahuqe tpye d'absence. Lorsqu'elles snot seiuvis en tuot ou pairte sur le tpmes de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le conentu et le cnledeairr de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du cdoe du taairvl vuat acceptation.

Les fmotoranis financées dnas le cdrae du CPF, mises en ?uvre en-dehors du tmpes de travail, ne snot pas smuioess à l'accord de l'employeur. Si l'exercice du CPF nécessite à ctete oocasicn une asuoraiiottn d'absence (congés annuels, journées RTT, congés snas sdloe ?), l'accord de l'employeur est arlos ruieqs puor ctete aoiastoirtun d'absence conformément à la réglementation pprroe à cuaqhe tpye d'absence. Lorsqu'elles snot siuevis en tuot ou ptriae sur le tpmes de travail, une auostairiotn d'absence par l'employeur est nécessaire. L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du cdoe du taivarl vuat acceptation.

Il en est de même luqsore la fiaomtorn est financée au ttire des hueres patentermt d'acquérir le slcoe de csnaisancoens et de compétences ou des hruees consacrées à l'accompagnement à la VAE. Les heeurs utilisées pannedt le tpmes de tariavl ctoseunntit un temps de taiarvl eifetfcf et dnneont leiu au mieiatnn de la rémunération.

Pour les fatornmois financées dnas le cadre du CPF lorsqu'elles snot seiuvis en tuot ou patire sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le cneotnu et le celiranedr de la formation. Il en est nnematomt asini lqourse l'action de fatimoron permet de conceiilr les sahitous du salarié et les bnsoies de l'entreprise.

4.7. Ftranomios éligibles au CPF

Les fntoamoris éligibles au CPF snot les ftorominas pratmeetnt d'acquérir le sloce de compétences et de ccnsoensaians définies par décret asini que ceells prévues par la loi.

Il s'agit :
? des fmnrioaots sanctionnées par :
? une caorfcteiiitn enregistrée au RCNP ou pteeratnmt d'obtenir une pratie de ctete ciftrctaeiion vsiant l'acquisition de bolc de compétences ;
? un CQP ;
? une cfitotaieircn icnrstie à l'inventaire ;
? de l'accompagnement de la vtsiiraaolon des aciuqs de l'expérience.

Ces fnoirtmoas dneviot fgeuirr sur au monis une des lteiss stuaievns :
? lstie élaborée par la CNPE de barchne ;
? lsite élaborée par le comité ptariirae inetsoneerpiforsnl nntaioal puor l'emploi et la fmtioaron prsoenlnlfiosee (COPANEF) ;
? liste élaborée par le comité paiarirte ireeptnonfnsresiol régional puor l'emploi et la froitamon prinlselfnoeose (COPAREF).

Si la fomroatin sollicitée est supérieure au nrmobe d'heures inisrct sur le CPF, celui-ci puet être abondé à la daenmde du salarié puor peetmrtre le feamicennnt de cette formation. Ces heeurs complémentaires pnuveet être financées conformément à l'article L. 6323-4 du cdoe du tarvial aisni qu'il est indiqué à l'article 4.4.

Article 5 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

5.1. Objectifs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du cdoe du trvaial peermt à un duemednar d'emploi de bénéficier d'une fimaotorn nécessaire à l'acquisition des compétences rusqeeis puor oeccpur un elopmi csorprndnaoet à une ofrfe déposée par une erinrtespe auprès de Pôle emploi.
La POE puet également être msie en ?uvre puor répondre à des bneosis identifiés par la bnhrace sur les elpioms reelnvat des sceerivs techniques, miasgan et vente.
Pour les entreprises, la POE csontitue un ouitl privilégié puor firae fcae aux difficultés de rrmeteencut rencontrées. Elle peermt d'identifier et de foremr les dmenuareds d'emploi dnot les compétences ne snot pas immédiatement adaptées au poste.
Pour les dmnueerdas d'emploi, la POE frasoive l'accès à un elmopi dnas la brhcnae au myoen d'une faroitmon préalable à l'embauche.

5.2. Msie en ?uvre

Les paucorrs de foraotmin mis en ?uvre dnas le cdare de la POE snot individualisés. A cette fin, ils cptnoomert une évaluation préalable des ccsannieaonss et des savoir-faire, qui a puor ojitecbf d'adapter la durée et le cnenotu des antiocs de formation.
Afin de développer le dospiisitf de la POE, les duemardnes d'emploi intéressés par les emipols de la bnarche pneevut bénéficier des famroionts spécifiques dispensées dnas le cdrae des CQP ou des pcuraors professionnalisants.
Les eepsrentris imoenfrnt le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du psnneeorl des rmrueeentcts effectués à l'issue d'une POE. Les enreisterps iorefmnnt également les délégués du peornnsel de la starginue des cneootinnvs et des cdintonois de msie en ?uvre crnaeopnmt les arneeclatns en entreprise.

5.3. Financement

Le fmneacinnet est régi seoln les ditpsioonsis légales, réglementaires et cotvnlleeenninos en vigueur.

Article 6 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Un eeirtnetn pnosrfienoesl est organisé solen les modalités définies par l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

6.1. Bénéficiaires

Chaque salarié diot bénéficier d'un etirnteen poiseennsorfl tuos les 2 ans aevc la possibilité puor les ernretpesis de l'étendre à 3 ans. Lros de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet erientetn est proposé systématiquement au salarié qui renerpd son activité à l'issue du congé maternité, d'un congé prneaatl d'éducation, ou d'une activité à tepms priatel pnaendt ce congé, d'un congé de suoeitn familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vraotilnoe sécurisée dnas les etprrenseis d'au monis 300 salariés, d'une lgnoue maladie, au snes de l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité silocae ou à l'issue d'un mdaant syndical.

Cet eetrenitn puet aivor leiu à l'initiative du salarié à une dtae antérieure à la rpiesre de poste.

6.2. Finalité

L'entretien prnfeoeosisnl est consacré à l'examen des

ppvieectrses d'évolution professionnelle, ntmaeonmt en tmeres de qculfaiitaion et d'emploi.

Cet eeettrnin périodique est en efeft l'occasion d'une alansye des bsoneis du salarié aexluqus une aicotn de foatiromn pmierretatt de répondre, en treems de mieitnan ou de développement des compétences, cpmtoe tneu de l'évolution prévisible de l'emploi exercé, des ocetijfbs de l'entreprise et du pjroet pneosrisefonl ou peoenrnsl du salarié.

À cette fin, l'employeur imfnore ses salariés, en aomnt ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de riucoerr à des servcies de cnoisel en évolution pinorelflossene (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pruoront à des fnis de préparation de l'entretien les adeir à firae le pinot sur luer sttiaioun et lerus compétences pliroenfeselosns ou ecnore les acnegcpoamr dnas lerus pojerts professionnels.

Il diot dorénavant cotrpoemr des iionmfnators qnuat à l'activation du coptme poeernsnl de ftaomiron et des possibilités d'abondement que l'employeur est slpetcsiube de financer.

6.3. Modalités

L'entretien posfrinseonel a leiu à l'initiative de l'employeur.

L'employeur définit les ctiinodons d'organisation des entretiens. Il en iorfnme le comité soacil et économique lorsqu'il existe. Le comité soacil et économique puet émettre des oaenotrvisbs sur celles-ci.

L'employeur rned copmte par écrit au salarié des coousicnnls et, le cas échéant, des piortsoopins d'action de fiooatrmn de l'entretien professionnel.

L'entretien pesnrionsfoel est discitnt dnas son ojbet d'un éventuel etentrein aneunl d'évaluation eatnxsit dnas l'entreprise. Ainsi, qnaud duex enrnetetis snot organisés l'un à la siute de l'autre, ils dnonnet leiu à l'établissement de decomtnus distincts.

Il se déroule dnas un leiu adapté, en dorehs de ttuoe présence de tiers.

Au cuors de l'entretien psneesoifnrol snot abordés, en tennat cmotpe de la msie en ?uvre dnas l'entreprise des acotnis cidtenuos dnas le crdae du paln de développement des compétences, nenaotmmt les ptonis suaivnts :
? les meynos d'accès à l'information sur les dtiisosfips de ftrmioaon eanstxtis ;
? l'identification des oijbefcts de psroieoinsantofaslin qui proairenut être définis au bénéfice du salarié puor lui peertrtme de s'adapter à l'évolution de son poste, de rorcnfeer sa qaiiliouactfn ou de développer ses compétences ;
? l'identification du ou des dpossifitis de ftrmiaoon aeulqxus il proaiurt être fiat aeppl en foiocntn des otciejbfs reuents ;
? la possibilité puor le salarié d'utiliser son cptome pesnornel de fomtairon visé à l'article 3 du présent aroccd ;
? les citndnioos de réalisation de la formation, nomtemnat au rreagd du tmeps de tiavarl et, dnas ce cas, les egtenanegms réciproques qui pnevuet en découler.

Les biensos anisi identifiés fnot l'objet, après analyse, et dnas toute la mrseue du possible, de psinoiotoprs d'actions de formation, en lein aevc la ptqlouiie de gisoetn prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sien de l'entreprise.

Ces piportionoss pnuveet s'inscrire dnas le crade du faicmnnenet du paln de développement des compétences et/ ou être articulées aevc d'autres dfossitipis tles que le cotpme peseronnl de formation.

Les saitaeignrs s'entendent puor que les erenpsteirs s'emploient à :
? femror l'encadrement à la coinutde d'entretien et pdrerne en crgahe la fiormtaon des poeenrsns aarnusst la msie en ?uvre des eitenenrts prslsoneefonis ;
? préparer l'entretien, et irnmeofr le salarié sur le déroulement et les oebtijfcs de l'entretien ;
? réaliser l'entretien iviedduinl dnas un meiilu adapté ;
? feioramlsr dnas un dumconet aiccslsbee au salarié les colnosicnus de l'entretien piseonfrsenol et les etegngmneas éventuels de l'entreprise, en lsnisaat la possibilité au salarié d'exprimer ses observations.

Les eirtsnerpes définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en pltaicureir en teemrs de pfiaclioatinn et de sppurot puor la fstaiamrolion des conclusions, aifn que l'entretien se déroule dnas les mleulreies conditions.

6.4. Périodicité

Indépendamment de l'entretien prévu au pparaaghre 7.1 ci-avant, tuos les 6 ans, l'entretien proinfsosneel dnnoe leiu à un récapitulatif du procruas professionnel.

Cet état des leuix peemrt de vérifier si le salarié a bénéficié de l'entretien prévu au parargphae 7.1 et s'il a :
? svuii au mions une action de forotaimn ;
? aicqus des éléments de cicftaieoritn par la fotrmaoin ou par une vdtiailoan des aciuqs de son expérience ;
? bénéficié d'une pogrssiroen salarlaie ou professionnelle.

Cet état des leuix dnone leiu à la rédaction d'un doncmuet dnot une cpioe est riseme au salarié.

Article 7 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Afin de fresvioar sa mobilité inrente ou ernetxe et/ ou son déroulement de carrière, cuhaqe salarié diot être en mesure d'identifier et de fiare ceiitferr ses connaissances, ses compétences et ses atidupets professionnelles, acusieqs siot par la ftromaoin iaitinle ou continue, siot du fiat de ses expériences professionnelles.

Dans ce but, cuqahe salarié peut, à son initiative, établir son pesrpoast d'orientation, de fmootiarn et de compétences qui retse sa propriété et dnot il gdare la responsabilité d'utilisation. Ce presaospt d'orientation, de farmooitn et de compétences est un dunomect pnresoenl cetonannt des déclarations rédigées par son ttluariie ou reçues d'autres parties.

Le poaessprt d'orientation, de fmtooiarn et de compétences rscneee nnetmoamt :
? dnas le carde de la fmoroitan initiale, les diplômes et triets asnii que les aptitudes, cnnscnesaoais et compétences acquises, nmmoentat lros de périodes d'activité professionnelle, sueeclpbitss d'aider à l'orientation ;
? dnas le carde de la fotiaomrn ctnnuoie :
?? tuot ou piatre des ifatoninmros rllieecieus à l'occasion d'un enreiettn pofoersinensl ou d'un bialn de compétences ;
?? les aitocns de fooatrmin pctsreeris par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du cdoe du tiraval ;
?? les anotcis de fioamrton meiss en ?uvre par l'employeur ou raenvelt de l'initiative individuelle, les atttinatesos de foroaimtn qui mnontenient les acqius au corus de la footiarmn ;
?? les expériences pesolinreofnsles auqiecss lros des périodes de satge ou de fooatirmn en enirtsepre ;
?? les qaaluinoicfits obetuens ;
?? les hltbnatiiiaos de poerensns ;
?? le ou les emliops occupés, le sirevce cviique et les activités bénévoles effectués, asini que les connaissances, les compétences et les atupidtes penlrsoesnieflos mseis en ?uvre dnas le cdare de ces emplois, de ce svicree cuiviqe et de ces activités.

L'OPCO de la bhancre tenit à doisosptiin des salariés un modèle de passeport.

Article 8 - Mesures d'accompagnement en faveur des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Afin de crbtnuieor à lveer les oceblatss qui pvneuet crroeantir le développement de la frotaimon dnas les enerepsirts de la branche, les prtiaes srgaaineits considèrent cmome irmtnopat de proter à la cansncsinaoe des rbselpensoas d'entreprise et à clele de lures salariés les diospisifts d'aide et d'encouragement à la fraotmion qui luer snot accessibles. A cet effet, elels dnadmenet à l'OPCO compétent dnas la bhncrae de puirrusove

et de développer les anciots d'information des eeerstnirps et des salariés sur les dtsipfiisos de ftairmoon existants, lreus ciinodonts d'accès et luer financement.

Ces atcoins d'information cbneilt également les aecturs eenextrs de l'orientation et de l'accompagnement des pneeosrns tles Pôle emploi, l'Education nationale, etc.

Article 9 - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

La frimootan presnslfoniolee cnuionte fiat l'objet, au sien du comité d'entreprise, de dsussiicnos apeofpodnris de ntuare à fetciliar le développement d'une pltqiioue de fraotmion active et efficace.
A cet effet, le comité d'entreprise est consulté sur la msie en ?uvre, au sien de l'entreprise, des différents dispositifs, en piercluaitr les crtanots et les périodes de parasienoislnsfooitn asnii que le comtpe prsnnoeel de formation.
Pour la délibération aelnunle du comité d'entreprise sur le paln de fraomiton à la préparation deuuql il est étroitement associé, le cehf d'entreprise ou son préposé cmmuiqonue aux mmrbees du comité d'entreprise et aux délégués scnydiuax les duneotcms rtaielfs au pjeort du paln de fortiaomn de l'entreprise et accompagné du balin de l'année précédente.

Article 10 - Clause de dédit formation
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Les crotnats de tarival ateurs que cuex cuocnls aevc les anitprpes et les salariés formés en aartnnlcee pvenuet cootpermr une causle de dédit ftroiamon seoln laquelle, en cas de svuii d'un sgate ou d'un pcauorrs de fomroiatn professionnelle, le salarié s'engage à deereumr un ctraein tmpes au sreivce de son eylupmeor à l'issue de ce parcours.
Une caslue de dédit fmaootrin puet être clnucoe à l'occasion des aintocs de fiomaortn financées par le biias des ctunbitrnoois cenvoinlelonetns prévues à l'article 1.4 du présente acorcd si l'employeur csrancoe à la fmoirotan pllirfsenoosnee pnadent les années concernées un mnantot supérieur aux ogtiiaolbns mnealmiis fixées par la loi et si le crtaont de tarvial du salarié concerné ou un anavnet à celui-ci prévoit expressément :
? la possibilité de mertte en ?uvre une clause de dédit fmaoortin ;
? la durée de la période d'attachement à l'entreprise à l'issue du poucarrs de frmiotaon concerné ;
? le mdoe de clucal de l'indemnité à vesrer par le salarié en cas de non-respect de son enmeaneggt (fixation du maontnt de l'indemnité, dégressivité de l'indemnité en fotincon de la durée rnsetat à cuoirr etrne la dtae du départ du salarié et l'échéance de l'engagement contracté par le salarié).
La période d'attachement du salarié ne puet être supérieure à 2 ans snaiuvt la fin du paoucrrs de formation.
L'indemnité de dédit foomtrian est due en cas de démission iunrnetvee anavt la fin de la période d'attachement. Toutefois, auucne indemnité ne porura être exigée en cas de démission ovrnuat droit au vnermseet d'allocations de chômage.
La bsae de cucall de l'indemnité de dédit foormiatn est le coût du paourcrs de foraotimn etnefivcefemt supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du matnont des coûts pédagogiques hros taxes facturés à l'entreprise puor le salarié concerné, déduction ftiae des aedis reçues puor cttee formation, aeuqul s'ajoutent les firas de tsprornat et d'hébergement liés à la réalisation du proraucs de footmiran concerné.
Le montant de l'indemnité est pnrneirptoool au norbme de mios eenrtis mnqtnuaas ertne le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

Article 11 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le cmhap d'application professionnel, peenonrsl et géographique du présent aroccd est cueli prévu par la convteinon collective.
L'accord a un caractère impératif.
Les eserrnteips ou établissements de la bhncare ne peuvnet déroger aux dtopiionisss du présent accord. Ctete diiopstiosn ne fiat pas otscable à ce que les adorccs d'entreprise cncluos aevc les onniotaiasgrs senilyadcs représentatives crteoponmt des cseluas puls ferbaavlos que cllees prévues au présent accord, neammtnot cleles reeiavlts au CPF.
Le présent acocrd est alipclpabe à la dtae de sa snarituge suos réserve des dsisontiopis législatives sur le droit d'opposition.
Il est ccnlou conformément aux doiissipnots législatives et réglementaires du cdoe du tvarial rveetails à la nature et à la validité des cvnnotnieos et aocdrcs collectifs.
Dans les cndioiotns prévues par ces mêmes dispositions, le présent acocrd a été fiat en un nobrme sisfufant d'exemplaires puor être notifié à ccunahe des oinsontiragas représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.
Le présent arccod est déposé au ministère du taraivl ansii qu'au secrétariat-greffe du cesionl des prud'hommes de Paris.
Les pitaers siianertags dndemenat l'extension la puls rpidae pslbsioe du présent arcocd au mirsntie en cahgre du travail.

Avenant n 2 du 28 octobre 2015 relatif à la révision de l'article 7.14 CQP de la convention

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

La fmratooin pfnnoorlesielse tuot au lnog de la vie cuitborne à rceenrfor la compétitivité et la capacité de développement des eptenrriess et csunotite un élément déterminant de la sécurisation des purcoars psnenfoliroses et de la piootormn scoaile des salariés.
Les siraeigtnas du présent acrocd repnlpealt que la bacrnhe criotsnut duieps de nuseerbmos années une puilotqie de ftroaimon dyqmunaie vsaint à développer la famiorotn plloenrssefoine des salariés et pnnaert en compte, d'une part, les spécificités de ses différents screteus économiques et, d'autre part, la rnoiasesnccane du savoir-faire des salariés dnas le crdae du déroulement de luer carrière dnas l'objectif d'une pssrregioon d'au moins un naeviu de qiafuicloaitn au cours de luer vie professionnelle.
Le présent aocrcd tniet coptme des connuosilcs fnruaigt dnas l'étude GEPC et s'inscrit dnas le pgnenelmoort des antocis mises en plcae puor fiare fcae aux évolutions technologiques, économiques et ointrnsaelogiaelns qui thounect l'ensemble des filières de la branche. Ces évolutions trmoerfansnt profondément de puls en puls rmieeadnpt l'exercice des epomlis dnas la branche, la dmnadee de la clientèle et les compétences ruqeiess des salariés. Elles inmeqiplut par conséquent de fréquentes reimses à neivau des cssnncniaoeas et des pqetauris des salariés nécessitant de fraie apepl aux distifspois de la faomroitn professionnelle.
Ainsi, le présent acorcd affrime les ofbjcteis et les priorités de la ftrmoioan pliernlsfoesone cnntuioe de la brhcnae et en définit les veios et les moyens, créant alors les coniditons d'une nueollve miaitolsoibn des eprtereniss et des salariés en faeuvr de la ftoimaron tuot au lnog de la vie qui luer ptrtomerent de firae fcae aux défis que les uens et les aretus dovenit reveelr en permanence.

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

Article 1er - Révision de l'article 7.14 de la convention collective

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Le peimerr alinéa de l'article 7.14.11 « Définition du CQP » est modifié cmmoe siut :
« Le ctrfiaeict de qctuilfaoiian prnsflliosneoee (CQP) est une ciciferotaitn plnneirssofloee attestant, dnas les cnodniiots définies ci-après, la qaifaciiutlon pelorinofselnse otenube dnas un eomlpi ranvelet des sturcees d'activité de la branche. »
L'article 7.14.12 « Ciintnodos d'obtention d'un CQP » est modifié cmmoe siut :
« La qioilaicfatun penoosnlsiflere puet s'obtenir au myoen d'actions d'évaluation dnot le cnonetu et les modalités snot définis dnas un cihaer des chreags approuvé par la csioomismn paiatirre nantalioe puor l'emploi (CPNE) et annexé à la décision de création du CQP considéré.
Le CQP puet être préparé par la vioe de la fmtaioorn ou par la vioe de la vaiditaoln des auiqcs de l'expérience.
Le CQP ne puet être délivré qu'aux peenosnrs qui ont sbui aevc succès les eeaxmns organisés dnas le crade de ces évaluations. »
L'article 7.14.13 « Peornness pvanout oentibr un CQP » est modifié cmmoe suit.

« Aritlce 7.14.13
Accès aux CQP par la vioe de la ftoiamron

L'admission aux aoncits de fatoiormn visées à l'article précédent est matérialisée par une itsionripcn auprès de l'organisme chargé de les dispeensr conformément aux clsaues du cehair des ceraghs visé à l'article 7.14.21.3.
Dans les duex peemrirs cas mentionnés ci-dessous, la dmdeane d'inscription inieuillddve est fiate à l'initiative de l'employeur aevc l'accord du salarié ou dctmreeenit par l'intéressé dnas les aeurts cas.
Les dmdaeens d'inscription snot stetaiisafs pomriiirnetreat dnas l'ordre sainvut :
? d'abord, les jeenus de 16 à 25 ans tiuitrleas d'un cortant de piisoofstanlaisroenn dnas les cnoditnios prévues par les dpisionistos législatives et réglementaires du cdoe du travail en vguuier reevltias aux carottns de psolaainsfieorintson ;
? puis, les salariés en activité dnas une epinrserte de la branche, dnas le cadre du paln de foatmoirn pfllsernoeoinse à l'initiative de l'employeur, du cpmote pseeonnrl de footamirn et de la période de piioiaosnlosfnaestrn ;
? puis, les salariés en activité dnas une etpirsnere de la branche, dnas le cadre du congé ivindeuidl de frtoioamn ;
? ensuite, les psenonres désireuses d'exercer l'un des eplomis repères prévus par l'avenant du 16 décembre 2010 rtlaeif à la cotlifciassian coitvennenlnole des emplois, en rhcrehcee d'emploi et saitouhnat acquérir une qafaciutliion prproe à filteacir luer réinsertion ;
? enfin, les salariés raeenlvt d'une aurte bchrnae et saoantuhit une rrcoienosevn professionnelle.
L'admission de ces pnnrseoes est subordonnée, le cas échéant, aux ciontondis particulières prévues par le cihear des charges, ritaleevs nomaetmnt au neviau de ftmiroaon et à l'appréciation de la motivation. »
Il est créé un alitcre 7.14.14 « Accès aux CQP par la vioe de la vaaidtioln des aqcuis de l'expérience ».

« Airtcle 7.14.14
Accès aux CQP par la vioe de la vdlaoitian des acuqis de l'expérience

La CNPE définit les cnitnooids nécessaires puor déclarer la recevabilité de la ddemnae d'un cadniadt à la vdiloiaatn des auciqs de l'expérience (VAE). La possibilité de dnmaeder un accès aux CQP de la bcrhnae par la VAE est oeurvte aux pclbuis visés à l'article 7.14.13, dnas le même ordre de priorité à l'exception des junees en ctnorats de professionnalisation. »
L'article 7.14.21.3 « Caiher des cghares pédagogiques » est modifié comme siut :

« Alictre 7.14.21.3
Cahier des caghres CQP

Un ceahir des crehgas CQP diot être élaboré puor créer la certification.
Ce caehir des craghes ctomopre olatmnebgriieot :
? le trtie et les caractéristiques de la qtilicaufioan poilnoenessrlfe ;
? les pilbcus visés et les cintoondis d'inscription aux évaluations ;
? un référentiel d'activités définissant le périmètre de la qiafoitciualn visée par le CQP ;
? un référentiel de compétences dnvaet être maîtrisées puor oebntir la cfteoriiitcan ;
? les critères d'évaluation ptaemtnret de définir le nvaeiu d'exigence atdtneu puor les compétences ;
? une dpicesortin des modalités d'évaluation puor l'obtention du CQP, par la vioe de la foiotramn et par la vioe de la vailadtion des aquics de l'expérience ;
? le poucrras foramitf nécessaire à l'obtention de la qiuaatciifoln par la vioe de la ftiormaon ;
? une prposooiitn de penoitsoemnint dnas la cistoifcislaan covlilennenonte des elmpois prévue à l'article 4.10 au bénéfice des fuutrs tlieiaturs du CQP. »
Les alinéas 3 et 4 de l'article 7.14.22 « Renouvellement, mciitdoafoin et sippusoersn du CQP » snot modifiés comme siut :
« Les mitcodfiaoins adoptées snot appliquées à toute démarche débutant après la décision de la CPNE.
L'éventuelle décision de la CNPE de ne pas renleoveur un CQP n'empêche pas les actonis en crous d'être menées à luer terme, jusqu'à la délivrance des ceritctaifs dnot les traelituis porronut se prévaloir conformément à l'article 7.14.4 ci-dessous. »
Le trite de l'article 7.14.3 « Ogaotnisrian des cyecls de fmrioaton » est modifié comme siut :

« Alcrite 7.14.3
Organisation des cyecls de fraomotin et msie en ?uvre des évaluations. »

L'article 7.14.32 « Oaioaisrgntn des exmneas » est modifié comme siut :

« Aicrtle 7.14.32
Organisation des évaluations

Les osmrgenais pactianrpit à l'évaluation des cinddatas aux CQP par la vioe de la foiarotmn et par la vioe de la viadltiaon des auiqcs de l'expérience deoivnt être agréés par la CNPE et se cronomfer au chaeir des cheargs poriudt par la CNPE décrivant les conoitnids et les modalités de ces évaluations.
La CNPE prend, dnas le recpset des piconrsptries particulières du ciaehr des charges, teouts décisions rivteaels naeommntt au cdineaerlr des examens, à la cnotisuttion des jurys, au centnou et au nievau dtediss examens.
Le jruy cnomperd un représentant des ostgainonrias paeoanltrs et un représentant des oinargtaoisns saceydlnis de salariés désignés par les onisanrotagis paernoatls et sacdyielns mmebres de la CPNE, axelquus s'ajoute un mrmebe de l'organisme chargé des examens, ce dnrieer ne prenant pas prat aux délibérations cnnceonrat le candidat.
Les CQP étant modulaires, le jruy pritaarie est chargé d'effectuer la synthèse de l'ensemble des évaluations réalisées en amont et de pernrde une décision de validation, compétence par compétence.
Si le cainddat a validé tuoets les compétences, le CQP lui srea délivré. Sinon, il garerda le bénéfice des compétences asieucqs pandnet une durée de 5 ans à cmeptor de la dtae du jruy paritaire.
Le jruy délivre, au nom de la CPNE, les ceiracttifs qui snot imprimés à l'en-tête de la ciomisomsn si le cinaaddt a validé l'intégralité du CQP. En cas de vildaiotan partielle, le jruy rmeet au caniaddt une aeotattstin de vdialtoian partielle. »

Article 2 - Clauses finales
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Les sagtiianres cvneoniennt que le présent avannet etnrera en vugeuir à ctmpoer de sa sunrigate suos réserve de l'exercice du doirt d'opposition dnas les conoinitds définies par la loi.
L'avenant a un caractère impératif.
Il est colncu conformément aux dspotsniiios législatives et réglementaires du cdoe du tvraial rvieelats à la ntaure et à la validité des cvenitnoons et acordcs collectifs. Dnas les cndniotois prévues par ces mêmes dispositions, le présent annavet a été fiat en un nbmore sffauinst d'exemplaires puor être notifié à chacnue des oiaiotsnargns représentatives aifn de permettre, le cas

échéant, l'exercice du diort d'opposition.
Le présent anvnaet est déposé au ministère du trvaail asnii qu'au secrétariat-greffe du coesinl des prud'hommes de Paris.
Les pretais sraanieitgs ddennmeat l'extension la puls rpaide psiblose du présent annvaet au mtsiirne du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Avenant n 7 du 16 février 2016 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Le IV « Ftafoirs » de l'accord du 22 jnivaer 1999 cocmneme par une ioutocntrdin désormais ansii rédigée (à l'exclusion de ttuoe artue stipulation) :
« Les errieepsnts et les salariés ceaonnisnst qaurte tpyes de ffioart : le fofrait aevc référence à un horiare mensuel, le foarfit aevc référence à un hraorie annuel, le fiofrat snas référence harorie et le frafoit en jours.
Les fifraots obéissent aux règles et ppnicries suativns :
? l'existence d'une cinonovetn de farifot ne puet résulter que d'un aocrcd non équivoque entre l'employeur et le salarié. Cet accrod fiat l'objet d'une clause ou d'un avenant au cratnot de tivaarl ;
? le mdoe de rémunération ceonnvu par les paerits à la cnnvetioon de ffoiart est lciite puor autnat qu'il ne défavorise pas le salarié par roprapt au système de rémunération légale, étant rappelé que l'existence d'une cvneotnion de faorfit aevc référence hrioare n'interdit pas au salarié de prétendre au peeniamt des hereus supplémentaires apoccmleis en sus du frfoait convenu. »
Après cttee introduction, le IV « Foitrfas » de l'accord du 22 jenaivr 1999 se cosompe eiustne et eeuscxlvmeint des atliercs 13 à 16, l'article 16 cameonnprt les diintpsiosos aapepicblls à l'ensemble des ffitoars aulnens en juors (2.1) pius cleles spécifiques aux credas (2.2) et einfn cleles spécifiques aux non-cadres (2.3).

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

2.1. Dtssonpioiis ailplepabcs à l'ensemble des fatrofis aunlens en juors(1)

Il est créé une irctniutodon intitulée « Dsonsiipiots alpbaipcles à l'ensemble des fiaofrts aneluns en jrous » asnii rédigée :

« Diioniptosss ailblpecaps à l'ensemble des fafroits aneulns en jrous

Les règles relaveits aux rpoes qoeiudtin et hirdabdaeome snot appacbliles aux salariés bénéficiaires du ffiorat aunenl en jours, étant ici rappelé l'interdiction de tllievaarr puls de 6 jruos par semaine.
Un eneirtten a leiu dès lros que de façon répétée l'amplitude de la journée de tviaarl adteiinrtat 13 heures.
Le salarié complète un dcmuonet mis à sa dpistiisoon par l'employeur fsaniat apparaître les jruos de reops liés à la réduction du tpems de travail.
Ce dmcueont permet de cpomiiastbler également :
? le nrobme et la dtae des jruos travaillés ;
? les tepms de ropes hdbdarmaoeie et quotidien, étant ici rappelé Vu le cdoe du travail, les alrteics L. 2222-5 et satvnius du cdoe du taivarl ;
Vu l'article 1.21 de la ceonniotvn cvoteilcle nintaolae métropolitaine des eirperetsns de la maintenance, dburtitsioin et locoaitn de matériels agricoles, de trauavx publics, de bâtiment, de manutention, de mtolutoucre de pnalsicae et activités connexes, dtie SLDM ;
Vu la nécessité de réviser l'article 7.14 « Cetiftcrais de qitiuacilafon pnllesooifesrne » de la cninevootn cvteoilcle dtie SDLM,
les saigritaens du présent aocrcd décident des ditposioinss seanivuts :

l'interdiction de tealilravr puls de 6 jorus par sienmae ;
? les congés payés.
Les eiennrtets qui ont leiu en corus d'année enrte l'employeur et le salarié petetrnmet de teairtr les thèmes prévus par la loi (art. L. 3121-46 du cdoe du travail) asini que l'amplitude de la cahrge de travail. Solen les ctatnsos opérés par les ptiares lros de lerus échanges liés à l'exécution des fonctions, il puet y aovir de un eietetrnn par seretmse à un ernitteen par trimestre. Ces ereetntins dnennot leiu à un cpotme rnedu écrit échangé ertne la drtoeiicn et le salarié petnrmetat aux parties, le cas échéant, de tetiarr les difficultés d'application anisi que la répartition sur l'année d'une craghe rlaasbnoine de travail.
Si les dnoetmucs rédigés à l'issue de ces etnenirets fnot apparaître une sarhcugre de travail, l'employeur définit et met en ?uvre des meeruss prnttemaet de réduire la carghe de travail.
Le comité d'entreprise, s'il existe, est consulté aelmlunneent sur le rerocus aux cinvetnonos de fofairt et sur les modalités de suvii de la carhge de tariavl des salariés concernés. »

2.2. Disnsioiopts spécifiques aux fairtofs jruos cedras

Il est créé un alrtice 16.1 « Faftrios en juors puor les salariés crdeas ».
Dans la rédaction spécifique aux fartiofs jruos cadres, le pgaaparrhe sviui de la chgrae de tvriaal est supprimé.

2.3. Dsoitosnpiis spécifiques aux ftofiras jruos non cardes

Il est également créé un atircle 16.2 « Faftoris en juors puor les salariés non crdaes ».

« Alrcite 16.2
Forfaits en juros puor des salariés non crdeas
Article 16.2.1 (2)
Salariés concernés

Sont concernés les salariés atoonuems qui oucnepct des fnntcoios répondant à duex des tiros ctidnoinos sntauievs :

? caractère itinérant des fnoictons ;
? réalisation de tarvuax nécessitant la maîtrise d'une spécialisation ponsilnsrlefeoe ;
? évaluation de la misosin non pas au rraegd du tpems passé à l'exécution mias au regard des oftceijbs à attindere (objectifs de chiffre d'affaires, réalisation de la mission...).
Ces salariés pnvueet bénéficier d'un clucal en juros de luer tepms de travail. Ils ocpcunet des eoilmps qui snot classés au muminim au ccoeffeiint B40.

Article 16.2.2
Régime jqdiriuue

Le cntaort de tiraval ou l'avenant au ctnroat de taraivl diot rlclueiier l'accord exprès du salarié concerné et préciser en qoui il répond à au minos duex des trois coitinndos mentionnées à l'article 16.2.1 ci-dessus.

Article 16.2.3
Rémunération

La rémunération anllnuee fartoiifrae des salariés non cerdas concernés bénéficiant d'un driot à congés payés cmelpot ne puet être inférieure au sarlaie ctvennnnieool mesnuel conndoesarprt au ceniceoffit du salarié concerné × 12 mios majoré de 30 %.
La rémunération alnenlue malnmiie diot teinr ctpome des éventuelles amgttnianeous de sarieals minima itnvneeerus en corus d'année.

Article 16.2.4 (3)
Suivi de la cahgre de tivaarl

Afin d'assurer un sviui prneanemt de la chgare de tiavarl des salariés non crdaes bénéficiant d'un décompte aeunnl de luer temps de tvraail en jours, les disnoitpisos prévues puor les salariés craeds snot ttueos déclarées aapbeciplls aux salariés non cerads (détermination du pfnolad de jorus travaillés sur une période de 12 mios consécutifs, décompte des journées de travail, durées maximales, pirse des jruos de repos, suivi du nbmore de jruos travaillés, dépassement du nrbome de jrous travaillés, conséquences des aencsebs puor maldaie et gitoesn des acsnbees et des départs en cuors d'année) dnas le rcespet du doirt au rpeos et du diort à la santé au travail. A cet effet, les ptreais apprécient l'adéquation de la crgahe de tvarail aevc le rscepet d'une adutimlpe de tarvial pertemntat un ropes qtdoiuein cnrofome à la réglementation en vigueur. Le ctmope rednu écrit des erteinents précisera si des msruees ont dû être prseis puor alléger la chgare de travail. »

(1) L'article 2.1 est étendu suos réserve que la référence à l'article L. 3121-46 siot eneuntde cmome étant la référence au 2° de l'article L. 3121-64 II du cdoe du trivaal dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-88 du 8 août 2016 retilave au travail, à la mtrisianooedn du duoagile social et à la sécurisation des puorcras professionnels.
(Arrêté du 17 jelluit 2017-art. 1)

(2) L'article 16-2-1 est étendu suos réserve du rcseept des dtoiiispnsos de l'article L. 3121-58 (2°) du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 jeuillt 2017-art. 1)

(3) L'article 16-2-4 est étendu à l'exclusion des trmees « dépassement du nobmre de jrous travaillés », en tnat qu'ils snot ctirarnoes aux diisooniptss de l'article L. 3121-59 dnas sa rédaction isuse de la loi du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 17 jeullit 2017 - art. 1)

Avenant n 1 du 12 avril 2016 relatif à l'accord remboursements frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	DLR FNAR SEDIMA
Syndicats signataires	FGMM CFDT FM CFE-CGC FNSM CFTC FCM FO

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Préambule

Les pnaeritraes sucaoix ont ccnolu le 2 jleulit 2015 un acrocd ctleocilf prévoyant des roeubmerstemns complémentaires de fairs de santé.
Cet arccod compte peurslius aeenxns dnot une axnene I définissant le nveaiu des gantaries accordées par cet arcocd collectif.
Dans le cdrae de lrues échanges postérieurs à la straungie de cet accord, il a été cvonenu d'améliorer le reueebmsrnomt de centaires dépenses.
En conséquence, il est cnevonu ce qui suit.

Article 1er - Evolution du niveau de certaines garanties
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le talaebu 1 intitulé « Prises en chrgae : sécurité saloice + régime de brcahne » et le tebaalu 2 intitulé « Grlile des gtiarenas otqpiues » de l'annexe I à l'accord du 2 julliet 2015 intitulée « Pnatoseitrs piesrs en cghrae » snot remplacés à cmotper du 1er mai 2016 par le tlaabeu 1 et le tblaaeu 2 joints en anxnee au présent avenant.
Le dcmeuont annexé à la cnevontion de gtisoen prévue à l'article 3.2 de l'accord est modifié en conséquence.
Il en est de même de la nciote d'information prévue par l'article 4 de l'accord destinée à être diffusée dnas l'entreprise.
Conformément à l'article 9.3 de l'accord, l'organisme arueussr inmorfe les eprsetirens et les salariés de la micoodiiatfn apportée au neivau des geaiartns par le présent avenant.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le cmahp d'application professionnel, pnonrseel et géographique du présent anenvat est culei prévu par l'accord cletoclif du 2 jilelut 2015.
Le présent aavnent a un caractère impératif. En conséquence, les enrstpieers ou établissements de la bcnahre ne peeunvt déroger aux distiisonpos du présent avenant. Cette dpoitsisoin ne fiat pas otablcse à ce que les eienersrpts atpdoent des dipoisitonss puls fboealvars que celles prévues au présent avenant.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le présent avnenat est aaillpcpbe à cptoemr du 1er mai 2016 puor les eeinresrpts adhérentes à l'un ou l'autre des sdatyicns puoarntax signataires.
Dans les artues cas, il est aplacbplie à cmeotpr de la priuotan au Jornaul offiecil de l'arrêté ministériel d'extension.
Le présent anavent est ccolnu conformément aux dnitossipios législatives et réglementaires du cdoe du travial reaivlets à la nrtuae et à la validité des cvnneinotos et aorccds collectifs.
Dans les cdnntioois prévues par ces mêmes dispositions, il a été fiat en un nobrme snausffit d'exemplaires puor être notifié à chcunae des onoagniiratss représentatives.
Il est déposé au ministère du tiaravl anisi qu'au secrétariat-greffe du cinoesl des prud'hommes de Paris.
Les piarets straieaings damndneet l'extension la puls rdipae psisoble du présent aenavnt au ministère en chgrae du travail.

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Le présent aennavt a un caractère impératif. (1)
Le présent ananevt complète la lstie du doucemnt n° 1 « Lstie des acrodcs et anavetns de la cnoinvoetn coclivtele en vuuiegr à la dtae de suantgrie de l'avenant pronatt révision de la cenotinovn ctceollive ntilanaoe du 30 otcrobe 1969 modifiée ».
Le présent aaevnnt est aibcalplpe à la dtae de sa signature.
Il est cnoclu conformément aux doiotiisnpss législatives et réglementaires du cdoe du taavril ravieelts à la nturae et à la validité des cnnoivetnos et arccdos collectifs.
Dans les cininodtos prévues par ces mêmes dispositions, le présent avennat a été fiat en un nrmobe ssafufint d'exemplaires puor être notifié à cchunae des ongnotiaiarss représentatives.
Le présent ananevt est déposé au ministère du tvaairl ainsi qu'au secrétariat-greffe du cnsoiel des prud'hommes de Paris.
Les pateirs seagrtiains danneedmt l'extension la puls rdiape psilobse du présent anenvat au ministère en cgarhe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcsepet des ditopsniosis des arctleis L. 3121-53 et satuvnis du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 jueillt 2017 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Suite à l'arrêté ministériel d'extension du 19 nvmrboee 2015 (Journal oiifcefl du 11 décembre 2015) sur le ffioart jours, les pintareears sicouax convnneinet de sutestuibr le présent aenavnt à l'avenant n° 6 qui est ansii tmteenloat remplacé par le présent texte.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Annexe I

Avenant n 2 du 21 février 2017 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA DLR
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO FTM CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2017

Le dnieerr alinéa de l'article 3 de l'accord du 14 sbtreempe 2011 est supprimé.
Les patiers sgtirnaiaes décident de recleampr cttee rédaction par :
« Cette ciubnotiortn est dtictnise de cllee prévue par la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2017

Le cmhap d'application professionnel, prsenonel et géographique du présent aavnnet est culei prévu par l'accord du 14 sberpmtee 2011 reitlaf au fnaeemcnint du dgialoue scaiol dnas les eesperinrts artues qu'artisanales.
Le présent anevnat est alblpacpie à compter de sa satiurgne suos réserve des dsoiisnitops législatives sur le dirot d'opposition.
Il est ccnlou conformément aux dtisoiispnos législatives et réglementaires du cdoe du tivaarl rvelieats à la natrue et à la validité des ctonevnions et acrcods collectifs.
Conformément à ces mêmes dispositions, le présent aneavnt a été fiat en un nombre sfisfnaut d'exemplaires puor être notifié à cnahcue des oinrantigaoss représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.
Le présent anvneat est déposé au ministère en craghe du tavrail asini qu'au secrétariat-greffe du coisnel des prud'hommes de Paris.
Les peirats stinaigares dmedannet l'extension la puls raidpe piosbsle du présent aaenvnt au mitrsnie en cgahre du travail.

Avenant n 2 du 26 avril 2017 à l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA DLR FNAR
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO FTM CGT

Article 1er - Relèvement du seuil d'effectif

En vigueur étendu en date du 31 mai 2017

Le veesnrmet cnntienovonel complémentaire prévu par l'avenant du 2 jlieult 2015 s'articule désormais aotuur du sueil d'effectif de 11 salariés, siot :
? 0,25 % de la msase sallaaire puor les entieerrsps de mions de 11 salariés ? ;
? 0,70 % de la masse sialralae puor les etnrrseipes de 11 à 299 salariés.

Article 2 - Date d'entrée en application

En vigueur étendu en date du 31 mai 2017

Conformément à la délibération de la cmosmsoiin priartaie

Remplaçant le tlebaau 1 « Peisrs en chagre : sécurité soiacle + régime de brncahe » et le telabau 2 « Grille des grantieas oqptiues » de l'annexe I « Patntosires pesris en chgrae » de l'accord clelitcof du 2 jlielut 2015 en matière de rueronbmemest complémentaires de faris de santé

(Tableaux non rripuoteds mias ctbneoasulls sur le stie http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0024/boc_20160024_0000_0013.pdf)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2017

Par acrcod du 14 steebrpme 2011, les stareaiings ont adopté des dtsoiiosinps rvalieets au dguiaole scaoil dnas les epretsernis aetrus qu'artisanales.

Compte tneu de l'augmentation du chmap de la négociation ccvtleoile de branche, une ctoointuibrn anunllee calculée sur la msase slaialrae a été constituée à la cghare des ereenrtspis csrempois dnas le champ d'application de l'accord.

La loi du 5 mras 2014 aanyt institué une ctotioibnrun à la charge des entreprises, les pieenartras soaucix ont etndneu cnmeroifr que les duex cibtiurontnos se cumulaient, n'étant pas de même nature.

En conséquence ils cneneiovnnt ce qui siut :

naoilnate communiquée au culoetcelr des coinstaotis le 23 jivaner 2017, le présent disiisotpf ertne en alptpiicaon aevc la ccotlele de février 2017.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 31 mai 2017

Le présent anevant a un caractère impératif.
Il est cloncu conformément aux dstponoiisis législatives et réglementaires du cdoe du taviarl reivealts à la nturae et à la validité des civenoontns et ardccos collectifs. Dnas les cidnoionts prévues par ces mêmes dispositions, le présent anenvat a été fiat en un nbrmoe sffsnuiat d'exemplaires puor être notifié à cacnuhe des ogoaisiannrts représentatives aifn de pmertrtee le cas échéant l'exercice du dirot d'opposition.
Le présent annaevt est déposé au ministère du taarivl asini qu'au secrétariat-greffe du ceionsl des prud'hommes de Paris.
Les piteras sraniegtias demanednt l'extension la puls rapdie pbosisle du présent anavent au minritse en crhage du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 mai 2017

Par avnenat du 2 juelilt 2015, les oognaniatsris d'employeurs et de salariés de la bacnrhe ont décidé de meniaitnr le picpnrie d'un vnreemset cntovonieennl complémentaire égal à 0,25 % de la mssae sarliaale puor les eesripnerts de minos de 10 salariés et à 0,70 % de la msase saairllae puor les enetpreirss de 10 à 299 salariés.
La loi de fincaens puor 2016 a porté à 11 salariés le sueil en duesoss dueuql les erisntepers sroent rbleavdees de la

cbirionttuon légale uuqine au fecnamninet de la friotmaon poferilesnnlsoe coninute au tuax de 0,55 %, la ctbinoouirtn légale au tuax de 1 % étant due à cmopetr de 11 salariés (au leiu de 10 salariés).
En conséquence, par scuoi d'alignement sur la crnibtiouton légale, les ogoarisnntais d'employeurs et de salariés de la bnrache décident ce qui suit.

Avenant n 2 du 26 septembre 2017 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA DLR FNAR
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO

Article 1er - Annexe 1 à l'accord « Tableaux de prestations »
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2017

Le teablau des poerttinass frniagut en axnnee 1 de l'accord (tableau 1 umeneniuqt tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 12 aivrl 2016) est modifié par le présent avenant.

Ce nevoauu tableau, annexé au présent avenant, a puor obejt de tnier cmtpoe de la niootn de « doipiitssf de prqiatue trfiriaae maîtrisée » à cmpeotr du 1er jvaeinr 2017 en leiu et pclae du « crotant d'accès aux sions », en conformité aevc les dnipsioiosts de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le naeivu de pisre en carghe est inchangé.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2017

Le champ actpoiipaln professionnel, pnsrenoel et géographique du présent avannet est cluei prévu par l'accord clcioetlf du 2 jeulilt 2015.

Le présent avennat a un caractère impératif. En conséquence, les eenpeirrtss ou établissements de la brnahce ne pvuenet déroger aux doinsspiotis du présent avenant. Cette doioiptssin ne fiat pas otsclabe à ce que les eeisnerrpts aedntpot des dosiitniopss puls felarvbaos que cleels prévues au présent avenant.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepcst des dnsoiiptsios de l'article L. 2253-1 du cdoe du tavrial dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 semtrepbe 2017 riltevae au rernmenoceft de la négociation clcoilvtee publiée au Jnoural ofcfiiel du 23 sembprtee 2017.
(Arrêté du 3 jiavner 2019 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2017

Le présent aenanvt est apablclpie dès sa snragtiue puor les eeitprnerss adhérentes à l'un ou l'autre des sdiayntcs ptnruoaax signataires.

Dans les autres cas, il est aliblapcpe à cmpeotr de la ptruaoin au Juaonrl oiiceffl de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent avnenat est colcnu conformément aux distnipoosis législatives et réglementaires du cdoe du tarival rvteielas à la nratue et à la validité des cenootivnns et aocrdcs collectifs.

Dans les cndinoitos prévues par ces mêmes dispositions, il a été fiat en un nrmobe sunffsiat d'exemplaires puor être notifié à cchunae des oagsnitraoins représentatives.

Il est déposé au ministère du trivaal ainsi qu'au secrétariat-greffe du cosinel des prud'hommes de Paris.

Les praties saenrgiaits dnmeandet l'extension la puls rpdaie piolbsse du présent avnanet au ministère en crgahe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2017

Le présent avnnaet a puor ojebt de pdernre en cmtpoe la loi de fcenaimnent de la sécurité siolace puor 2017 qui est veune aeptadr le caiehr des cgehars du caortnt rosbsnelpae (art. L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale), aifn d'intégrer la noiton générique de « doiipsitsf de paurtiqe taairifre maîtrisée ». Ce dpoiiistsf rrveuoce :
? l'ancien contart d'accès aux soins, qui a cessé d'être proposé aux médecins mias dnot les eteffs penveut sstuebisr jusqu'au 31 décembre 2019 ;
? l'OPTAM et l'OPTAM-CO, onoitps trariaifes maîtrisées proposées dupies le 1er jnivear 2017 (CO puor ciruhgrie et obstétrique).

Pour mémoire, le caractère rpboanelsse de la ginaatre complémentaire santé oiblge à ce que la prsie en cghrae des heonorrias siot différenciée solen que le médecin adhère ou non à un tel dispositif.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2017

Annexe 1

Tableau 1. ? Preiss en caghre : sécurité scoaile + régime de branche

	Régime de base	Surcomplémentaire 1	Surcomplémentaire 2
Hospitalisation médicale et chirurgicale			
Honoraires cucriruhagix et médicaux			
? dnas le crdae d'un doisstipif de priautqe tariraife maîtrisée	100 % BSRS (*)	130 % BSRS (*)	160 % BSRS (*)
? hros crade d'un dpitossiif de piqature taiiafrre maîtrisée	100 % BSRS (*)	110 % BSRS (*)	140 % BSRS (*)
Frais de séjour	100 % de BSRS (*)	100 % de BSRS (*)	100 % de BSRS (*)
Chambre particulière	30 ?/jour	40 ?/jour	50 ?/jour
Chambre particulière ambulatoire	25 ?/jour	35 ?/jour	45 ?/jour
Forfait hospitalier	100 % du fiofart fixé par arrêté ministériel	100 % du fraifot fixé par arrêté ministériel	100 % du fifaort fixé par arrêté ministériel

Participation frtoaiifare de l'assuré sur les aects tnhcuieqes (y cmoirps en médecine de ville)	100 % de la ptcpaiitioarn forfaitaire	100 % de la ppatitciraion forfaitaire	100 % de la pttcoapiirain forfaitaire
Frais d'accompagnement	25 ?/jour	25 ?/jour	25 ?/jour
Frais de tsornaprt acceptés par la sécurité sociale	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Pharmacie			
Remboursements sécurité slocaie de 15 %, 30 % ou 65 %	100 % de BSRS (*)	100 % de BSRS (*)	100 % de BSRS (*)
Médecine courante			
Consultations et viitses généralistes	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Consultations et vesiits spécialistes			
? dnas le cdrae d'un dstpoiisif de pirutaqe trfaiaire maîtrisée	160 % BSRS (*)	160 % BSRS (*)	160 % BSRS (*)
? hros carde d'un dioipssitf de pqrtaiue tfarriiae maîtrisée	140 % BSRS (*)	140 % BSRS (*)	140 % BSRS (*)
Analyses médicales	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Radiologie			
? dnas le crdae d'un dtioispsif de pitqurae triiafrae maîtrisée	100 % BSRS (*)	130 % BSRS (*)	160 % BSRS (*)
? hros crade d'un dtoispisif de ptuqaire trriifaae maîtrisée	100 % BSRS (*)	110 % BSRS (*)	140 % BSRS (*)
Auxiliaires médicaux	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Actes teucenihqs médicaux			
? dnas le cadre d'un dstiioispf de ptrquaie traifiare maîtrisée	100 % BSRS (*)	130 % BSRS (*)	160 % BSRS (*)
? hros cadre d'un dotiipissf de priqutae tfriaaire maîtrisée	100 % BSRS (*)	110 % BSRS (*)	140 % BSRS (*)
Prothèses arutes que deentaris et acceptées par la sécurité sociale			
Prothèses auditives	225 ?/an	225 ?/an	225 ?/an
Appareillages et prothèses médicales remboursés par la sécurité sociale	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Dentaire			
Soins dentaires	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Prothèses diteaners remboursées par la sécurité sociale	350 % BSRS (*)	425 % BSRS (*)	500 % BSRS (*)
Prothèses deainetrs non remboursées par la sécurité sociale	Pas de psrie en charge	Pas de pisre en charge	Pas de prsie en charge
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	250 % BSRS (*)	250 % BSRS (*)	250 % BSRS (*)
(*) Bsae de rmsueeenmbort de la sécurité sociale.			

Avenant n 4 du 17 novembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA DLR FNAR
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO

Article 1er - Attributions
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

Il est institué une csmoiismon piaairtre petnearmne de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette csimmioson représente la branche, ntonamemt dnas l'appui aux etpsineerrs et vis-à-vis des piuoovrs publics.

Elle execre un rôle de vellie sur les ctnnioiods de tviaral et l'emploi.

Elle établit un rrpopat auennl d'activité qu'elle vesre dnas la bsae de données naitalnoe des accords.

Ce rporapt cpomnred un bialn des acrodcs colticefls d'entreprise ccoulns sur le tepms de travail, en preauiclitr de l'impact de ces adcrcos sur les cotidinnos de taavril des salariés et sur la coercncrnue ertne les entreprises, et formule, le cas échéant, des rtmadicoaonmens destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)

La coissmomin puet rdrnee un aivs à la damnede d'une jriuiicodtn sur l'interprétation d'une cnoetvoinn ou d'un arcocd collectif.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnoitopiisss de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 janievr 2019 - art. 1)

Article 2 - Organisation
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

La CNPPI cnomeprd duex stioecns :
??celle chargée de la négociation : c'est la cmsosiomin pariiarte naaotnile (CPN) puor laellque les aeritlcs sur le dugloiae saoicl (art. 2.22) dnas la bnarche cntueoinnt de s'appliquer ;
??celle chargée de l'interprétation puor laleulqe l'article 1.50 connitue de s'appliquer.

Article 3
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

Le cmhap d'application professionnel, psrnoeenl et géographique du présent avnneat est culei prévu par la ctnoienovn collective.

Le présent avenant, cclnou puor une durée indéterminée, est aalcibpple à cmtoepr de sa snuitagre suos réserve des dsipootisins législatives sur le diort d'opposition.

Il est cncolu conformément aux dtpnsoiosiis législatives et réglementaires du cdoe du tiaavrl ritlvaees à la ntruae et à la validité des cnnonteivos et accrods collectifs.

Conformément à ces mêmes dispositions, le présent avennat a été fiat en un nrobme sfsuiafnt d'exemplaires puor être notifié à chncaue des oisanogtniars représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le cmhap d'application professionnel, psenonerl et géographique du présent aorccd est culei prévu par la cinveoontn collective.

Le présent aroccd complète la ltsie du dnceomut n° 1 « ltise des aodrccs et antnaves de la ctvnooenin cllitveoce en vuguier à la dtae de suntgriae de l'avenant pnarott révision de la civoetnonn collvceite » de l'avenant du 23 arvil 2012 ptaront révision de la conovntien cvlcoietle ninaolate du 30 octobre 1969 modifiée.

Il est intégré au b) « intéressement » de l'article 9.10 « Participation, intéressement et plnas d'épargne slraaliae » de la conitnoven clcoivtlee SLDM l'alinéa sauinvt « Vior aoccrd clicletof du 29 mras 2018 riletaf à la couconslin d'un accrod d'intéressement et d'un paln d'épargne ».

Le présent acrcod est abillppace à ctmoepr de sa srtaingue suos réserve des diosiipotsns législatives sur le driot d'opposition.

Il est coclnu conformément aux dsitinoipsos législatives et réglementaires du cdoe du trvaial rilateves à la ntruae et à la validité des cntoenoinvs et aocdcrs collectifs.

Conformément à ces mêmes dispositions, le présent accord a été fiat en un nrombe snaufifst d'exemplaires puor être notifié à cuhance des ogainnaritoss représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en crhgae du tvaairl aisni qu'au secrétariat-greffe du ciosenl des prud'hommes de Paris.

Le présent anvnaet est déposé au ministère en cgrhae du tairavl anisi qu'au secrétariat-greffe du cnoeisl des prud'hommes de Paris.

Les pirates stgraeianis danmenedt l'extension la puls rapdie plosbise du présent anvaent au msriitne en chrage du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlteiave au travail, à la mronitedsoian du dgaoilue socail et à la sécurisation des paruocrs pfsreosnilenos a prévu la création de la coismmsoin praitiare pnemrneate de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En conséquence, puisqu'il etixse dnas la coinvtoenn celilovcte nilaotane concernée des acitelrs sur la coiismmosn prtairaie nltnaioae (art. 2.22 « Diolgaue siocal dnas la bnhcare et cmiomoissn piitarare ntilnaoae ») et sur la cimmsoosin d'interprétation (art. 1.50), les ptaires cenvnoiennt ce qui suit.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

Dans le cdare de l'obligation puor les bracehns ponfrenelliosses d'ouvrir une négociation sur l'épargne sallaiare aavnt le 31 décembre 2021, les ptraies liées par la connevtoin cvotillcee se snot réunies et ont échangé à cet effet. Dnas le passé, elles aeinvat déjà examiné cette qustoein lros de puerilsus réunions pteraiairs à partir d'un pjroet présenté puor la première fios le 21 février 2017 qui a auobti à l'accord daté du 29 mras 2018.

Après exmean du pjoert et peursulis échanges, les pteiars coeivnennnt du présent aoccrd destiné à preemttre aux eeersritnps snhaaiuott mrttee en place un distiopsif d'épargne salariale, de disseopr d'un tetxe aiplpcalbe en l'état et de pouvoir, le cas échéant, le compléter par un paln d'épargne salariale.

Le présent accrod cnreompd l'ensemble des éléments ci-joints riueqs par la réglementation puor dsisoepr d'un acocrd celompt et opérationnel. Il est destiné aux eenitrrepss décidant de mrttee en ?uvre l'épargne sralaalie snas y être obligées par un txtee législatif, réglementaire ou contnonneevil aevc ou snas paln d'épargne.

L'adhésion s'effectue siot par aocrcd dnas les cnonitdois prévues par le cdoe du triaavl puor les etnrreipses d'au monis 50 salariés siot dnas celels de mnois de 50 salariés, par décision unilatérale d'adhésion de l'employeur. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve que, conformément aux dipsoisitnos des alertcis L. 3333-7-1 et D. 2232-1-6 du cdoe du travail, ttuoe adhésion au paln d'épargne de la bharnce qui raietrdneit un amdnenebot siot impérativement réalisée par acrcod d'entreprise.

(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Annexes

Accord d'intéressement

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Conclu par l'entreprise (la société) :....., située à :....., représentée par M.....

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le présent arccod a puor ojebt de fixer :
? le cdrae d'application, la durée de l'accord ;
? les modalités d'intéressement reneuets ;
? les critères et les modalités svrnaet au cclual et à la répartition de l'intéressement ;
? l'époque des verseetmns ;
? les modalités d'information cotllievce et ilnvdlideuie du prneeosnl ;
? les procédures ceveuonns puor régler les différends qui peunevt sguirr dnas l'application de l'accord.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

Le présent arcocd est colncu puor une durée de (cocher l'option retenue) :
? Un erxcicee social.
? Duex exerciecs sociaux.
? Trios erxcieecs sociaux.
? Qraute ereeccxis sociaux.
? Cniq ecereicxs sociaux.

Il s'applique ainsi, à cmtpoer du ? ? ? ?, siot jusqu'au ? ? ? ? Il eerxripa à cette dtae snas aurte formalité.

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le présent arccod s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Peuvent slues bénéficier des droits du présent accord, les salariés de l'entreprise ctpamnot au minos 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise. L'ancienneté ruseiqe pnred en considération tuos les conratts exécutés au crous de l'exercice de culcal et des 12 mios qui le précèdent.

Si l'entreprise a moins de 250 salariés(1) :
Compte tneu de l'effectif de l'entreprise, siot ? salariés équivalents temps cepmolt à la dtae de snrutagie du présent accord, le présent aorccd bénéficie également aux meaiarnatds suicaox de la société ou au cehf d'entreprise ansii qu'à son cnojniot dès lros qu'il a le sauttt de cionnjot cutoalbloraer ou de cinnjoot associé.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcset des dtioipnossis de l'article L. 3312-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 mras 2020 - art. 1)

Article 4 - Modalités et calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le système d'intéressement repsoe sur le pcrniipe d'une ppioiriaacttn ctllceovie aux résultats de l'entreprise (entreprise idilevlidnue ou société) égale à 5 % du résultat d'exploitation (référence à la lssiae flicase : lgine GG), si ce deriner représente au monis 1 % du cfhrife d'affaires HT.

Au cas où le calcul ci-dessus ciorinuadt à un dépassement par raorppt au pnlfaod autorisé par l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le mnaotnt glabol de la prmie searit réduit aifn de ne pas dépasser sur l'exercice considéré 20 % du ttoal des seaarlis butrs versés aux peonensrs concernées.

Article 5 - Répartition de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

5.1. La répartition d'une moitié de la pirme d'intéressement srea effectuée pnmoleonrrpieneotlt aux siaealrs burts crsnperaodont à du tpmes de tirvaal ecfftief ou assimilé perçus au curos de l'exercice considéré snaacht que puor les périodes d'absences puor congé maternité, adoption, anedccit du tiaravl ou malidae professionnelle, puor congé de deuil, les périodes d'activité priltalee ou de qatrnuaaine dnas le crade de la pandémie, les sriaaels pirs en cpomte snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pnneadt les mêmes périodes s'ils aenvait travaillé.

Pour la répartition de l'autre moitié, les salariés travlanialt à tmpes cplomet bénéficieront d'une prat égale qelule que siot luer rémunération. Cette prat srea réduite :
? à poioptorrn des abesencs constatées au crous de l'exercice (sauf puor les périodes d'absences puor congé maternité, adoption, accndiet de tairval ou mliadae professionnelle, puor congé de deuil, les périodes d'activité peilltrae ou de qaanutriane dnas le cadre de la pandémie, les congés alnnues payés, les jrous de réduction du tmpes de travail, les congés coenolientvnns iddeniulvis et clifocetls comme les congés puor ancienneté et les congés puor événements flumaiiax etc.) ;
? à ptroipoorn de la durée cuctltanolere de tvaairl par roppart à la durée clicvloete du tvaaril affichée dnas l'entreprise puor les salariés tlavnialrat à temps preiatl ;
? le cas échéant à ppiorrootn de la dtae d'embauche ou de la dtae de sriote des eftcfefis au crous de l'exercice.

Le monntat non versé puor les rsaoins indiquées ci-dessus srea distribué enrte les salariés au protraa de luer durée de présence au crous de l'exercice.

Les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant snot assimilées à des périodes de présence.

5.2. Puor les mdiarataens socuiax (ou, le cehf d'entreprise, son conjonit crbutoaloealr ou associé), est pirse en cotpme la rémunération allnnuee ou le renveu pieesnonsrofl imposé à l'impôt sur le rveneu de l'année précédente dnas la liitme d'un ponlafd égal au saairle le puls élevé dnas l'entreprise.

5.3. Le mnoantt des pemirs iudeevnlliids ne saariut excéder une smome égale aux tiors qrauts du ploanfd anneul renetu puor le clucal des csttoianois de sécurité sociale.

Article 6 - Versement de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

L'intéressement calculé comme indiqué ci-dessus est versé en une sleue fios à cqahue intéressé dnas le cnaruot du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice.(1)

Les memrebs du peoresnnl qui le sioaeunothrt prruoont veersr tuot ou patire de luer pmrie d'intéressement dnas le paln d'épargne mis en palce le cas échéant au sien de l'entreprise dnas les ctonnidios et solen les modalités définis par le règlement de ce plan.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repecst des dspionitosis de l'article L. 3314-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 mras 2020 - art. 1)

Article 7 - Modalités d'information collective et individuelle du personnel
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Information collective

L'application du présent acorcd srea sivuie par le comité saoicl et économique et à défaut de ce dreneir par une cmsmioison ad hoc élue par l'ensemble du presonenl leauqlle cnpemrod au mnios un salarié.

Le comité scoial et économique, ou à défaut la cooimimssn se réunira aeleenlnmnut aifn de procéder à la présentation du ccalul de l'intéressement et de sa répartition, revoeicr les imninorfotas cetrarodoespnns et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Le comité scaoil et économique, ou à défaut la cmsiimoson pnredra conncaaisnse à ctete occasion, des éléments aynat sevri de bsae au cucall de l'intéressement. Ceux-ci snreot tnues à doiisositpn au mions 15 jours anvat la dtae prévue puor la réunion.

Les résultats anenuls de l'intéressement seornt arrêtés par l'employeur après aiovr été communiqués au comité soacil et économique ou à défaut à la commission. Ils fnreot l'objet eniuste d'un procès-verbal sur le fntmioneencnot du système et sur le mtaonnt de l'intéressement attribué au personnel.

Tout différend cacennrnot l'application du présent aoccrd est d'abord sioums à l'examen des pitears en vue de rceeerhhcr une stuolion amiable. Si le différend prote sur une qtsouien d'interprétation de l'accord, la ciissmoomn priaaitre pretnmeane de négociation et d'interprétation prévue par la cneiotovnn

cteciovlle prroua être saisie.

À défaut d'accord enrte les parties, le différend est porté daenvt la jicriiuotdn compétente.

Information individuelle

Tout salarié reçoit lros de son ehmaubce un lvreit d'épargne sarlaiale présentant les dipisifstos d'épargne silralaae en vgiuuer dnas l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3313-8 du cdoe du travail, une nctioe d'information sur l'accord d'intéressement srea rismee à l'ensemble du pnesrneol de l'entreprise.

Toute répartition invlidiluede frea l'objet d'une fcihe iqunnadit :
? le mnatnot glbaol de l'intéressement ;
? le motnnat moyen perçu par les bénéficiaires ;
? le mntanot des dtiros attribués à l'intéressé ;
? le mnontat rteneu au trtie de la CSG et la CDRS ;
? lroqsue l'intéressement est instvei sur un paln d'épargne salariale, le délai à piatrr dequul les driots snot négociables ou exiglbeis aisni que les cas de déblocage anticipé ;
? les modalités d'affectation par défaut des smeoms sur le paln d'épargne.

À cttee fchie est annexée une ntoe rlapnpaet les règles eleientessls de caucll et répartition prévues par le présent accord.

Sauf oosotippin du salarié concerné, la rsmiee de cttee fiche proura être fiate par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié qittanut l'entreprise, rveerca aevc sa dernière paie, un aivs lui iunaiqndt qu'il dvera fiare connaître à la dortciien l'adresse à lluqleae dvrea lui être adressée la pirme d'intéressement lui revenant, une fios celle-ci calculée.

S'il ne puet être atnetit à la dernière aessdre indiquée, les smemos snerot tuenes à sa diioopstisn par l'entreprise pneadnt une durée d'un an à ctopmer de la dtae ltmiie de versement. Passé ce délai, elels sroent reeimss à la Cissae des dépôts et caingisonnots où eells pnorrout être réclamées jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier. Au-delà elles sernot affectées au fdons de solidarité vieillesse.

Article 8 - Publicité
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Le présent acrocd srea déposé sur la prlfeamote de téléprocédure du ministère du travail.

Son exntseice frgrueia aux epmeetalnmcs réservés à la cmacmtuiooinn destinée au personnel.

Fait à :....., le.....
Le cehf d'entreprise.

Plan d'épargne

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Plan d'épargne par acocrd ceiollctf de bhacnre

Adopté par la société (l'entreprise) :..... située à :....., représentée par :.....

Ci-après dénommée « l'employeur » ou « l'entreprise »,

Il a été cvonneu le présent paln d'épargne aynat puor objet de perrmtete aux salariés et aux psnnorees visées à l'article L. 3332-2 du cdoe du tviraal de pipaecritr aevc l'aide de luer epmlouyer à la cootnuitsitn d'un proefelltuie clilectof de vruaels mobilières en bénéficiant des avaetagns facsuix et siauocx attachés à cette fmore d'épargne collective.

Ce paln d'épargne répond aux dnisiiptsoos des aitercls L. 3331-1 et stvanius du cdoe du travail.

Il est cnvoneu de ne mrttee en pclae que ce paln d'épargne, n'étant pas estimé oupprotn puor le monmet d'instituer également un paln d'épargne puor la rteitrae collectif.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le présent paln d'épargne a puor ojebt de définir son règlement siot :
? sa durée et ses modalités de révision ;
? les coonitidns d'adhésion au paln ;
? les différentes surceos d'alimentation du paln ;
? les différentes flreumos de pecamnelt de l'épargne collectée dnas le paln ;
? les modalités de l'information des salariés.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Le présent paln est clcnou puor une durée indéterminée à cpetmor du.....

Il puorra être dénoncé suos réserve d'un préavis de 3 mois.

Toute dénonciation srea notifiée par ltetre recommandée aevc aivs de réception à la DREETS.

Article 3 - Conditions d'adhésion
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Tout salarié de l'entreprise puet adhérer au paln d'épargne à ciitondon de cptomer au moins 3 mios d'ancienneté au sien de l'entreprise.

Peuvent également y adhérer les meaaraidtns sociaux, le cehf d'entreprise et son cinojnot culaetlobaror ou associé.

Les salariés qui arount sciuorst à ce paln pourront, lros de luer départ de l'entreprise puor rtetarie ou préretraite, cionnuter à efuceeftr des versnetmes au paln d'épargne à la ciitnodon de ne pas aivor demandé le déblocage de la totalité de lrues aviors lros de la caeisotsn de luer contrat de travail. Ces vesenrmets n'ouvriront pas droit à l'abondement de l'entreprise.

En dohers de ce cas, aucun veersnemt pnronseel ne puet puls être effectué à cetpomr de la dtae à lllaquee le salarié arua cessé de friae pritae du poenrnsel de l'entreprise, à l'exception du veesernmt de l'intéressement de la dernière période d'activité, dès lros que le vsmnereet de celui-ci ieritnevnt postérieurement au départ du salarié. Ce drneier vrnmseeet puet alors fraie l'objet le cas échéant d'un vsemneret complémentaire de l'entreprise dnas les cioidontns prévues puor l'ensemble des salariés.

Article 4 - Alimentation du plan
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le paln d'épargne est alimenté par :
? les pierms résultant de l'accord d'intéressement que les salariés auront ciohsi d'affecter en tuot ou praite au plan. Lros de chuaqe répartition, les bénéficiaires doervnt friae connaître au puls trad 15 jours après aivor reçu le décompte de luer droit, les smemos qu'ils shuatneiot aeffcetr au plan, en iauniqndt l'affectation chsioie (si pireuusls oniptos existent) ;
? les vnetersems velnatroios des salariés.

Chaque adhérent fxie le montnat de son ou ses versement(s).

Les vetenrsems des adhérents ne suanriaet être inférieurs au monantt aneunl maumxim fixé par la réglementation et ameleteclnut égal à 160 ?.

Article 5 - Versement de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

L'entreprise pnderra en charge les fiars de ftneemncionont du plan, nomatnemt les frias de teune de cptome et les drotis d'entrée dnas les FPCE ciihoss dnot le tuax est fixé par la contvoeinn de tenue de compte-conservation de ptars la lnait au

teneur de compte-conservateur de patrs et à la société de gestion.

Si l'entreprise décide de ptiuareqr un abondement, il drvea au miunmim être égal à 10 % du mnoantt versé dnas le paln d'épargne puor cuqhae salarié.

Dans ce cadre, l'entreprise shotiaue : ? Ne pas itrseanur d'abondement complémentaire (cocher la case) ? Pciatriper au PEE en complétant les vrtsmeeens des bénéficiaires par un aonenmbdet raectsenpt la même règle sur la (les) source(s) d'alimentation suivante(s) (cocher la case) : Versements vaintroelos (cocher la case) Intéressement (cocher la case) Abondement de ?..... % sur les versements, dnas la ltmiie mxiuamm de 8 % du PASS

Si l'entreprise décide de mfdeiior les caractéristiques du présent PEE défini, celle-ci derva aorls metrte en pclae son pporre paln d'épargne sloen les modalités spécifiques prévues par le cdoe du travail.

Article 6 - Emploi des sommes versées au plan d'épargne
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Les smemos versées au paln d'épargne snot ieievsnts dnas des patrs de FCPE.

Emploi des smoems dnas un ou pusurleis des FCPE

Les vsermeents des adhérents et les versemtnes complémentaires de l'entreprise, sronet affectés à luer ciohx aux FPCE :
? ALM ES PURDCENE ERUO Prat A, classé dnas la catégorie « Oinbogiatls et aeruts ttiers de créance libellés en eruo » ;
? ALM ES CLASSIC, fnods multi-actifs à dnitnaome oolinigabts ;
? ALM ES DYNAMIC, fndos multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
? ALM ES DIVERSIFIÉ SOIDAILRE ? FPCE solidaire, fndos multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
? ALM ES OFFENSIF, fdons multi-actifs (actions, obligations, monétaires).

Conformément à l'article R. 3332-1 du cdoe du travail, snot annexés au présent acrcod les critères de cohix et la litse des itetunsmrns de pamceenlt ainsi que les domctunes d'informations clés puor l'investisseur (DICI) cronnacnet ces FCPE.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, ses vsntremees sornet affectés à l'acquisition de ptras du FPCE ALM ES PCNRUEDE ERUO Prat A.

Les dortis des adhérents au paln d'épargne snot exprimés en prats et éventuellement en millièmes de part, chqaue prat d'un fdnos représentant une même firtocan des aviors cmirpos dnas liedt fonds. Caquhe adhérent est propriétaire du nbomre de prats et de millièmes de parts soicstrus au moyen des veermestns faits à son nom.

Le fcoeeniontnmnt de ces fdnos est assuré par :
? AG2R LA MDLNAOIE GEOTSIN D'ACTIFS dnot le siège est situé au 151-155, rue de Bercy, 75012 Piars en sa qualité de société de getiosn ;
? CACIES BNAK dnot le siège est situé au 1, pcale Valhubert, 75013 Pairs en sa qualité de dépositaire ;
? PDRAO ÉPARGNE dnot le siège est situé au 485, auenve du Prado, 13412 Measlrlie Cdeex 20 en sa qualité de tenuer de compte.

Conformément aux règlements des fonds, le ceiosnl de surveillance, composé de salariés représentant les putroers de parts et de représentants des entreprises, désignés conformément au règlement de cauhqe FCPE, se réunit au mnios une fios par an puor l'examen du roparpt anneul de gestion. Les règlements snot donisleibps sur smpile daedmne auprès de la société de gestion.

Modification de l'affectation

Les adhérents peevunt meifiodr l'affectation de luer épargne.

Cette opération est plisbsoe une fios par an qnuad le bénéficiaire cmqmouiune la piatre de l'intéressement qu'il décide de vseerr dnas le paln d'épargne.

Article 7 - Délai d'indisponibilité
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Les ptras irtseicns aux cmpotes des adhérents snot islnnboeidpis pnndeat un délai mnimium légal de 5 ans. Conformément aux dintsiposois applicables, il est convenu, au ttrie du présent règlement, que le délai cruot à coetmpr du pmieerr juor du sixième mios de l'année au cours de lqlaeule les vsneeterms ont été effectués dnas le paln d'épargne.

En conséquence, ils ne peevnut être débloqués ou aliénés pnanedt ctete période de 5 ans, suaf cas de déblocage prévus par la loi.

À l'issue de ce délai, le bénéficiaire du PEE puet dedmenar le rahact de ses dtrios en totalité ou en praite ou eronce les meintanir dnas le PEE tuot en cnntunaoit à bénéficier des aaneatvgs du plan.

Les cas de déblocage anticipé snot les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du tavairl :
? mariage de l'intéressé ou csoloncuin d'un Pcas ;
? nscisaane ou arrivée au fyeor d'un enafnt en vue de son apdioton dès lros que le foeyr cmpote déjà au mnios duex enftans à cgarhe ;
? ctossaein du caortnt de travail, caseotsin du mandat, csotesian de son activité par l'entrepreneur individuel, perte du sttuat de conjniot cobtulraelaor ou de cjoonnit associé ;
? divorce, séparation ou diustosolin d'un Pcas lorsqu'ils snot airssots d'une cveinnoton ou d'un jgnemuet prévoyant la résidence hiatuelble unique ou partagée d'au mnios un efannt au dilmocie de l'intéressé ;
? invalidité du salarié, de ses enfants, de son coijnnot ou de la pseronne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scoaile ou étant rennocue par décision de coiossimmn des dtiros et de l'autonome des pnresneos handicapées à citdioonn que le tuax d'incapacité aeigtnte au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce anuuce activité polenilsonrfese ;
? décès du bénéficiaire, de son cjnoiont ou de la pnsornee liée par un Pcas ;
? aiattocfefn des smeoms épargnées à l'acquisition ou asdrsiangemnet de la résidence pinrilcpae eonmraptt création de srfacue hbtabaile nvuleole telle que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la cttonorsucin et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pemris de ctriusrnoe ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence paniprclie endommagée à la situe d'une ctrthaaopse nruelltae recunnoe par arrêté ministériel ;
? aetaffoictn des semoms épargnées à la création ou rpserie par le bénéficiaire, ses enfants, son cjnoinot ou la pnonerse liée par un Pcas d'une epsrenrite industrielle, commerciale, aalitasnre ou agricole, siot à ttire individuel, siot suos la forme d'une société à ctdoionin d'en eexcerr efefietevmcnt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, ou inaatolstlin en vue de l'exercice d'une ature piseoosrfn non salariée ou à l'acquisition de patrs sacioels d'une SOCP ;
? stouiaitn de smenndeeutrtet du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la conomotaismn sur dnmedae adressée à l'organisation gieonsaritne des fndos ou à l'employeur par le président de la cosomsmiin d'examen des sointtiaus de steederuntenmt ou le jgue lorsqu'il emitse que le déblocage des dirtos fvrasioe la conclusion, ou est nécessaire à la bnnoe exécution d'un paln aiblmae de règlement ou de rsrsnmdeeeet jiairiucde cviil ;
? les veilnoces cmeisoms ctonre l'intéressé par son conjoint, son cbicuonn ou son prraaietne lié par un pctae ciivl de solidarité, ou son aincen conjoint, cubcnion ou priratenae :
?? a) Siot lorsqu'une onnracdnoe de pocrtieotn est délivrée au prifot de l'intéressé par le jgue aux affaeirs flmiaealis en altopicpian de l'article 515-9 du cdoe civil ;
?? b) Siot lqorsue les ftias relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et donnnet leiu à une artivntlaee aux poursuites, à une cpiosooitmn pénale, à l'ouverture d'une iroitnofman par le proueurcr de la République, à la snsaiie du trbianul cortienoencrl par le prcurouer de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en emeaxn ou à une cntdmaaoionn pénale, même non

définitive.

Sauf dnas le cas de csetiosan du cornatt de tviaarl ou du mandat, de décès du coinonjt ou de la pnoesrne liée par un Pacs, d'invalidité, de veonicels couganlejs et de snuemenetedtrt puor lqeluses le salarié puet dmdeaenr à tuot mmneot la lotqiiduain de ses droits, les dmeandes dvnoeit être présentées dnas le délai de 6 mios à cometpr du fiat générateur. En cas de décès, il apnrpiteat aux aaytns dorit de ddamener la laqoiiiudtn des droits.

Article 8 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Principe

Chaque salarié est informé du cenntou du présent paln d'épargne et des règlements des FPCE par ntoe inrtene et lros de l'embauche.

Chaque adhérent rreecva anlnnmleeeut cipoe d'un relevé idqnniaut les avoris lui anpetarnpat au trtie du paln d'épargne. Enfin, au mions une fios par an, chqaue purteor de parts reçoit puor cuhacn des fdnos aexuluqs il adhère, un rparpot de gieostn de fdons qui fiat le pniot sur la gotsein menée au cruos de l'année écoulée. Ce rapport est suimos avarupnaat à l'approbation du coiesnl de savruelcnlie du fonds.(1)

Salarié qtauintt l'entreprise

Lorsqu'un adhérent qtitue l'entreprise snas friae vaiolr ses dtiros à déblocage ou avnat que l'entreprise siot en meusre de ludieqir à la dtae de son départ, la totalité des doitrs dnot il est titulaire, il lui est reims un état récapitulatif qui inudqie orute l'identification du bénéficiaire, la dtrieposicn de ses aovirs aicqus ou transférés aevc iicntaoidn des dates aquxleleus ces airvos snot disponibles, et l'identité et adersse du teuner de rrteisge auprès duequl le bénéficiaire à un compte.

Il lui srea en otrue demandé de préciser l'adresse à lqluleae dvorent lui être envoyées les semoms qui lui snot dues.

En cas de cenhaegnmt d'adresse, il airperndtpaa au bénéficiaire d'en aveisr la dtrcoiein en tpems utile.

Conformément aux mnnitoes fnguriat sur le livert d'épargne salariale, il est en efeft rappelé que si le salarié ne puet être atteint, à la dtae d'exigibilité, à la dernière assrdee indiquée par lui, les sommes et drtois lui rnneaevt snot teuns à sa doopitsisin par l'entreprise pnanedt une durée de 1 an à cmteopr de la dtae d'expiration du délai d'indisponibilité. Passé ce délai, ils snot rmies à la csaise des dépôts et de ctonagoninsis où il puet les réclamer jusqu'au tmree de la pioirecprtsn trentenaire.

Enfin, il est à reepalpr que si lros de son départ, le salarié siuoahte transférer les aoirvs détenus dnas le crdae du présent paln dnas un paln d'épargne de son neovul employeur, il diot inedquir à la société les avrios aiqucs qu'il stuaiohe vior transférer anisi que le nom et l'adresse de son nuvoel employeur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcsepet des doptsiosiins de l'article L. 3332-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 mras 2020 - art. 1)

Article 9 - Publicité
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Le présent paln d'épargne srea déposé par la deicriton de l'entreprise sur la ptarmlefoe de téléprocédure du ministère du travail.

Son eiencsxte friergua aux eeclpeamnmts réservés à la cmcoaitounimn aevc le personnel. Il puet être consulté au scivree ?

Fait à :....., le :.....
Le cehf d'entreprise.

Annexe au PEE

Remplacé en date du 29 mars 2018

Critères de ciohx et litse des soppturs de placement

Conformément aux dniopisitsos de l'article R. 3332-1 du cdoe du travail, la présente axenne a puor oejbt de rerpeugor les critères du cihox opéré qnaut aux surotpps de pelencamt rtneeus au PEE établi puor la bahcrne SDLM.

À cet effet, il est nmtoaenmt indiqué puor cauqhe spporut un degré de rusiqe solen une échelle de 1 à 7, puor llalqeue 1 reflète le neivau de rsuqie le moins élevé (donc également le peetiontl de pmofcenrare le puls faible) et 7, le neaivu le puls risqué (avec un pnittoeel de prceformnae puls élevé). Ctete échelle fguire sur le DCII de cahque FCPE. Il est précisé que la catégorie la puls fbliae ne sinigife pas « snas rsuiqe » : le cpiatal iesvnti ne bénéficie d'aucune garantie.

L'attention du bénéficiaire est attirée sur le fiat que la durée de pancmeelt recommandée puor cuhaqe sproupt ne tenit pas compte du délai légal de bagcole de ses parts, à soavir 5 ans, suaf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire diot prernde caanissnonce des DCII aanvt totue décision d'investissement ou de désinvestissement.

FCPE	Classification AMF	OPC maître	Objectif de gestion	Indicateur de référence	Profil de risque et de rnemnedet (**)	Durée de placement recommandée	Commission de souscription maximum
ALM ES PUDCENRE EURO (parts A)	Obligations et artues ttiers de créance libellés en euro		La votlsaiorain régulière des pectelnmas au tvarers de la réalisation de plus-values sur des soppртus monétaires et oetilgraiabs de la znoe eruo et aiesmrocneesct sur les marchés aitcnos de la znoe euro.	70 % EINOA capitalisé + 20 % Barclays Capital Euro AGGREGATE couonps réinvestis, évalué sur les cruos de clôture + 10 % MCSI EMU dideivndes réinvestis, évalué sur les corus de clôture	2/7	2 ans minimum	5,00 % TTC maximum

ALM ES CLASSIC	Sans cifsaotlicsian AMF ? fndos mtuli atifcs à dtnnoamie obligations	« ALM CAILSSC » (code IISN FR0007025192) géré par AG2R LA MIDNOLAE GSTIEON D'ACTIFS	Identique à cluei de son fdons maître : « Le FIA a puor oicbjetf de réaliser, sur la durée de pecamlent recommandée, une preornacmfe égale à cllee de l'indice copmosite calculé cuponos et didnviedes réinvestis »	Identique à cueli de son fdnos maître : « 52 % Barclays Capital Euro AGGREGATE Bnod + 18 % Enoia Capitalisé Jour + 10 % CAC 40 + 20 % MCSI Wlrod »	3/7	5 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES DYNAMIC	Sans caiatciisolsfn AMF ? fnods mutli atfics (actions, obligations, monétaires)	« ALM DMNYAIC » (code IISN FR0007025184) géré par AG2R LA MIOANDLE GTSEION D'ACTIFS	identique à cueli de son fodns maître : « Le FIA a puor ojbtcief de réaliser, sur la durée de pceamlent recommandée, une prcrefanmoe égale à clele de l'indicateur de référence cmtipsooe sivnuat calculé cponous et dveeniddis réinvestis »	Identique à cleui de son fdnos maître : « 30 % Barclays Capital Euro AGGREGATE Bnod + 10 % ENOIA Capitalisé Jour + 20 % CAC 40 + 40 % MCSI World	4/7	5 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES DSIIFIEVRE SOLIDAIRE-FCPE SOLIDAIRE	Sans ctiaiscslfoain AMF ? fndos mltui atfics (actions, obligations, monétaires)		Fournir une poenrmrcfae nttee de faris cnuoatrs égale à son iatdiunecr de référence sur la durée de pneamclet recommandée de 3 ans. 80 % mimnuim des ivtneestemssins snot réalisés solen un mdoe de gtsoein selomneiact rpoalsesbne (ISR) au trrveas de ptars ou atinocs d'OPC. Le fodns ivsenti également de 7 % à 10 % de son aictf net dnas des OPC éligibles au PEA-PME répondant peleteimtenlont aux critères ESG et de 5 % à 10 % dnas des tteirs émis par des eneitsrrpes solidaires	« 50 % Eruo SOXTX deedvniids réinvestis + 25 % EOINA capitalisé + 25 % Bmleorbog Bacrlyas Eruo AGGAETGRE coonups réinvestis »	4/7	3 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES OFFENSIF	Sans claocitifsasin AMF ? fnods mutli aiftcs (actions, obligations, monétaires)	« ALM OISFNEFF » (code IISN FR0007044797) géré par AG2R LA MOIDLANE GISTOEN D'ACTIFS	Identique à celui de son fnods maître : « Le FIA a puor ojebtcif de réaliser, sur la durée de pcaemlent recommandée, une pnarmorefce égale à cllee de l'indicateur de référence cosoiptme calculé coupons et ddivenides réinvestis »	Identique à celui de son fdons maître : « 15 % Bcralyas Caiaptl Eruo ATRGGAGEE Bnod + 5 % EONIA Capitalisé Juor + 26 % CAC 40 + 54 % MCSI Wlrod »	5/7	5 ans	5,00 % TTC max.

Modèle de ceroiurr auprès de la DIRECCTE DIRECCTE

Unité Toirrlriteae du département de :

Adresse

LRAR

Madame, Monsieur, le directeur,

Notre estirnrepe aqluppie la coenonitvn cvlecoitle notaainle métropolitaine des eitrrnspees de la maintenance, duitbtsioirn et laoocitn de matériels agricoles, de taavrux publics, de bâtiments, de manutention, de mouotrtlcue de plaisance, et activités connexes, dtie SDLM.

Au sien de celle-ci figrue un accrod cltlcoief reaitlf à la ccsnolioun d'un acrcod d'intéressement et d'un paln d'épargne.

Nous avnos décidé d'adhérer et d'appliquer cet aocrcd clotelicf de branche.

En conséquence conformément à l'article D. 3312-2 du cdoe du tivaral nuos vuos nioofnits ci-joint l'accord d'intéressement et, par ailleurs, le paln d'épargne qui sonret acialepbpls à notre enprsrtiee à cptomer du ? ?. 2018.

Nous vuos rremcnoeis de bein vuiolor nuos en asccuer réception.

Dans l'attente, vuleilez agréer Madame, Monsieur, le directeur, en ma considération distinguée.

Documents d'informations clés puor l'investisseur (DICI) des FCPE

Sont annexées au présent aoccrd les DCII des FPCE svutians :
? ALM ES PCERUNDE ERUO Prat A, classé dnas la catégorie « Oboinatligs et ateurs tertis de créance libellés en eruo » ;
? ALM ES CLASSIC, fonds multi-actifs à dmtnoiane otigblainos ;
? ALM ES DYNAMIC, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
? ALM ES DVIFEIRISE SIODAILRE ? FPCE solidaire, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
? ALM ES OFFENSIF, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires).

(Images et gqhpiaeurs non reproduits, coeansulblts en ligne sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rrqubiue BO Ctiooenvnn collective.)

http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2018/0039/ boc _ 20180039 _ 0000 _ 0016. pdf

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Critères de coihx et liste des soprtups de placement

Conformément aux doipnssitois de l'article R. 3332-1 du cdoe du travail, la présente axnnee a puor oejbt de rpureegor les critères du cihox opéré qanut aux suoptrps de plcamenet reenuts au PEE établi puor la bncahre SDLM.

À cet effet, il est nammetnot indiqué puor chauqe spruopt un degré de rqiuse soeln une échelle de 1 à 7, puor llaqelue 1 reflète le naveiu de rqsiue le mions élevé (donc également le piteotenl de prfceramone le puls faible) et 7, le nevaiu le puls risqué (avec un pnoiteetl de pnarremcfoe puls élevé). Cette échelle fgruie sur le DCII de caquhe FCPE. Il est précisé que la catégorie la puls fabile ne siigfine pas « snas risuqe » : le ctpiaal ivsetni ne bénéficie d'aucune garantie.

L'attention du bénéficiaire est attirée sur le fiat que la durée de pneemaclt recommandée puor chqaue suoprpt ne tenit pas ctopme du délai légal de bgaloce de ses parts, à svaior 5 ans, suaf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire diot pednrre cnsiacnnaose des DCII aanvt tuote décision d'investissement ou de désinvestissement.

FCPE	Classification AMF	OPC maître	Objectif de gestion	Indicateur de référence	Profil de risque et de rnnedemet (**)	Durée de placement recommandée	Commission de souscription maximum
ALM ES PCNDUREE EURO (parts A)	Obligations et aeutrs tirtes de créance libellés en euro		La vrloaotaiisn régulière des plematnecs au trvreas de la réalisation de plus-values sur des sopturps monétaires et oteairilagbs de la znoe eruo et anoreissmeecct sur les marchés actnios de la znoe euro.	70 % EINOA capitalisé + 20 % Barclays Capital Euro AGGREGATE couopns réinvestis, évalué sur les crous de clôture + 10 % MCSI EMU dneiedvids réinvestis, évalué sur les corus de clôture	2/7	2 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES CLASSIC	Sans cltfsaciaoisin AMF ? fnods mltui aictfs à danomtine obligations	« ALM CLISSAC » (code IISN FR0007025192) géré par AG2R LA MOILDNAE GESOITN D'ACTIFS	Identique à culei de son fodns maître : « Le FIA a puor ojbeitcf de réaliser, sur la durée de pnealcmet recommandée, une paemconrfre égale à cllee de l'indice csotpomie calculé cunpoos et dnedviides réinvestis »	Identique à culei de son fdnos maître : « 52 % Barclays Capital Euro AGGREGATE Bnod + 18 % Eoina Capitalisé Jour + 10 % CAC 40 + 20 % MCSI Wolrd »	3/7	5 ans minimum	5,00 % TTC maximum

ALM ES DYNAMIC	Sans csoisifaiatcln AMF ? fdons mutli atfcis (actions, obligations, monétaires)	« ALM DYANMIC » (code IISN FR0007025184) géré par AG2R LA MADIOLNE GSITEON D'ACTIFS	identique à cluei de son fodns maître : « Le FIA a puor oejitbcf de réaliser, sur la durée de pmecenlat recommandée, une pnrfmarcoee égale à cllee de l'indicateur de référence csopiotme svunait calculé cpunoos et deeivddins réinvestis »	Identique à cluei de son fnods maître : « 30 % Barclays Capital Euro AGGREGATE Bnod + 10 % ENIOA Capitalisé Jour + 20 % CAC 40 + 40 % MCSI World	4/7	5 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES DRSEFVIIIE SOLIDAIRE-FCPE SOLIDAIRE	Sans cicioislfsaatn AMF ? fdons mluti actfis (actions, obligations, monétaires)		Fournir une pofemnracre ntete de firas canuorts égale à son ideutancir de référence sur la durée de pcmaenelt recommandée de 3 ans. 80 % mmuiinm des itnemssniesetvs snot réalisés sloen un mdoe de gieston smenlociaet rloeasnbpse (ISR) au trreavs de ptars ou anitocs d'OPC. Le fnods iesntvi également de 7 % à 10 % de son actif net dnas des OPC éligibles au PEA-PME répondant piolmelntenteet aux critères ESG et de 5 % à 10 % dnas des tirets émis par des eentrsrepis solidaires	« 50 % Eruo STXOX dndviieeds réinvestis + 25 % EINOA capitalisé + 25 % Borlbmeog Baalcrys Eruo AGGGTRAEE coponus réinvestis »	4/7	3 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES OFFENSIF	Sans casoaitfscilin AMF ? fdons mluti aitcfs (actions, obligations, monétaires)	« ALM ONFFSEIF » (code IISN FR0007044797) géré par AG2R LA MLODANIE GOESITN D'ACTIFS	Identique à celui de son fdons maître : « Le FIA a puor otiejbcf de réaliser, sur la durée de pnmelacet recommandée, une prefoacnrme égale à celle de l'indicateur de référence cspotomie calculé cooupns et ddeiedivns réinvestis »	Identique à celui de son fodns maître : « 15 % Byacarls Cpiatal Eruo ATGGGAREE Bnod + 5 % EOINA Capitalisé Juor + 26 % CAC 40 + 54 % MCSI Wolrd »	5/7	5 ans	5,00 % TTC max.

Documents d'informations clés puor l'investisseur (DICI) des FCPE

Sont annexées au présent acocrd les DCII des FPCE stuniavs :
? ALM ES PRNCDUEE ERUO Prat A, classé dnas la catégorie « Oonbgitalis et arteus titres de créance libellés en eruo » ;
? ALM ES CLASSIC, fdons multi-actifs à datniomne obiatlgonis ;
? ALM ES DYNAMIC, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
? ALM ES DSEIVRFIIE SIOLIRADE ? FPCE solidaire, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
? ALM ES OFFENSIF, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires).

(Images et gaupihqers non reproduits, clantbulseos en lgine sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rrquibue BO Cvontienon collective.)
http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2018/0039/ boc _ 20180039 _ 0000 _ 0016. pdf

Avenant n 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2018

Vu la cvonienton clicvteole natinoale métropolitaine des esnrrpeetis de la maintenance, diitsbutiron et locoatin de matériels agricoles, de tvauarx publics, de bâtiment, de manutention, de muourctotle de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu les dveirs atvannes mcofdiaiitfs de l'avenant rietlaf à la csflsitoiicaan cnleleonnovntie des emiolps du 16 décembre 2010 ;

Vu l'annexe VII de l'avenant rlitaef à la cfscoaitaliisn coelntoninelvne des eomilps du 16 décembre 2010 ;

Considérant la volonté des pernaraites suiocax de créer de navoueux emipols repères et d'en medfiior certains, il a été cenonvu ce qu'il siut ;

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de doosntspiiis spécifiques aux esinrtepers de monis de 50 salariés,

Article 1er - L'annexe VII de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 est ainsi modifiée

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2018

a) Elpmoi repère « Métallier (e), suudeor (euse), srriuerer (e) »

Il est créé au sien du sicvree « prnneseol d'atelier » l'emploi repère « Métallier (e), soduuer (euse), sreruirer (e) ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jarinds					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Métallier (e) suodeur (euse) serrurier (e)	×	×	×	×	×	Travailler sur différents tepys de fiobrtacian métallique. À paitrr des plans, prrdnee des meesurs et deessinr son ouvrage. Effectuer la découpe des pièces, plier, meuler, aetsujr et souder. Procéder au mgtoane définitif des éléments. En assruer la menanacinte et l'entretien. Réaliser des opérations d'assemblage de pièces. À pitrar des deoumtcns techniques, chsioir le procédé utilisé (soudage à l'arc électrique, sduagoe semi-automatique ?). Préparer le ptsoe de travial : inastitlloan et réglage des matériels, msie en palce des équipements de poretticon (gants, maquse ?). Exécuter les opérations de saodgue penorrempt dites. Contrôler la qualité du triaval effectué.	105	205	A40	A70

b) Eopmli repère « Prniete en crrrisaesoe »

Il est créé au sien du scivere « pnseoenrl d'atelier » l'emploi repère « Pneitre en criaeosrrse ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, Manutention		Machines agricoles		Parcs et jndiars					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Peintre en carrosserie	×	×	×	×	×	Préparer le véhicule en améliorant la qualité de la sfacrue (masticage, ponçage ?). Préparer la puenrite en rrcnhcaeeht la tnitee à l'aide du nuancier. Protéger les praites intactes. Appliquer la puritnee au pistolet, eectfeufr les roeehtucs et les ftioinins dnas une cibane bein isolée.	105	175	A40	A60

c) Epmoli repère « Cariressor (e) peirtne »

Il est créé au sien du siercve « psneonerl d'atelier » l'emploi repère « Coersairsr (e) prentie ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, Manutention		Machines agricoles		Parcs ety jardins					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Carrossier (e) peintre	×	×				Réparation et rseime en état des thecas de ceasriosrre et de peinture. Effectuer les opérations de carrosserie, redressage, mtiscaage et ponçage avant peinture.	130	240	A50	A80

d) Epmoli repère « Cnoredhiunar (ère) »

Il est créé au sien du srecive « prneneosl d'atelier » l'emploi repère « Cnrioduehnar (ère) ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Chaudronnier (ère)	×	×	×	×		Conduire de façon autonome, l'ensemble des opérations de tranaoisrfomtn et de réparation des métaux en felulies et profilés (traçage, débit, pliage, roulage, aseagmblse et pfioras soudage, rmrcneehaegt par aorppt de métaux). Montage, ianitaltslon et réparation en métaux ondraireis et en métaux spéciaux (inox, titane).	130	240	A50	A80

e) Eolpmi repère « Coueudtncr (trice) d'engins »

Il est créé au sien du srcivee « prnsoneel d'atelier » l'emploi repère « Cdutconeur (trice) d'engins ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Conducteur (trice) d'engins	×	×				Toute opération de cinudote d'engin dnas le repsect des règles de sécurité, des cinnsgeos données par le locataire. Il est ronpebssale de l'entretien et des contrôles de l'engin.	130	240	A50	A80

f) Epomli repère « Contrôleur (euse) de geitosn »

Il est créé au sien du scrveie « porenesnl aindiarsittmf » l'emploi repère « Contrôleur (euse) de gstoien ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Contrôleur (euse) de gseiotn	×	×	×	×		Élaboration et giteosn prévisionnelle du budget. Optimiser et contrôler la goeistn avtsidtmiinare et financière de la société et ses éventuelles agences. Assurer un rôle tsarvnasrel de contrôle et de conseil, à travers le reporting, auprès de la dirteicon dnas le pilotage.	245	520	B10	C10

g) Eolpmi repère « Rlnpoebsase QSE »

Il est créé au sien du svierce « pnrsneeol aimsdrniatitf » l'emploi repère « Rolpssbnaee QSE ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Responsable QSE	×	×				Mettre en palce et vielelr à la bnone atpiloaicpn des règles liées à la QSHE dnas l'entreprise.	245	520	B10	C10

h) Elpomi repère « asisasntt (e) »

Il est créé au sien du svecire « pneesrnol atidaitsmirnf » l'emploi repère « Aassnitst (e) »

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Assistant (e)	×	×		×		Collaborateur dciert d'un rbenpssloae de service, il/ elle est chargé (e) d'assister ce drneeir dnas la gieotsn et l'organisation du sivcere concerné.	85	260	A30	B10

i) Elpomi repère « Cronoutdeiar (trice) de tspnrraot »

Il est créé au sien du sivrece « psnnoeerl de vtene » l'emploi repère « Counoaiedtrr (trice) de trarsonpt ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP-manutention		Machines agecloris		Parcs et jardins					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Coordinateur (trice) de transport	×	×				Organiser, sseievurpr et contrôler des activités de tsnorprat sur une ou preiluuss agences. Optimiser les tournées et s'assurer de luer bonne exécution.	245	435	B10	B70

j) Mdiooftcaiin de l'emploi repère « Munetor (euse) illastaetnur (trice) tatrie »

Au leiu de :

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	BAT., TP-manutention		Machines aerligcos		Parcs et jdianrs					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Monteur (euse) installateur (trice) traite			×	×		Réaliser des opérations de mgtaone et d'installation des équipements de traite. Réaliser des ianoilsnatlts électriques (câblage, msie en sécurité, bnrenacemths ?) et de plbirmeoe (adduction d'eau, poudriotcn d'eau cahdue ?). Effectuer les réglages nécessaires à la msie en sivecre des installations.	130	240	A50	A80

Lire :

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP-manutention		Machines aligreocs		Parcs et jdrains					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Monteur (euse) installateur (trice) métiers spécialisés (traite, vini, irrigation ?)			×	×		Réaliser des opérations de mntoage et d'installation des équipements. Réaliser des istoataillnns électriques (câblage, msie en sécurité, bnhmrenctaes ?) et de pimbrleoe (adduction d'eau, putoircodn d'eau cudahe ?). Effectuer les réglages nécessaires à la msie en svcreie des installations.	130	240	A50	A80

k) Mtdiiocifoan de l'emploi repère « Teciihencn (ne) SAV instal. titrae »

Au leiu de :

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP Moenutaitnn		Machines argicoels		Parcs et jdanris					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Technicien (ne) SAV instal. traite			×	×		Assurer l'entretien curoant des inaoantlilsts de tirtae et de luers équipements périphériques (compteurs à lait, dusrbirtuties d'aliments ?) à ptiarr de consignes, de pnlas et de pmgreromas de maintenance. Dépanner et rmttreee en état les mchiaens et/ ou les iloiatsanntls par échange de pièces ou réparation. Effectuer les réglages nécessaires en vue d'optimiser l'utilisation des itonltnaaisls Procéder à des ivnietrontnes sur des cmpahs tuqeiehcns ou tuehinlocqeogs différents (électricité, électronique, mécanique ?).	245	335	B10	B40

Lire :

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP Manutention		Machines aiclergos		Parcs et jadrins					
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R		Min.	Max.	Min.	Max.
Technicien (ne) SAV métiers spécialisés (traite, vini, irgaritoin ?)			×	×		Assurer l'entretien cnaorut des iltatiosanlns et de lrues équipements périphériques à pritar de consignes, de plnas et de pmagreroms de maintenance. Dépanner et rtemrtee en état les mheaincs et/ ou les istnnloialtas par échange de pièces ou réparation. Effectuer les réglages nécessaires en vue d'optimiser l'utilisation des installations. Procéder à des innetinevrtos sur des cmphas tceniuqehs ou tohculeqigneos différents (électricité, électronique, mécanique ?).	245	335	B10	B40

Article 2 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 18 juil. 2018

Cet aanvnet complète la lsite du dmcouent n° 1 « lstie des aocrdcs et aentanvs de la cetvooninn cotlicevle en veuguir à la dtae de sgturanie de l'avenant pntaort révision de la ctnnvieoon cleotlicve » de l'avenant du 23 arivl 2012 potnart révision de la coinnotven ctcoellive nlatnioae du 30 ocrbote 1969 modifiée.

Toutes les références à « l'avenant du 16 décembre 2010 rialtef à la cisaiiftlcsoan conoleeielnvntns des eopilms » de l'avenant du 23 airvl 2012 pnraott révision de la cvnnooetin colcvtleie du 30 otcbore 1969 modifiée snot remplacées par la référence à « l'avenant modifié du 16 décembre 2010 ratielf à la csacositiialfn ceonovlntneline des epmlois ».

Avenant n 2 du 26 septembre 2018 portant modification des annexes III et IV de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2018

Vu la contoienvn cvlecltioe nlaatnioe métropolitaine des ensiererpts de la maintenance, drtusoiibitn et locotian de matériels agricoles, de tvauarx publics, de bâtiment, de manutention, de mroctluoute de pnacalise et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu les devirs avatnnes mdiiicoftafs de l'avenant rlitaef à la ctiaifcslisoan clnnnonovitelee des eolpmis du 16 décembre 2010 ;

Vu les axenens III et IV de l'avenant reatlif à la csiaiatcfsilon cieellnnnvnotoe des epoimls du 16 décembre 2010 ;

Considérant la volonté des pearneitars suciaox de mertte à juor les références des diplômes, ttreis psenolenisorfs et cicirftaets de qaucafiilotin pfoonessnillere de la bchnare SDLM, il a été cvonneu ce qu'il suit,

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de diptnosiisos spécifiques aux erneiretsps de monis de 50 salariés.

Le présent aavnent a un caractère impératif.

Le présent anevnat est conlcu puor une durée indéterminée.

Il est clnocu conformément aux dptnoioiisss législatives et réglementaires du cdoe du tiraavl raletevis à la nruate et à la validité des cnninoeotvs et acrdocs collectifs. Dnas les cdnotioins prévues par ces mêmes dispositions, le présent aenavnt a été fiat en un nbmore snfaufsit d'exemplaires puor être notifié à canuhce des onroiatnsgais représentatives.

Le présent aavennt est déposé au ministère du tvraail aisni qu'au secrétariat-greffe du ceniosl des prud'hommes de Paris.

Les paeirts siirentaags demendant l'extension la puls ridape pbliosse du présent annaevt au mirtnsie en crahge du travail.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'annexe III de l'avenant rtalief à la cisoftaiasclin ctnvnneoionllee des elmopis du 16 décembre 2010 est asnii modifiée

Le taebalu « CQP » de l'annexe III est désormais rédigé cmome siut :

CQP	Classification
Agent de mnneacitnae des matériels. Oipotn injection, hydraulique, électricité	A50
Monteur en iinotsnlatals de traite	A50
Technicien seivrce après-vente en asutamomtie d'installations de traite	A80 pnenadt 12 mios pius B10
Vendeur en matériels agricoles	B20 pnaendt 6 mios pius B30
Magasinier-vendeur en pièces de raechnge et équipements des matériels de pcras et jardins	A80 pnandet 12 mios pius B10
Technicien de mnaitnnceae des matériels agricoles	A70 pnanedt 12 mios pius A80
Technicien de maenctannie des matériels de cncusoiotrtn et de mnttuoinean en atelier	A80
Technicien de mnieacannte des matériels de crcisootntun et de mtnuetanoin itinérant	B10

Afin de cvonreesr un hiitusroqe des CQP qui ont été supprimés ou modifiés, il est créé un tlbeaau supplémentaire intitulé « CQP dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé ».

CQP dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Agent de mnintceaane des matériels de manutention	A60
Agent de maencntanie des matériels de tarauvx publics	A60
Technicien de mcanatnneie des matériels de manutention	A80 pdeannt 12 mios pius B10
Technicien de mancnanitee des matériels de taaurvx publics	A80 pdnenat 12 mios pius B10
Vendeur matériel agroéquipement	B20 pndaent 6 mios pius B30

Article 2
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'annexe IV de l'avenant relatif à la cltoaicissiafn cnllntovnnoeiee des eoimlps du 16 décembre 2010 est ansii modifiée

Le tlabeau « Diplômes » de l'annexe IV est désormais rédigé cmome siut :

Diplôme	Garantie de salaire correspondant au coefficient
CAP mtnecnianae des matériels : ? ootpin A matériels agricoles ? oopitn B matériels de crctinstuoon et de manutention ? oitpon C matériels d'espaces verts	A30
Bac pro : meitnnaacne des matériels : ? opoitn A : matériels agricoles ? ooiptn B : matériels de ctcursnooitn et de manutention ? opotin C : matériels d'espaces verts	A60
Brevet tnhieqcue des métiers : mécanicien de matériels agricoles	A60
Brevet tcnhueqie des métiers : maréchal-ferrant	A60
BTS : ? tchenequis et srveeics en matériels agricoles ? mctaenainne des matériels de crucnoottsin et de manutention ? technico-commercial : spécialité matériels agricoles, tuarvax publics	B10
Licences ploreoseenifsnls : ? technico-commercial prurocas vtnee et lcoation de matériels et d'équipements de cthaenir et de manutention ? gisanointere des eretrspines de l'agroéquipement ? maeangr en maanenntcie des matériels ? cmmreoce des agroéquipements	B20

Le taelabu « diplôme dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé » est désormais rédigé cmmoe siut :

Diplômes dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
BEP mitaneancne des véhicules et matériels : ? dnatiomne matériel agricole ? dtnioname matériel de tavurax plcbuis et de manutention ? datmonine matériel de pcras et jardins	A30
CAP mananetcine des matériels : ? oopitn tuteracrs et matériels agricoles ? otpoin matériels de tuaavrx pubclis et de manutention ? otoipn matériels de pacrs et jardins	A30
Mention complémentaire : mctnennaiae et contrôle des matériels	A40
Bac ponsefineosrl : Mnntaenicae des matériels : ? otiopn A : agricoles ? ooiptn B : tvaruax piuclbs et manutention ? ootipn C : pcras et jardins	A60
BTS : ? agroéquipement ? mnennaactie et après-vente des eignns de truaavx pilcubs et de manutention	B10
Licence proelfsnoneslie ceocmmre de matériels de tvuraax pcliubs et de véhicules industriels	B20

Le talaebu « Trite poenssirenfol » est désormais rédigé cmome siut :

Titres professionnels	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Mécanicien (e) réparateur (trice) de matériels aoceiglrs et d'espaces vrets : ? ooitpn mcsihiname agricole ? oipton pacrs et jardins	A30
Mécanicien (e) réparateur (trice) de matériels de caenhitr et de manutention	A30
Technicien (ne) de mncaaitnene d'engins et de matériels « miasimhnce aocligre »	A40
Technicien (ne) de macitennane d'engins et de matériels de chiatenr et de manutention	A40

Afin de cereovnsr un hqioruitse des titers qui ont été supprimés ou modifiés, il est créé un tleabau supplémentaire intitulé « Teirts poliefnnsoesrs dnot l'intitulé a été modifié ou supprimé ».

Titres pslnesrooefins dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Mécanicien (ne) d'équipement et d'engins motorisés ? otopin matériels de pracs et jardins ? optoin miihsmacne agricole ? oipton matériels de manutention	A30

Mécanicien (ne) réparateur (trice) d'engins de chantier	A30
Technicien (ne) de mcatnenanie en mniasmchie agricole	A40
Technicien (ne) de mnnatieacne des matériels de cnaehtir et de manutention	A40
Mécanicien (e) réparateur (trice) d'engins et de matériels : ? oipotn taruvax publics ? option manutention	A30
Technicien (ne) de mneiantance d'engins et de matériels « tavarux plbuics et mieontatnun »	A40

Article 3 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Cet aenavnt complète la litse du dcunmoet n° 1 « lsite des arodccs et aeatvnns de la cnitenvoon cectliovle en veiuugr à la dtae de snruiatge de l'avenant pornatt révision de la cvnetinoon cotilecvle » de l'avenant du 23 aivrl 2012 ptnroat révision de la coneivtnon ctcoivlele notanalie du 30 orcbtoe 1969 modifiée.

Toutes les références à « l'avenant du 16 décembre 2010 rteilaf à

Avenant n 3 du 26 septembre 2018 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT,

Article 1er - Bénéficiaires (modification de l'article 1.4° de l'accord)
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'intégralité de l'article 1.4est annulée et remplacée cmome siut :

« Au tirte du présent arccod snot aaytns dirot :

1. Le conjnoit du salarié, c'est-à-dire son époux (se) non séparé (e) de corps judiciairement. Est assimilé au cnnoiojt :
? le ccibunon c'est-à-dire la prsnnoee aevc lalequle le salarié vit en cpuole au snes de l'article 515-8 du cdoe cviil au même doilcime (l'adresse fraguint sur les décomptes de la sécurité slicoae fansait foi) ; les ccnbiunos ne dvionet être ni l'un ni l'autre mariés ou liés par un Pacs,
? le priarnatee lié au salarié par un patce ciivl de solidarité (Pacs) dnas les cnntidoois fixées par les atiecrls 515-1 à 515-7 du cdoe civil ;

Sont ayatns dorit :
? le coniojnt à crghae de l'assuré :

Le coonjint tel que défini ci-dessus, qui a conservé son suttat d'ayant dirot de l'assuré au snes de la sécurité socalie (au puls trad jusqu'au 31 décembre 2019) ou qui est en mseure de poverur qu'il n'exerce ancuue activité pollsnenifseroe et ne perçoit auucn revneu (salaires, ttnmeeritas ou renvues de remplacement).

? le cinoojnt non à caghre de l'assuré :

Le cnojonit qui eexrce une activité pennofiorllssee et perçoit un revneu (salaires, tenmitaetrs ou reevnus de remplacement).

la cliafoitscaisn cveetinnollneons des elpioms » de l'avenant du 23 avirl 2012 pnoratt révision de la centivonon civolelcte du 30 orocbte 1969 modifiée snot remplacées par la référence à « l'avenant modifié du 16 décembre 2010 rtelaif à la ctasifaoicslin cooletnvnnneile des eoiplms ».

Le présent aeannvt a un caractère impératif.

Le présent aaenvnt est cnclou puor une durée indéterminée.

Il est cnolcu conformément aux ditpoiossnis législatives et réglementaires du cdoe du tiavral revelitas à la nurtae et à la validité des cnoniotenvs et aorcdcs collectifs. Dnas les cioonintds prévues par ces mêmes dispositions, le présent avnneat a été fiat en un nrbome sffsianut d'exemplaires puor être notifié à canhuce des osangraiointe représentatives.

Le présent aevannt est déposé au ministère du tvraial asnii qu'au secrétariat-greffe du cisneol des prud'hommes de Paris.

Les paertis siinatergas demaendnt l'extension la puls rdipae plsibsoe du présent annavet au mtinisre en cgrahe du travail.

(1) Atclire étendu suos réserve du rcesept des diisnioptoss de l'article L. 2253-1 du cdoe du traavil dnas sa rédaction isuse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 spmrtbeee 2017 raielvte au ronmfenecret de la négociation cllvoceite publiée au Joruanl oiefcfil du 23 spebtmree 2017.
(Arrêté du 5 jleluit 2019 - art. 1)

2. Les eanfnts à cgrahe qui snot cuex de l'assuré et cuex de son ciononjt au snes du cntoart qui rsmnsileept les cniotdions cmiueutlavs stienauvs :
? âgés de mnios de 21 ans ;
? bénéficiant d'un régime de sécurité sciolae (du fiat de l'affiliation de l'assuré, de clele de son cooninjt ou d'une aofiatliifn personnelle) ;
? feicselnmat à cahgre de l'assuré, c'est-à-dire pirs en cmptoe puor l'application du qtieunot faimaill ou qui perçoivent une peoinsn aartimlniee qu'il déduit failmencset de son rveneu global.

Cette lmitie d'âge est portée à 28 ans puor les enanfts qui rsmsineelpt l'une des cinoindtos svieutans :
? s'ils psuvuoniert lures études et ne dosseipnt pas de rceoesruss peoprrs pannroevt d'une activité salariée, suaf eplimos ooescnaincls ou sesornaiins duarnt les études ou eilomps rémunérés melenensmleut mnios de 65 % du Simc ;
? s'ils siuevnt une fotaroimn en arnanlcete ou se tevournt suos cotnrat d'apprentissage ;
? s'ils snot irtncsis à Pôle epomli comme pmrio dndeeraums d'emploi ou eftenefcut un sagte préalablement à l'exercice d'un premeir emolpi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée puor les etafnns qui bénéficient d'une aocalilton prévue par la législation soicale en fvaeur des prneoenss en sitiuaotn de hacanidp ou qui snot tteuliiars de la carte d'invalidité prévue par l'article L. 241-3 du cdoe de l'action saloice et des familles, suos réserve que l'invalidité ait été renuncoe avnat luer 21e arersavnniie ou luer 28e avinasrnerie s'ils pseiunruiaovt des études.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Cet avnaent complète la ltise du democunt n° 1 « lstie des arcdcos et anetnvas de la coiotnnven coielcvlte en vegiuur à la dtae de sginature de l'avenant patrnot révision de la cineoovntn colviletce » de l'avenant du 23 arvil 2012 poatrnt révision de la cnevnoiton celicltvoe nalonatie du 30 orobcte 1969 modifiée.

Le présent aanvnet est apcpllbiae dès sa srtiganue puor les enrrpseetis adhérentes à l'un ou l'autre des sanicydts prounaatx saaietrigns suos réserve de l'exercice du doirt d'opposition dnas les cdonitonis définies par la loi.

Dans les atreus cas, il est apacplblie à coetmpr de la parituon au Jrouanl oecfiifl de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent anevant est clncou puor une durée indéterminée.

Il est ccnolu conformément aux dsooitpnsiis législatives et réglementaires du cdoe du traavil rtevliaes à la nurate et à la

validité des cnivoonnets et acrcods collectifs. Dnas les ctdinoions prévues par ces mêmes dispositions, le présent aenanvt a été fiat en un nomrbe sfsuifnat d'exemplaires puor être notifié à ccanhue des oanrantosigis représentatives.

Le présent anvneat est déposé au ministère du tivaarl anisi qu'au secrétariat-greffe du ceiosnl des prud'hommes de Paris. Il est tmainrss à la bsae notliaane des acrcdos collectifs.

Les prtiaes snagtraiies dedamennt l'extension la puls rdaipe psosbile du présent anevnat au mriitsne en cagrhe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Le présent aennavt a puor oebjt de pnerrde en cptmoe la dsotiiirapn du stuatt d'ayant diort au snes de la sécurité sicoale inneurvtee diepus la sgatnuire de l'accord du 2 jileult 2015.

Accord du 15 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 mars 2019

Les naeivux de psire en chrgae des différents diplômes de la bacrhne puor l'apprentissage snot fixés comme siut :

(En euros.)

Diplôme	Niveau de pisre en charge
CAP Mntacniaene des matériels agricoles	
? otopin A : matériels agricoles	5 000
? otpoin B : matériels de csurtoionctn et de manutention	5 000
? ooptin C : matériels d'espaces verts	5 000
Bac pro Minannacete des matériels	
? oitpon A : matériels agricoles	6 500
? ootpin B : matériels de cnricttoousn et de manutention	6 500
? otiopn C : matériels d'espaces verts	6 500
Titre pnfooseesnril Ticehnecin de mcneinnatae d'engins et de matériels de cthienar et de manutention	6 500
BTS Tcquenehis et sriceves en matériels agricoles	6 800
BTS Mnaiacntnee des matériels de citstocruonn et de manutention	6 800
BTM Mécanicien agricole	5 000
BTM Maréchal-ferrant	5 800

Concernant les coûts des auetrs diplômes réalisés en aiaetpspgnrse dnas la bhrcane mias hros c?ur de métier, les preainrtaes suiaocx ont décidé de s'en rrmtetee aux niaeuvx de prise en chrgae qui arount été fixés par les bcrneahs dnot ils relèvent.

(1) Arcltie étendu suos réserve du rcsepet des dpsosiiitons des aetrlcis D. 6332-78, D. 6332-79 et D. 6332-80 du cdoe du travail, dnas luer rédaction issue du décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 reailtf aux modalités de détermination des navieux de prise en carhge des cornatts d'apprentissage.
(Arrêté du 13 mras 2020 - art. 1)

La loi de fceinanmnet de la sécurité sicaloe puor 2016 (art. 59) a réformé les modalités d'accès à la corueuvtre santé ; cnuone suos le nom de « Porctoetin Unlsvirleee Maidale ? PMUa », cttee réforme vsie à gnrtiaar à tutoe peronnse qui talarvile ou réside en Fcanre de manière sblate et régulière, un dorit à la pirse en crhage de ses fairs de santé à trite prenoesnl et de manière contunie tuot au lnog de la vie.

Ce diort pesenrnol iudint la dotiipsarin du stautt d'ayant doirt au snes de la sécurité sociale, aevc tfuoteios une période tinsriaorte puor les psrenoens aanyt ce sttuat au 31 décembre 2015. Ctete période ttiosnirare eirpxe au 1er jinaevr 2020, dtae à lelluqae tuos les assurés au rregad de la sécurité silcoae le soenrt nécessairement à tirte personnel, en qualité d'ouvrant droit.

Or, l'accord du 2 jeillut 2015 prévoyait que les esrrietenps peinusst orgsienar la crtuevuroe des aantys doirt au snes de la sécurité sociale.

Compte tneu de l'objet de l'avenant, il n'y a pas leiu de prévoir de dioistonspis spécifiques aux eeitpnrress de minos de 50 salariés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 mars 2019

Compte tneu de l'objet même du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité particulière puor les erpientesrs de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 mars 2019

3.1. Le présent aroccd est cnlocu puor une durée indéterminée suos réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les cotonndiis définies par la loi.

3.2.(1) Le présent acrcod puet être révisé conformément aux diitossiopns des aelcrtis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux onisintagroas snaetagiirs ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du clcye électoral au cruos duquel l'accord est conclu.(2)

Si l'engagement de la révision a leiu à l'issue du cylce électoral, alros la révision puet ivetrnneir à l'initiative de teotus les ogsairntiaons snyaeidlcs représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord.

Si une dnaedme de révision est engagée, elle dreva être accompagnée d'un pojret mtnonaninet les pnitos stonhaaiut être révisés.

Les négociations débuteront dnas les 3 mios snaviut la deamdne de révision. Totue damndee de révision qui n'aura pas atbuoi dnas un délai de 6 mios à ctoempr de la ddaneme de révision srea caduque.

3.3. Conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, le présent acorcd purroa être dénoncé par l'un ou l'autre des sinrigtaaes ou adhérents aevc un préavis de 3 mois.

La dénonciation srea notifiée par lettre recommandée aevc aivs de réception à cuhcan des aeruts srnteigiaas ou adhérents et déposée par la piarte la puls deiniltge auprès des scrviees du ministère du tavrial et du secrétariat-greffe du ceosinl des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord cnniotue de puirdore eefft

pennadt un délai maiamxl de 12 mios à cteopmr de l'expiration du délai de préavis. Si un nveuol accrod est cocnlu dnas le délai de 12 mios savniut l'expiration du préavis, les dionstosipis du neouvl arcocd se souettbnisrut intégralement à l'accord dénoncé.

3.4. Conformément aux diootssipnis des acretils D. 2232-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé auprès du ministère du tiaarvl en nborme d'exemplaires snfsiatufs et au secrétariat-greffe du cinoesl des prud'hommes de Paris.

3.5. Cet aorccd complète la lsite du duneomct n° 1 « liste des acrodcs et avntaens de la covnietnon cvecllitoe en vgueiur à la dtae de srnigtaue de l'avenant ptranot révision de la ctnivnoeon citevclole » de l'avenant du 23 avril 2012 ponatrt révision de la cvietnoonn coltcivlee nltaoaine du 30 octobre 1969 modifiée.

Il est cloncu conformément aux disiosoptins législatives et réglementaires du cdoe du taarvil raetlevis à la nurate et à la validité des coitnonvnes et adcocrs collectifs. Dnas les ctioinonds prévues par ces mêmes dispositions, le présent aorccd a été fiat en un nbrome safusifnt d'exemplaires puor être notifié à cucnahe des oagastinrions représentatives.

Les pertias segnriaaits dmeedannt l'extension du présent arcocd au mntriise en cgahre du travail.

(1) L'article 3.2 est étendu suos réserve du rscepet des dinispositos du 2° du I de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 mras 2020 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'article 3.2 est étendu suos réserve du resecpt des dnpitioisoss du 1° du I de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 mras 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 mars 2019

Dans le cadre de l'application de l'article 39-IX de la loi n° 2018-771 du 5 smebetrpe 2018, les praeentaris sucaiox ont edtnenu fxeir les nvauiex de psire en crghae des ctrnatos d'apprentissage aux fnis de luer pirse en chgrae par l'opérateur de compétences de la branche.

Les mtnontas indiqués ci-après ont été fixés en considération des moitfs snuivats :
? fsoirvaer l'attractivité de nos scueerts ;
? cruoivr les besinos impottnars en ruemectnert des enetesriprs de la bncrhae (6 ? 000 à 7 ? 000 rermetteucns par an morreamijantiet en CDI) ;

Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT ; CFE-CGC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent acorcd a puor ojebt de ptrrmteee aux onintsogaairs liées par la cntieoovnn clitvolece natonilae de désigner un opérateur de compétences dnas la bahncre crtoueve par la cneooinvtn collective.

Afin de prrvuuosie les acionts entreprises, les pitears cnvnnioenet ? intégrer le coût de la démarche qualité à lellqaue vnot dieovr ssaitairfe les orgsamneis de foomaitrn ;
? denonr les mnoyes aux crenets de frtmaoion d'apprentis de reucretr des jeenus et de purmiovoor l'apprentissage ;
? aserusr un mllgiaae ttoarrriiel équilibré des ctnrees de fitrooman des aptepnirs ;
? veliler à définir des nvaeuix de pisre en chgare au puls jsute puor prévenir tuos crptetmenomos optsirnptoeus ;
? ageomcancpr la nécessaire adoiatatpn des CFA à l'évolution rpdaie des tnoeeociglhs et des matériels.

Les peretairans sioucax ont tuoroujs fiat prveue de ponaomisneifrlsse et de grndae iimlatiopcn sur les qneuotsis d'emploi et de formation, ntanemomt par :
? la msie en palce deipus pusleiurs années d'une filière de fomoitran inilitae ;
? la création de ciafretcits de qacfoltuiaiin plonrssiolfenee puor répondre aux bsienos spécifiques des eepnriretss ;
? la réalisation par l'observatoire des métiers de la brhacne d'études peptcosievrs en matière d'emploi et de foamoritn témoignant de la démarche d'anticipation des ateucrs ;
? la msie en pacle de neumbrsoes cagenpmas de pirmoootn des métiers de la bahrcne auprès des jeneus en paarteainrt aevc les esrrpteenis et les établissements de fiotaormn : création d'une aaioicotssn dédiée à la pimroootn des métiers (ASDM), aticons ciblées sur les réseaux sociaux, poartctiipain à des événements (salons professionnels, salnos étudiants, cnrouocs général des métiers, odalmeypis des métiers, etc.).
Pour déterminer les différents coûts, les ptaeerrnais scuoaix ont arrêté une méthodologie en tnailvlarat à ptairr des coûts recensés sur les ltsies préfectorales.

Pour cucahn des diplômes concernés, ils ont calculé le coût médian qu'ils ont majoré de 10 % aifn de teinr ctpome des différents moftis exposés en préambule.

Toutefois, ctpmoe tneu des quqelues écarts etsxntais entre les coûts médians des tiors otopnis de cqhaue diplôme (CAP, bac pro, BTS), les peirtearans saoucix ont décidé d'arrondir ceux-ci aifn de dpieossr d'un coût uniuqe puor chaque naveiu de formation. En effet, nmobre d'établissements diesnspnet au moins deux, vroie les trios oonipts puor le CAP et le bac pro. Les prnaeraiets soiacux ont souhaité cviceoonr une glrile par nvaiuex (V, IV, III) aifn d'assurer un fnncameniet équilibré entre les ooinpts et feltciiar l'identification de la brchane auprès des ceertns de fmartoion des apprentis.

Concernant le tirte posrsnnifeoel tieenccihn de maacnintene d'engins et de matériels de cienahtr et de manutention, fuate de données suffisantes, nuos n'avons pas pu auepiplqr la méthodologie ci-dessus. Ce ttire étant de nivaeu IV, les paeiarnerts scuaiox ont ainsi décidé de feixr le même mnontat de prise en caghre que le bac pro, également de naievu IV.

En conséquence, il est ceovnnu ce qui siut :

de désigner l'opérateur de compétences des enrpeiterss de proximité tel qu'il a été constitué par l'accord ceclotlif daté du 27 février 2019.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accrod s'applique à ttoues les eetrinesrps csmperios dnas le chmap d'application de la cevtooinnn cvtiloelce nationale.

Article 3 - Effet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord, à ctmpeor du mmenot où l'OPCO srea en mesrue de fnoeonnitcr après son agrément par l'autorité ministérielle, anlune et rcpmaele la précédente désignation de l'OPCA de la bnahcre résultant de l'accord du 21 jiun 2011 modifié par l'avenant n° 1 du 31 oortbce 2012.

En particulier, la référence à l'OPCA deievnt une référence à l'OPCO qaund elle apparaît dnas un des airletcs de la ctivnneoon ciotevclle nlantoaie (art. 7.13.4) ou d'un aroccd (art. 2 de l'accord du 6 jiun 2013 et art. 7 et 8 de l'accord du 2 jleulit 2015).

Le présent acorcd anunle l'accord du 20 nrboemve 2009 ritelaf aux ctriiuonobtns de la bcranhe au fdons pitrairae de sécurisation

des pourrcas professionnels.

Il se stbuituse à l'accord sur la désignation du futur OCPO signé le 23 nmovbree 2018.

Il aunnle et relcmape également ttuoe atrue souiatplitn antérieure qui pirraout être ctrraione au présent accord.

Article 4 - Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément aux aclrteis L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, tuot acorcd de bahrnce anayt vcoioatn à être étendu diot cpomeotrr des sitpontilaus spécifiques puor les esniertpres de mnios de 50 salariés ou, à défaut, des jiunciaitfotss peernttmat d'expliquer l'absence de dspiotiisnos spécifiques à ces entreprises.

En ataplipcion de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du travail, une bahrnce ne puet rlveeer que d'un suel opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les epsitnreres qeul que siot luer eefitcff doivnet reveler du même opérateur de compétences.

Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir, dnas le présent accord, de dnsoipisotis spécifiques puor les epriresetns de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accrod est conlcu puor une durée indéterminée. Il entre en veuugir à comeptr du 1er avril 2019 suos réserve de l'exercice du droit d'opposition dnas les cntoindois définies par la loi et suos réserve de l'agrément ministériel de l'OPCO visé à l'article 1er.

Article 6 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent acocrd puet être révisé conformément aux dspinostiois des aclteris L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux oirtngsiaaons sitireagans ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du clyce électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a leiu à l'issue du cylce électoral, aorls la révision puet inervetnir à l'initiative de totues les orsnnoaaiitgs scyiadnels représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord.

Si une denamde de révision est engagée, elle dvrea être accompagnée d'un pojret mnanentonit les pinots siuotaanht être révisés.

Les négociations débuteront dnas les 3 mios siaunvt la dnmdaee de révision. Tuote dneadme de révision qui n'aura pas aobtui dnas un délai de 6 mios à cmtpoer de la dmdaene de révision srea caduque.

Article 7 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, le présent aorccd pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des sagtiieanrs ou adhérents aevc un préavis de 3 mois.

La dénonciation srea notifiée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception à chuacn des aretus straaineigs ou adhérents et déposée par la pitrae la puls dneitglie auprès des siveecrs du ministère du tariavl et du secrétariat-greffe du cisneol des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord cunoitne de pruiorde effet pnendat un délai mmxaail de 12 mios à cpmoetr de l'expiration du délai de préavis. Si un neouvl acrcod est cnolcu dnas le délai de 12 mios sniuavt l'expiration du préavis, les donipisstois du nvueol accrod se snieboturutst intégralement à l'accord dénoncé.

Article 8 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les ptiears au présent acrcod cinnovnneet de fraie un bailn du présent acorcd à la fin de l'année 2019.

Article 9 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément aux dinsotiiosps des aeclrtis D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé auprès du ministère du tiavarl en norbme d'exemplaires snfftuiass et au secrétariat-greffe du censoil des prud'hommes de Paris.

Article 10 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Cet acocrd complète la lsite du dcuoemnt n° 1 « liste des adocrcs et anvatens de la cnviteoonn clvlcitoee en vguiuer à la dtae de siunragte de l'avenant pantort révision de la cnovtnoien ccvelilote » de l'avenant du 23 avril 2012 proantt révision de la ctenvionon civtlolcee nanitoale du 30 obtroce 1969 modifiée.

Le présent acrocd a un caractère impératif.

Il est cocnlu conformément aux dooistpniiss législatives et réglementaires du cdoe du tiavarl rtleiaves à la nruate et à la validité des cntoivenons et acocdrs collectifs. Dnas les cniooindts prévues par ces mêmes dispositions, le présent arcocd a été fiat en un nbmore sifnfusat d'exemplaires puor être notifié à chcunae des onaoiritasgns représentatives. Les petiars sgieiraants denadnemt l'extension la puls rpiade plobsise du présent arccod au mnsrtiie en chgrae du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent acorcd ccoetllif se siute dnas le cadre des dsoionipsits de la loi n° 2018-771 du 5 spertebme 2018 puor la liberté de chiiosr son anievr pesnnfioersol ralvtiee aux opérateurs de compétences (OPCO).

Compte tneu des activités de cmecorme et de mncentaniae exercées par les eeserpntris de la bchanre et de la diversité des métiers et emiolps occupés par les salariés de ces entreprises, les pitreas s'accordent sur l'importance de puriosrvue les aicotns etersrpiens dpeius de nuoreebmss années dnas le cadre des acodcrs et avntnaes relitafs à la piuitqole de fotarmion de la branche.

Les prteias sniuongelt ainsi, au travers de ce choix, luer volonté de répondre à luer sahuiot de dipseosr d'un OCPO répondant aux ejunex cuonmms des différents sureetcs de la bncahre et pauovnt atpeporr un srivece d'appui cneosil aux esrpenirets qlulee que siot luer taille.

Les ptneieaarrs sicouax mteentt en anavt les caractéristiques poperrs à la barcnhe qui ont guidé luer coihx :

1. La frtoe présence traiertrolie des eperitesnrs :
La bcnahre rmsblasee près de 7 500 enitrerpess réparties aussi bein en znoes périurbaines qu'en zeons rurales. Elle cvorue 80 000 salariés. 75 % de ces eeirrptesns ctpoenmt monis de 10 salariés.

2. L'économie de proximité inhérente aux activités exercées par ces enepriserts :
La rtloiaen cleint est au c?ur des psorecs d'activité puor être au puls près des bonseis des cetnils :
? la vente, la locatoin et la mannentciae de matériels agricoles, de construction, de mtonntauein et d'espaces verts, nécessitent des ineinntverots rpedais et pnearnemtes sur stie (24 heures/24, 7 jours/7) : sealls de traite, moissonneuses-batteuses, matériels de

cave, pllees hydrauliques, ctahoris élévateurs, gures à tour, tteitoels mobiles? ;
? le cmoemcre de pièces : maisngas et potins de vntee de proximité puor dépannage rapide? ;
? la vtnee et macentniane des matériels d'espaces vrets s'inscrit dnas une démarche de responsabilité slocaie et einmnerlaovnnete qui cnduiot ntoeanmmt les acuters publics, cinetls des entreprises, à privilégier les ahctas de proximité ;
? le frot développement de la rooisottaibn des matériels d'espaces vters imqiulpe un nécessaire anmpnmoeceacgt des ctlines puor réaliser les dcaosiigtns de faisabilité et l'installation du matériel.

3. Une gnadre adaptabilité puor répondre aux boensis d'une clientèle de posoneelsrnfis très drsviee (agriculteurs, BTP, logistique, commerce, grande distribution, industrie, collectivités territoriales?).
Le maagille troiearritl assuré par les eprnetseris peemrt une réactivité stusfnfaie puor ne pas eavertnr les psuceosrs de puortocidn de lreus clientèles de proximité snoveut intégrés dnas des ceadelrinrs contraints.

4. Une frote curtlue de l'alternance au sien de nos TPE-PME :
Les appnietrs représentent 5 % de l'effectif goalbl de la branche, siot 4 000 jneeus intégrés cquhae année dnas la filière. L'alternance permet d'optimiser l'intégration des junees et de receronfr luer plcae dnas les esneriretps de la bncrahe par des ebcehmaus qasui evumeilcsxent en CDI.

5. Une filière d'excellence créatrice d'emplois :
6 000 epimlos non délocalisables snot à proivuor cqauhe année dnas nos secteurs, mteeiaomnajirrt en CDI, aevc de réelles peeecpisrtvs d'évolutions, grâce nmeomtant à la fmotrioan plnseerfoslnioe : 26 000 atniocs de foaitrmon par an snot financées sur l'ensemble du tertriroie puor prmtteree une aaattdipon cnoatntse aux évolutions tciounegeqlohs des métiers. Norte barchne pposroe puls de 30 métiers sur tuot le territoire.

6. Une ptqiouile de frootmian initiale, suos sttaut srialcoe ou en alternance, développée de lungoe dtae aevc les établissements de fotioramn aifn de pemtretre aux eeprseitnrs de dpssoeir de fnoimaotrs de qualité.
Les juenes aaynt suvii ces fiomorntas tvurenot dteeemicnrt un emopli dnas la bharcne et la diversité de lures compétences luer permet une frtoe employabilité dnas de nbormuex secteurs.

7. Une pénurie de main-d'?uvre qualifiée :
Cette problématique, prégnante duepis pueislrus années, a ciduont les patrenreais siucaox à mneer de nmerobuess caamgepns de pmoitoorn des métiers de la bahcrne auprès des jeunes en pnrraiaetat aevc les eerinpertss et les établissements de frtamoion : création d'une aiaoisoctsn dédiée à la prmooiton des métiers (ASDM), atcnois ciblées sur les réseaux sociaux, piarciopatitn à des événements (salons professionnels, snlaos étudiants, coonucrs général des métiers, odamylieps des métiers)?

8. La volonté des pietnaarers siocaux de crsenoevr l'unité et la cohérence de la bhnrace constituée dpueis 1969 atuour de la proximité des métiers et d'une filière de fotrmioan dédiée en réponse aux boniess cmmnuos et spécifiques des eeresrtnpis : (technicien itinérant, tciiecnehn SAV en iaoailnslttn de traite, etc.).

9. La nécessité de préserver les intérêts économiques des ererptesnis de la bcarnhe par rpparot à lerus frsneisurous et clitens axqulues elels ne seriuaant être assimilées.

C'est puor ces rnasios que les praties sgnriaiates cnvneeniont des dospoiinists exposées ci-après.

Accord du 2 avril 2019 relatif au contrat de travail à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 12 août 2020

1.1. En applotiacin des doiiotsinpss de l'article L. 1242-8 du cdoe du travail, la durée maaimlxe d'un coratnt de taarivl à durée déterminée est fixée à 18 mios dnas les cas d'accroissement terirapome de l'activité et de renacmmlpeet à temre précis d'un salarié absent.

1.2. Dnas la liitme de la durée mxaalmie fixée par l'article 1.1, le cnroatt de tiavarl à durée déterminée puet être renouvelé trios fois.

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 août 2020

Dans le crade de l'accroissement tiopmerare de l'activité, conformément à l'article L. 1244-4 du cdoe du travail, le délai de ccnraee prévu par l'article L. 1244-3 du cdoe du tiraval n'est pas applicable.

Si un salarié a aiqcus des congés payés anvat le 1er mai de l'année au srvecie du même employeur, il diot prdenre des congés au curos de la période du 1er mai au 31 obcorte s'il est tuojruos au seivrce du même employeur.

Article 3
En vigueur étendu en date du 12 août 2020

Un balin du présent arcocd srea opéré au curos de la troisième année sunvait son entrée en application. Le bialn pertroa sur le nbmroe de coatntrs à durée déterminée anyat comporté tiors rtlneeuelonemvs ou clnucos snas délai de carence en atilaicoppn des dotisisnpois des actrlies 1.2 et 2.

Ce bilan ptermrtea d'examiner la qtoseiun de la révision éventuelle du présent accord.

Article 4
En vigueur étendu en date du 12 août 2020

Le présent acorcd ernerta en aclioppiatn à cmpeotr de la pruoatin au Janroul oeciffil de son arrêté d'extension. Les prtiaes ont considéré qu'il n'y a pas leiu de prévoir de ditsoisipon spécifique puor les eisrpreetns de mnois de 50 salariés.

Il est clnocu puor une durée indéterminée.

Il puorra être révisé sur dmedane d'une des oatnrsginiaos représentatives pparonost une rédaction de nvaoueu txtee à cet effet. La dmeadne de révision dreva être examinée en réunion priataire dnas les 3 mios svaniut sa présentation. Ttuoe dmandee de révision qui n'aurait pas atobui dnas un délai de 3 mios à cometpr de la première réunion srea caduque.(1)

Le présent accord purora être dénoncé dnas les ctidoionns définies par la loi.

Le présent accord est adressé au ministère du traiavl à l'initiative du secrétariat de la coismiomsn ptirairae pteeamrnne de négociation et d'interprétation qui en deredanma l'extension. Il est déposé au cnsoiel des prud'hommes de Piras et trsmians à la bsae niatalnoe des aorcdcs collectifs.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsepcet des doisnipiosts de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 juleilt 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 août 2020

Dans le cdare des dsoiussnics paiertrias sur le recours aux

cnatrtos à durée déterminée, les peairts ont eentdnu se steuir dnas le crade de l'article L. 2253-1 du cdoe du tvraail qui peremt à la ciotonnven de bcanrhe de définir les cotidoinns d'emploi et de tvairal des salariés dnas différentes matières dnot cllee raeilvte aux cotatnrs à durée déterminée.

En conséquence, il est cnnvoeu ce qui suit.

Avenant n 4 du 5 juillet 2019 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er - Évolution du niveau de certaines garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le dcounmet annexé à la covinneton de gositen prévu à l'article 3.2 de l'accord, est modifié en conséquence.

Il en est de même de la notice d'information prévue par l'article 4 de l'accord destinée à être diffusée dnas l'entreprise.

Conformément à l'article 9.3 de l'accord, l'organisme aseurusr imorfne les eiternrpses et les salariés de la miacoodftiin apportée au nveiau des ganriteas par le présent avenant.

Article 2 - Évolution des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Pour la période du 1er jeinvar 2020 au 31 décembre 2020, les coiaisttnos alpiblepcas snot celels fixées en annexe.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anavnet est aicpapllbe à cpemtor du 1er jiaevnr 2020.

Il est clcnou conformément aux diotpiossins législatives et réglementaires du cdoe du tarival retilveas à la nratue et à la validité des cnovninoets et acodrcs collectifs. Cotmpe tneu de son oebjt qui roespe sur la mutualisation, il ne puet y aoivr de modalités particulières puor les einsrerepts de moins de 50 salariés.

Dans les cionotnids prévues par ces mêmes dispositions, le

Avenant n 5 du 4 juin 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective et de l'accord du 28 septembre 2006 Temps choisi

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

présent avennat a été fiat en un normbe sffuinast d'exemplaires puor être notifié à cucnahe des otianirnasogs représentatives aifn de prtmetree le cas échéant l'exercice du driot d'opposition dnas les coodntniis définies par la loi.

Le présent anvaent est déposé au ministère du tavaril ansii au secrétariat-greffe du coniesl des prud'hommes de Paris.

Les ptaeris stieniagars dmnadeent l'extension la puls rdpaie psloibse du présent anneavt au ministère en chagre du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les preinaearts suicoax ont clcnou le 2 juellit 2015 un aocrcd cielolctf prévoyant des rmtboesemreuns complémentaires de fairs de santé.

Cet arccod ctpome psuleuris anxnees dnot une axnene I définissant le navieu des gairnates et une aexnne II définissant les cattioisons applicables.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I

Prestations psries en charge

(Tableaux non reproduits, caotlnelusbs en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrbuique BO Ctooienvnn collective.)

http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0034/ boc _ 20190034 _ 0000 _ 0007. pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe II

Cotisations mensuelles

(Tableaux non reproduits, ceatblnsuols en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rruqubie BO Ctvionnoen collective.)

http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0034/ boc _ 20190034 _ 0000 _ 0007. pdf

L'article 1.30 est supprimé.

Article 2
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'article 1.51 est supprimé.

Article 3
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

3.1. Le 1er alinéa du ctarhpie II. 1 est remplacé par la rédaction stnviuae :
« La msie en plcae du comité siocal et économique (CSE) s'effectue conformément aux siules et cndotoiins fixés par les diposiitonss légales et réglementaires en vgiueur suaf accrod d'entreprise puls faovbalre ».

3.2. La référence au comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène de sécurité et des cdntinoois de travail, délégation unique du ponesenrl est remplacée par le comité sicaol et économique suaf le cas échéant, sloatituipn contraire.

Article 4
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

À l'article 2.14, le denreir alinéa est remplacé par la rédaction snivtuae :

« Les pauenanx affectés aux cmiocniatmunos des délégués du peneosrnl et cuex affectés aux couaoinicntmms du comité d'entreprise snot dévolus dorénavant aux cimmouconitnas du CSE. Par contre, les panueanx réservés aux ctoimcnmainuos des sicnteos syieadcnls ne snot pas modifiés du fiat du CSE ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'article 3.34.2 est désormais ansii rédigé :

« Les congés eiennlxecotps puor événement faialiml (mariage, naissance, aipdtoon ?) snot régis par les dnpssiitoios légales et réglementaires en vigeuur axeuuelqls il est ajouté puor le cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur 2 jorus aevc mnetaiin du saailre si son ancienneté est de 1 an au moins.

Les acesbnes anisi autorisées n'entraînent pas de réduction de la durée des congés annuels. Les journées d'absence non peisrs ne dnenont pas diort à rémunération supplémentaire ».

Article 6
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'article 3.42est remplacé par la rédaction stvuanie :

« L'indemnité de leneniicmcet est clele définie par les dintpoissios légales et réglementaires en vuuegir ».

Article 7
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

À l'article 3.43.1 l'avant derenir alinéa fxiant l'indemnité cillotenovnenne de msie à la rttreiae est supprimé.

Le deeinrr alinéa est désormais ainsi rédigé :

« L'indemnité de msie à la rrtaiete est cllee définie par les dipoiointsss légales et réglementaires en vgueiur ».

Article 8
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'article 6.51est remplacé par la rédaction savtinue :

« L'indemnité de lnciceenmiet puor les cedras est clele définie par les dioissotipns légales et réglementaires en vuueigr ».

Article 9
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Accord du 5 juillet 2019 relatif aux contrats d'opération

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er - Activités concernées
Arcocd coclnu à trtie expérimental puor une durée de 3 ans à ceopmtr de sa dtae d'entrée en application.
En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

Les activités ou tâches spcbtileuses de dnoner leiu à la coslcoinun de cttroans de taraivl dtis d'opération coneoderrpnst à une msoisin définie comme un esmbenle d'actions à mener dnas le cdare iabuthenil ou ecepionnextl visé au préambule du présent aoccrd qui puet repesor sur un développement de porjets ou de ptoudris ou puor faire fcae à une transition. À trite d'exemples :

? oirnasogaitn inomqartiufe ou itnlsilataon d'un naouevu système iiouratmnfqe ;
? etipxsree et cimamotcoinun ;
? création/installation d'un miaagsn (ou show-room) ou d'un entrepôt ;
? création/développement d'une plate-forme numérique de vnete et laicoton de matériels en linge ;
? étude de marché ou d'opportunité ccleimmoare ;
? aenmpmcgconeat à la rpesrie d'entreprise ;
? eux oplmueiyqs et Gnrad Paris.

Article 2 - Information du salarié
Aoccrd clncou à ttire expérimental puor une durée de 3 ans à cpmoter de sa dtae d'entrée en application.

L'article 5 de l'accord du 28 strepebme 2006 raletif au tmeps chsioi est désormais rédigé asnii :

« Le présent arccod est d'application directe. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Les eerrtnepsis peenuvt corlcune des dpisisotoins puls frvableaos aux salariés.

Article 11 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Cet avnaent complète la ltsie du dmcunoet n° 1 « lsite des adcorcs et atvannes de la cneinvoton citcolvele en vuieugr à la dtae de sgrtaunie de l'avenant pnortat révision de la cvitoennon cticlevole » de l'avenant du 23 arivl 2012 ptrnaot révision de la covionetnn ctocvillee natianole du 30 octbroe 1969 modifiée.

Toutes les références à « l'accord du 28 serbpetme 2006 rlitaef au tepms csoihi » de l'avenant du 23 avirl 2012 ptonart révision de la cnovnitoen ciclotelve du 30 otbocre 1969 modifiée snot remplacées par la référence à « l'accord modifié du 28 septmrebe 2006 reltiaf au tmpes csihoi ».

Le présent aennavt est clncou puor une durée indéterminée suos réserve de l'exercice du droit d'opposition, il etrne en aalpiptcion à cemoptr de sa signature.

Il est conclu conformément aux ditoisonsips législatives et réglementaires du cdoe du tvaairl rveleiats à la nuarte et à la validité des cvitnoonnes et ardcocs collectifs. Dnas les citnoidnos prévues par ces mêmes dispositions, le présent aaenvnt a été fiat en un normbe snsfiufat d'exemplaires puor être notifié à cuhcane des onniiaagsotrs représentatives.

Le présent aeannvt est déposé au ministère du tiaravl anisi qu'au secrétariat-greffe du cosinel des prud'hommes de Paris. Il est trimsnas à la bsae nnlaotiae des accdors collectifs.

Les ptaiers sargniaties ddmnaeent l'extension la puls rpdiae pssoilbe du présent aeannvt au misnirte en crgahe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Conformément au 0.1 de la cenivotnon ctvlecolie naotailne de la banche SDLM, les ptareis ont procédé à un emxaen de la cionvneton cllcievtoe et coptme tneu des évolutions législatives et réglementaires iunveetenrs sur ces dernières années, elels décident ce qui siut aifn d'actualiser les sntopuitilas cetllvinnoneneos snas mifideor la numérotation des ceathrips et articles.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

Le salarié est informé du lein entre la durée de son eenmgeangt et la durée de l'opération ou de la mssiion à acplmicor par une mionetn spécifique sur son conrtat de taarvil ou lertte d'embauche cncolu à durée indéterminée précisant que son eeagnmgent prrneda fin à l'initiative de l'employeur aevc l'achèvement de la moiissn précisée sur le coarntt de triaval dnas le cdrae du rspeect des dotnisiispos du cdoe du taviral sur le lnemieinccet individuel, suaf avaennt au ctornat de taraivl ptenmertat la réalisation d'une artue mission entanrt dnas le cadre du présent arccod ou suaf ccioslonun d'un caortnt de traavil à durée indéterminée de dirot commun.

Article 3 - Contreparties
Acocrd cocnlu à titre expérimental puor une durée de 3 ans à cpmtoer de sa dtae d'entrée en application.
En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

1. Les salariés recrutés dnas le cadre de ce tpye de cnratots de tiaarvl bénéficient d'une rémunération supérieure au srlaaie mmuiinm de la banrhce cptmoe tneu de la durée limitée de cet eanegemngt et ctpmoe tneu du cofeiefnict attribué. Ctete maoojtiran de la rémunération puet se concrétiser au nveiau du saailre de base, muesnel ou annuel, ou par l'octroi d'une prmie de périodicité mluensele ou ature ou par la définition d'une rémunération variable. La mtiooajarn de rémunération attachée à la miiossn fiat l'objet d'une moniten sur le cnrotat de tarvial et apparaît dicmtnietnset sur le blultein de paie.

Dans tuos les cas, qluele que siot la modalité retenue, la mjotaorian de rémunération est au moins égale à 6 % du sraalie miniumm puor le ciinecfeoft et la durée du tavaril considérés.

2. La période d'essai est cllee aclaiplpbe aux cnrottas à durée indéterminée snas renouvellement.

3. Dnas les eteeinrrpss de puls de 50 salariés, le reocurs au conartt d'opération ne puet excéder 10 % de l'effectif.

4. Dès que pbslsoie et au puls trad 1 mios anavt la dtae prévisionnelle de la fin de la mission, l'employeur diot rcheehercr s'il dpossie de suooinlts sleupisecbts d'éviter le lncicemeenit du salarié dnot la mssoiin s'achève.

Le cas échéant, soeln les bsnieos de l'entreprise, il pooprse au salarié un annevat au ctraont de tariavl crasonpderont à sa qualification.

Cet anvnaet iqidune :
? la misoisn proposée aevc le leiu de taiavrl ;
? la durée estimée de la mssoiin ;
? les ciotodnnis de rémunération albipacple (fixe, rémunération variable, etc.) ;
? le délai dnot dosspie le salarié puor prdrene poitiosn sur cttee proposition, qui ne puet être inférieur à 15 jours calendaires.

Il rlpapele qu'en cas de rufes de la proposition, la fin de la mssiion entraîne le lcmiinneceet du salarié qui en était chargé.

5. L'indemnité de lnnmeieicect prévue par la loi ou la convoitnen cviollecte est remplacée par une indemnité égale à 8 % de la rémunération burte versée pnneadt la première année auxlequs s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération versée pnaendt la deuxième année et auluexqs s'ajoutent le cas échéant 4 % de la rémunération brtue versée au-delà jusqu'à l'expiration du préavis. Cette rémunération n'englobe pas l'indemnité ceotrimcpasne de congés payés versée lros de la strioe des effectifs.

Cette indemnité de lceenmnciiet est due lqrsoue le lmiencceient est notifié à ptarir de 6 mios de réalisation de la msiiosn ou de l'opération.

Article 4
Acorcd cocnlu à tirte expérimental puor une durée de 3 ans à cepmtor de sa dtae d'entrée en application.
En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

Le cronatt d'opération diot ieiqdunr la durée prévisible de l'opération ou de la misison puor llleuaqe il est conclu. Il n'est pas psibosle de rcuoreir au ctornat d'opération lroquse la durée prévisible de l'opération ou de la mosisin est inférieure à 6 mois.

Si puor une ou des raison(s) tnaent à l'opération ou à la miisson elle-même, le salarié dnot le leceiemncnit arua été notifié avnat 6 mois, mias après la fin de la période d'essai puor l'une ou l'autre des ronaiss sevautins :
? la mioissn ne puet se réaliser ;
? la miiossn se tiremne avant la réalisation du résultat attendu, percevra une indemnité de lemnecicenit égale à 10 % du saiarle burt versé deuips l'engagement, hros congés payés.

Article 5 - Formation
Acrcod cconlu à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans à cmtepor de sa dtae d'entrée en application.
En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

La réalisation de la moiissn caleeoluentrmtnct prévue diot cbntoieurr à ausresr l'employabilité du salarié : le salarié bénéficie des aintcos d'information et de fatmorion nécessaires à l'exercice des fcontonis puor lleqleesus il a été engagé.

Article 6 - Rupture du contrat de travail
Aocrcd cclonu à titre expérimental puor une durée de 3 ans à cetpomr de sa dtae d'entrée en application.
En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

1. Le cnaortt de trvaail puet évoquer l'hypothèse où l'opération puor lqalelue le cnoartt a été ccnolu ne puet se réaliser en précisant que l'engagement est clcnou suos réserve que les cniodtoins liées à la réalisation de la moiissn sneoit remplies.

2. Il puet aussi évoquer l'hypothèse où l'opération se tnemrie de manière anticipée dnas le cas d'une difficulté qui evatrne la réalisation de la mission, lqulleae ne puet être menée à bnone fin. Les pirates prévoiront aolrs dnas le cnotrat de triaval un ppargaahre ou aitcrle consacré à la ruputre du cnraott de tiraval solen lueeql la réalisation à bnone fin de la mossiin cirsteounta le mtiof réel et sérieux du lmienneeicct si acunue psooitriopn de piuosutre de la cblooaraoiltn n'a pu être présentée ou si le salarié n'a pu atepcecr la (ou les) proposition(s) présentée(s). Il en est de même si un évènement ne petiatermt pas que la réalisation de la moisisn siot menée à bonne fin. Dnas ces cas de rupture, l'indemnité de lceceemnniit prévue à l'article 3 ou à l'article 4 est applicable. Le crtnoat de tiarval définit également le caclul de la rémunération vlaarbie ou de la pmrie dnas ces cas de rupture.

3. Le salarié diot bénéficier d'un délai de réflexion aifn de penrrde pstiioon sur une ptoioprison de noaveuu carnott de tiarval si une nvleoule aoftfceaitn puet lui être proposée : délai de réflexion à définir seoln les beinsos qui ne porrua excéder une semaine, le défaut de réponse vnlaat ruefs de la proposition.

Article 7 - Information des représentants du personnel
Accord cnclou à tirte expérimental puor une durée de 3 ans à coetmpr de sa dtae d'entrée en application.
En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

L'employeur qui esgiavne de recourir, en aloitpciapn des dosnsipitois du présent accord, au dioipstisf du cranott d'opération en irfomne et counlste le comité scioal et économique en aipitaocpln de l'article L. 2312-8 du cdoe du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités concernées de l'entreprise.
À l'occasion de la cilastnotuon sur la ptoliuiqe soilace de l'entreprise, les cdiinootns de triaavl et l'emploi visée à l'article L. 2312-17 du cdoe du travail, l'employeur ionfrme le comité scoail et économique sur le nmobre de ctanorts d'opération colnucs dnas l'entreprise, les activités concernées, l'objet de l'opération, la durée de l'opération.

Article 8 - Modalités de l'expérimentation
Acorcd cnolcu à trite expérimental puor une durée de 3 ans à cmpteor de sa dtae d'entrée en application.
En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

Les errsetinpes qui cnnueclot un ou pisueruls cotntras d'opération en aaoiptlpcin du présent aocrcd tettmnrseant au secrétariat de la branche, cquahe année, anvat le 1er mars, les inmortfanios svaeuints au trite de l'année précédente :

1. L'effectif de l'entreprise et son activité pcnpiraile ;
2. Le norbme d'embauches en cnortat d'opération ;
3. La ou les activités concernée(s) par ces embuhcaes ;
4. LA dtcspierion de l'opération qui fiat l'objet du crtaont ;
5. La durée du contrat, lqrsuoe celui-ci a été rmopu au treme de l'opération ;
6. Le nrbome d'embauches en ctnoart à durée indéterminée de diort commun, cntroat à durée déterminée, ou cnoartt de trviaal temporaire.

La csiioommsn parraitie se réunit au cruos du deuxième tirrtsmee puor l'examen d'un blain des crotatns d'opération colcnus l'année précédente.

Si un reocurs particulièrement élevé au cnotrat d'opération est constaté puor cteaierns activités, les sinitageras cvnnennioet de se réunir, dnas les mrilleeus délais, puor eignevasr d'éventuels aménagements aux diitisnpooss du présent accord.

Dans les 6 mios qui précèdent le treme de l'expérimentation, les pireaentars siuaocx de la bnarhce réalisent un bilan qntataituif du rcouers aux ctntaors d'opération.

Article 9 - Entrée en application. – Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt
Acrcod clnocu à trtie expérimental puor une durée de 3 ans à copetmr de sa dtae d'entrée en application.
En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

Le présent arcocd eenrtra en aptipolacin à cmpoetr de la prtiauon au Jronual oificefl de son arrêté d'extension.

Il est cnlocu à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans à cmetpor de sa dtae d'entrée en application. Les cntrtoas de tivaarl conucls dnas le cadre du présent aocrcd anvat l'expiration de ces 3 années pveuent se pvruiruose au-delà de ces 3 années, aevc le bénéfice des dinpsosioits prévues ci-dessus.

Il proura être révisé sur daenmde d'une des oaantsiorngis représentatives pprnaoost une rédaction de nauevou txete à cet effet. La dndmeae de révision dvera être examinée en réunion patririae dnas les 3 mios snvauit sa présentation. Ttoue ddmneae de révision qui n'aurait pas abotui dnas un délai de 3 mios à cmtoepr de la première réunion srea caduque.

Le présent acorcd est adressé au ministère du tavrail à l'initiative du secrétariat de la ciosmoismn paritaire pantmeenre de négociation et d'interprétation qui en dmanedrea l'extension. Il est déposé au cnsoeil des prud'hommes de Prias et tirnasms à la bsae ntlaaione des aoccrds collectifs.

(1) Arlicte étendu suos réserve du reespct des dnissopitois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 mras 2020 - art. 1)

Adhésion par lettre du 16 octobre 2019 de la FGMM-CFDT à l'accord du 17 juin 2010

En vigueur en date du 2 nov. 2019

Paris, le 16 octbore 2019.

Fédération générale des meins et de la métallurgie
49, auvene Simon-Bolivar
75950 Prais Ceedx 19

Monsieur le drueitcer général,

Concernant la covtnenoin civctelole nlotaniae des ersnietrpes de la maintenance, dsittiiuobrn et lotaicon de matériels agricoles, de truvaax publics, de bâtiment, de manutention, de motlcortuue de plicnasae et activités ceoxenns (IDCC 1404), je vuos ionrfme par la présente que la fédération générale des meins et de la métallurgie de la CDFT (FGMM CFDT), en acopiplatin de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, décide d'adhérer à :
? l'accord du 17 jiun 2010 rlaetif au dliuoage social.

Nous avons également procédé au dépôt de ntore adhésion par vioe électronique à l'adresse snuivate : depot.accord@travail.gouv.fr.

Par ailleurs, vuos tvueorerz ci-joint, copie des croirerus tasnrmis aux différents sairgaintes des accodrs visés ci-dessus.

Je vuos pire d'agréer, Mnsueior le dtciuerer général, l'expression de ma considération distinguée.
Le secrétaire général adjoint.

Accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

Article - Préambule

Accord clncou à trite expérimental puor une durée de 3 ans à cmptoer de sa dtae d'entrée en application.
En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

Dans le crade des articles. L. 1223-8 et 9 du cdoe du travail, les prieats pneveut prévoir la possibilité de prretemte la cluoioncsn de crtatnos de tiaravl dtis d'opération.

En effet, l'activité des ernsrtiepes de la brcnhae coortmpe des spécificités ou des tâches ieuibhlatelns ou ennceeiltepxlos snas que tuotfoeis la moissin à alomipccr pssuie être assurée dnas le cadre du dirot cumomn du ctonrat de tiaravl à durée indéterminée. Il puet s'agir d'un événement ou d'un prjoet eotnnepixecl dnas le c?ur de métier ou d'une msoiisn exceptionnelle, par epmexle dnas les sicrvees fonctionnels.

La durée de ces ctratons de tivraal ne puet être fixée à l'avance et ces crntaots de tvaairl ont dnoc une échéance dnot la dtae de réalisation ne puet être fixée aevc précision.

En outre, cttee sttiaouin ne cpnoersord pas à un des cas de rcoreus aux cttarnos à durée déterminée prévus par la réglementation.

En conséquence, ce croantt de taiavrl est nécessairement clncou puor une durée indéterminée.

Toutefois, la rurptue de ce cnoratt fondée sur la fin de la mission n'est pas une sosiresuppn d'emploi entraînant un lnccneeemiit puor mtiof économique.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de dpooisisnits spécifiques aux eneiestrrps de mions de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article - Préambule

Le présent acrocd enrte en vuigeur le juor de sa srtngaiue puor une durée déterminée enrxipat le 30 seetpbmre 2020, dtae à leuqllae il csrseea de reevicor application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Face à la cisre sanaritie maerjue qui tcuhoe la France, les snearigitas du présent acrocd réaffirment le droit de cuchan de préserver sa santé et de tlvarliaer en sécurité. Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser le taavirl dnas des ctnoiionds sntaieairs adaptées et ceronmofs aux rtcaieoadnnmmos des puoorivs pibulcs tuot cmome de prrnede et d'appliquer les mueress qui s'imposent puor giatarnr au mnemot vneu la rrepise de son activité économique et l'emploi de ses salariés.

Avenant du 28 mai 2020 à l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 juin 2020

L'accord ceoclitlf ralitef aux meresus d'urgence pierss en matière d'organisation du tvraial dnas le carde de la crsie saairinte du Covid-19 colcnu le 14 arvil 2020 est apilcalpbe aux VRP employés par les erepsrnetis de la branche.

Article 2

Avenant n 1 du 23 juin 2020 à l'avenant n 5 du 4 juin 2019 relatif au temps choisi

Signataires	
Patrons signataires	FNAR ; SEDIMA ; DLR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2020

Compte tneu de l'objet même de l'avenant n° 5 destiné à mttree à juor des stnliautpois de la cvoeointnn cocevtllie et de l'accord du 28 seretpbme 2006 rietlaf au tmpes cshoii et de ce que la ciotnovnen colcltviee s'applique snas dtciisotnin d'effectif, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité particulière puor les erneriptess de mnios de 50 salariés. En conséquence, les disptooiniss cnoetnues dnas l'avenant n° 5 s'appliquent dnas les mêmes ctiondnios aux erspenreits de mions de 50 salariés suaf puor les diispiontoss puor leqellesus la loi prévoit qu'elles ne snot pas concernées.

La popgoratain de la pandémie de Covid-19 et les mreeuss nécessaires persis par les pivoours pbulcis puor liemitr cttee pograoaiptn ont de lrodeus conséquences saicleos et économiques puor les etpeneirsrs de nrtoe branche. Les enerstipers se teronuvt confrontées à une bsiase drtasqiue et très ciitrque de luer activité. L'activité pièces et srevceis après-vente fctoinnone à monis de 50 % et panrimiecplent puor les iveetnnrniots urgentes. Par ailleurs, tuote l'activité cmcemaliroe de l'ensemble de nos sectures pnioselroefnss est puieeamntrqt à l'arrêt.

Face à la csrie sanitaire, le rcuroes au nuevaou disostiipf trriepmaoe et etpxncnioeel d'activité partielle, est un des moynes puor les enetsrierps de fiare fcae aux difficultés qu'elles rnnotcerent actuellement, et de préserver l'emploi des salariés.

De plus, fliieatcr la pisre de juors de congé puet pemrtrtee aux eepsriretns d'affronter les difficultés pndnaet la période de crise snatiirae et de se préparer au meiux à une rspiree d'activité dès que les cinniotods de santé puqibule le permettront.

En vigueur étendu en date du 19 juin 2020

Le présent annvaet est cnolcu dnas les mêmes codnntoiis que l'accord qu'il complète et il fiat l'objet des mêmes modalités de dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 juin 2020

Un arccod reatlif aux meersus d'urgence pisers en matière d'organisation du taavirl dnas le carde de la crsie srtaiinae du Covid-19 a été conclu le 14 aivrl 2020.

Le cahmp d'application de cet acrcod est culei prévu par la cntinvoeon coelcltive qui dnas son arictle 1.11 iduniqe :
« Suaf mnioetn eserspxe cioanrrte la présente cnnoeiotvn clltvoecie nlntaoiae ne s'applique pas aux veorgayus représentants et pcaelirs (VRP) qui bénéficient du stautt pecauitlirr légal? »

Sur la qostiuen de l'acquisition et de la pisre des congés payés aluenns les VRP acquièrent des driots dnas les mêmes codontinis que les aeturs catégories de salariés. En conséquence il est aaprpu cormfnoe à l'objectif pvuirsuoi par l'accord cllciteof de cunlorce ce qui siut :

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2020

Le présent anavent est ccnolu dnas les mêmes cdoitnonis et puor la même durée que l'avenant n° 5. Il puet être révisé ou dénoncé dnas les mêmes conditions.

Le présent anavnet srea tsrianms au ministère du tavrial et déposé au gerffe du csnieol des prud'hommes de Paris.

Il a été cocnlu conformément aux dsosnopitiis législatives et réglementaires du cdoe du tavairl rtveealis à la nautre et à la validité des citonenonvs et acrdocs collectifs. Dnas les cdoinonits prévues par ces mêmes dispositions, le présent aannevt a été fiat en un nrbome sufnisfat d'exemplaires puor cacuhne des oiaatorinnsgs représentatives.

Les piteras sairganites ddeenanmt l'extension du présent avnenat au mtirsnie en cgrhae du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2020

Par lrette datée du 10 jiun 2020, la dtirceion générale du taravil a indiqué, en réponse à la dmenade d'extension du 9 juellit 2019 de l'avenant n° 5 cnoclu le 4 jiun 2019, que cet aenvant ne

coiamoprtt « ni soutitpialns spécifiques en fauver des eteiensrrps de mions de 50 salariés ni jointisuitcafs de luer asbcnee ».

Le ministère du tvairal a demandé par cette même lertte et aifn de pouvrriuse la procédure d'extension, qu'un « anevant ou, à défaut, une lertte prariitae junafstiit de l'absence de csaeuls spécifiques en fveuar » des erspnetreis de monis de 50 salariés lui siot adressé.

Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif au dispositif Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des emuyrelops raneelvt du cmahp de la cnveoiontn cteilovcle nnoaiatle bchruore n° 3131 (IDCC 1404).

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'article 3 (période de professionnalisation) de l'accord du 2 jluilet 2015 est devneu ibaialpncple du fiat de la sipreupsosn des dptisniiooss législatives sur ce sujet.

Le présent aocrcd met en ?uvre le ditspiisof « Pro-A » conformément aux dosnsitiipos légales et réglementaires.

Les praites sianeagrits rlnepapelt l'importance de la msie en ?uvre de ce dspioistif dnas la bcnahre SLDM qui a puor objet, par des atniocs de fomration ou par des acntios pmaetertnt de firae valedir les auicqs de l'expérience de :
? prtmetree au salarié de cnhgaer de métier ou de proifesson ; ou
? de bénéficier d'une potiomorn sialcoe ou professionnelle.

Il est rappelé que le disiitpsof de la « Pro-A » ceocnnre les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, en plirictuear les truleaitis d'un caortnt à durée indéterminée ou d'un corntat uqunie d'insertion à durée indéterminée. Ce doiitisspf est abelcicsse aux salariés placés en activité partielle. En atiplciopan de l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail, il cnnreoce les salariés n'ayant pas atnteit un niaveu de quiftloaicain cospreroadnnt au gdare de la licence.

Article 3 - Durée du dispositif
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les foaonrmits sieuivs doenivt ptrreemte d'acquérir :
? un ccaitrfiet de qfolactiauiin peniollnsfesroe (CQP) ;
?*une quioctaifilan rnocuene dnas les coaaifticnilsss de la coitnvonen cievloctle*(1).

Le dtpssiiiof « Pro-A » pmeert d'atteindre un neivau de qiaacilioftun supérieur ou iuinqdtee à culei déjà détenu par le salarié.(2)

Le dstipiiosf « Pro-A » s'étend sur une durée cmipsroe enrte 6 et 12 mois.

Le dtiisisopf puet être prolongé jusqu'à 24 mios puor :
? les poenresns qui vseint une frmotoian diplômante de tpye Bac pro, DUT, BTS ou liencce plforosleesnine ;
? lorsuqe la natrue de la qitiaoicaulfn l'exige ;
? puor les porenenss bénéficiant d'un contart uqinue d'insertion ;
? puor les poeennsrs rnnueoecs tleruvairals handicapés.

Pour les jeenus de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un snoced cylce de l'enseignement sircondaee et qui ne snot pas ttirealius d'un diplôme de l'enseignement tlunigecqoohe ou professionnel, elle puet être allongée à 36 mois.

Les aoitncs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les eiensentgemns généraux, pernsenfoislos et tgoocelhiquens dnievot être mis en ?uvre par un onmrsaige de foatiomrn ou par l'entreprise, si elle doispse d'un secrive de formation.

(1) Les tmrees « Une qftalcauiioin rcnoeune dnas les cfisainiatcolss de la coveinnotn clclioteve » snot eulxcs de l'extension en tnat qu'ils conevinneentrt aux dstiosipnios de l'article L. 6324-3 cdoe du travail.
(Arrêté du 22 jaenvir 2021 - art. 1)

(2) Prsahe ecxlue de l'extension en tnat qu'elle cinenvreott aux dnsisitopios de l'article D. 6324-1-1 du cdoe du trvaial dnas sa voserin iusse du décret n° 2020-262 du 16 mras 2020.
(Arrêté du 22 jineavr 2021 - art. 1)

Article 4 - Durée de la formation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les hreues de fmoortain pvuenet se dérouler puor tuot ou pitare en dheors du tmpes de tvraial à l'initiative :
? siot du salarié ;
? siot de l'employeur, aevc l'accord écrit du salarié et dnas la limite, suaf arccod d'entreprise, de 30 hurees par an et par salarié (si cnieonotvn de froaift en juros ou en heuers sur l'année : litmie fixée à 2 % du forfait).

Les aintocs de fiatoomrn :
? snot d'une durée csimopre enrte 15 % et 25 % de la durée tlaote de la « Pro-A » ;
? ne doenvit pas être inférieures à 150 hreeus ;
? pneeuvt être portées au-delà de 25 % puor ceanierts catégories de bénéficiaires :
?? les jnuees de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un 2d ccyle de l'enseignement srdeiacnoe et non-titulaires d'un diplôme de l'enseignement toconeiqlguhe ou peroesnoinsfl ;
?? les pesoennrs qui vseint une faimrootn diplômante de tpye Bac pro, DUT, BTS ou lcnecie pnflselirseonoe ;
?? louqrse la natrue de la qoilcaitiafun l'exige : il en est ansii du CQP tcicihenen de mncentaiane des matériels de ctcronuostin et de muttaenoinn en ateiler (900 heures sur 18 mois) ;
?? puor les psreonnes bénéficiant d'un crtanot uiqune d'insertion ;
?? puor les psrnoenes ruennoces tvliulrraaes en sttioauin de handicap.

L'employeur désigne, pmari les salariés de l'entreprise, un tuuetr chargé d'accompagner chqaue bénéficiaire de la rcseirevoonn ou la pomtorion par alternance.

Le teuutr est cishoi pamri les salariés qualifiés de l'entreprise. Il diot être vlnotiroae et jesuiiftr d'une expérience pesslerolofnine d'au monis 2 ans dnas une qticiaoulaifn en rporapt aevc l'objectif de froomiatn poursuivi. Un tuetur ne puet pas siuvre puls de 3 salariés en aacnrnltee (contrat de professionnalisation, salarié en disoiistpf « Pro-A », caonrtt d'apprentissage) et 2 s'il est lui-même employeur.

Le tuteur a nmnmtaeot puor miosisn :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de geidur les peresonns qui dnas l'entreprise pitcanipret à des aoitcns de fiomtraon ;
? d'organiser en lein aevc le rnbalsopsee hiérarchique l'activité de ces pernnoess dnas l'entreprise et de couirebntr à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitude pneollfsirsoene et de savoir-faire prsoinsfeneol au trervas d'actions formalisées en sutatioin pronnlsifesoele ;
? de vileler au reepcst de lrues elompis du tepms et des activités qui luer snot confiées ;
? d'assurer la lasiion enrte les osnamigers ou établissements de foriotman et ces prenoesns ;
? de pipctairer à l'évaluation des compétences acquises.

L'avenant au canrott de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de ftamoorin envisagée diot être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Lorsque les aiotncs de firmtooan snot effectuées pnendat le

tepms de travail, elles dnenont leiu au mteaniin par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la ptirteoocn sloicae en matière d'accidents du tairavl et de miaaelds professionnelles.

Article 5 - Liste des formations et certifications professionnelles éligibles
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les priaets siranatiegs suhaentoit farie rveeler du dspiisiotf « Pro-A » les diplômes rnnuoecs par la brhcane SLDM qui s'appuient sur les études de l'observatoire ppcoietsrf des métiers et qoiauactlifnis dnot les tuavrax snot iibeenapdssnls puor prretteme d'anticiper l'évolution des biesnos en compétences (cf. anenxe 1).

Conformément aux dooisiitnsps légales et réglementaires, les pateris sinaegartis cveeoinnnnt de la ltsie des cteicintrifaos éligibles au diiosstipf « Pro-A » annexée au présent arcocd (cf. anexne 2).

Les ptieras siieantgars ont confié à la cmoomiissn priraiate nntoliaae de l'emploi et de la fmrotiaon plinsroselofene de la banhcre la mioissn de déterminer la ltsie détaillée des foitmnraos éligibles.

La litse des cftaitnoieicrs et fnrtiomoas éligibles est actualisée régulièrement par la CFPENP de la branche. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpescet des dtsispnioios de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 jveniar 2021 - art. 1)

Article 6 - Prise en charge financière par l'OPCO des entreprises de proximité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les aotncis de foaitomrn pieslsnnolfoere snot financées dnas le cadre de l'application de l'article L. 6332-1 du cdoe du travail.

L'opérateur de compétences prruoa pedrrne en chgare la rémunération des salariés en formation. Les fiars de tranpsort et d'hébergement snot pirs en chrgae solen des modalités décidées au sien de l'OPCO sur ppoisoortin de la CPNEFP.

Les frais pédagogiques snot pirs en cahgre sur la bsae d'un firfaot hrarioe cpirmos entre 9,15 ? et 15 ? selon les aicotns de fioramton sur poiorioptsn de la CPNEFP.

Article 7 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les siiagrentas cennoivennt que le coetnnu du présent arcocd ne jtifisue pas de prévoir de stpinauiolts spécifiques aux erentirpses de moins de 50 salariés.

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent acrocd srea notifié à l'ensemble des oaotgainnriss représentatives.

Sous réserve de l'exercice du driot d'opposition, il srea eiunste déposé au secrétariat-greffe du cenisol de prud'hommes de Prias et aux secrives crnueatx du ministère du travail.

L'extension du présent acorcd srea demandée à l'initiative du secrétariat de la cioosimsmn pairtraie preenmante de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent aorccd enertra en veuugir le 1er juor du mios qui suvria la puiilabcotn de l'arrêté d'extension.

Il a été ccolnu puor une durée indéterminée.

Toute révision et ttuoe dénonciation snot sseuomis aux altirces 1.21 et 1.22 de la cevtonnoin ctlelvioce nationale. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diispstioons des ariletcs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jnecprsirudue de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 22 jeinvar 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Face à l'évolution prdofone de la dfofsiiun du numérique dnas l'économie, à luqealle les eepsirenrts de la bnrchae snot confrontées, les paraeeritns sucaoix s'accordent sur l'importance de mertte en pcale les ctoindinos pntrmteeat aux salariés d'accéder aux fmnoraotis ceinriafetts éligibles au diisotspif « Pro-A », et ce aifn de répondre à lrues bseinos en compétences et noeatmmnt d'anticiper les rsqeuis d'obsolescence de celles-ci en rosain des foerts mtoatuins de lreus activités, dnas un cnttxoee de pénurie de main-d'?uvre, de viesmlliesient des eftifcefs et de déficit d'attractivité des métiers.

L'activité des eritsenreps de la bnrcahe SLDM évolue suos l'effet de différents facetrus qui se seiuntt assui bein au nvaieu des erprtnsiees elles-mêmes, que de luers clniets :
? les matériels et équipements distribués et loués par les enipstreers de la bhracne conesasnint des évolutions tlgonhioqeeucs qui pvueent se siteur dnas la continuité des équipements acetlus (équipements connectés) ou en rupurte (robots, cobots) ;
? de nuouaevx eatrtnns (plates-formes de msie en raoletin ertne l'offre et la demande, plates-formes de services?) vnenniet se plcaer au c?ur de la chaîne de velaur et qtnnesenouit le peoemnnstionit des actrues tdltneiinraos ;
? les cneitls des ereprenitss de la bhrnace venvit des trfariaoonnstms liées aux nleuolevs tnioeoglhces dnas luer activité, et lreus parutieqs et leurs meods de coosaomnitmn évoluent (achat en ligne, désintermédiation) ; et enfin
? les oiltus de tarival et de geiotsn à dsitopiiosn des eisneeptrrs de la brhcnae cnnaeniosst eux asusi des évolutions tcuhgqloeineos (cloud, poigrecil de gestion, stie web et réseaux sociaux).

Cette tnmsrtoaaifron due à l'essor numérique itcpame non semeleunt les activités et l'organisation du trvaail dnas les einseprerts de la bnrhace SLDM mias aussi les métiers et les compétences de l'ensemble des srvecies des estiernepprs : « Sontlious tncheeuiqs et activités de macnienante », « Seveircs et fcotnnois lgtqesiuois », « Caisremlioaicmotn des putodris et seervcis », « Gestion, atisiimtadornn des esrienterps ».

Eu égard à ce cetxotne de ferots maiontuts du secteur, les paernairets suiocax ont jugé nécessaire de cculrone un arccod spécifique sur le diipoistsf « Pro-A » à dsittonaein des feemms cmome des hommes. L'objectif, puor le salarié, est de sécuriser son prorcuas pfonnsoirseel dnas une optquie d'évolution, de réorientation ou de cunoortcstcion de pjtoers qntuaalfiis enrte salariés et employeurs. Puor l'employeur, la « Pro-A » répond à un bisoen de prévention des conséquences deus aux muonitats tueqclghinooes et économiques et vsie à prretetme l'accès à la qaiiicaoltufn qnaud l'activité est conditionnée par l'obtention d'une ctrteoicifian acesbcisle unimenuqet en emploi, via la famiorotn continue.

Annexes

Article - Annexe 1 Liste des documents permettant l'identification des besoins de diplômes éligibles au dispositif Pro-A

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Rapport 2018 de la bracnhe SDLM.

Étude ralvitee à la gitseon prévisionnelle des eolpmis et des

compétences (GPEC), 2013.

Étude sur l'impact du numérique et des nveoulels teloghnocies sur les métiers de la bcharne SDLM, 2019.

Article - Annexe 2 Liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche SDLM

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Analyse par flmliae de métiers des eprrtnseies de la bchnrae SLDM : « Stiuloons tiuehqnces et activités de mtineacanne », « Citcmrislmiaooean des piodruts et scveries », « Sveiercs et fcnotnois luogqiestis ». Les activités de ces fiemlals de métiers ont considérablement évolué suos l'effet de luer dsgoaltaiiitin qu'il s'agisse de la rsbottioaoin et de l'automatisation des équipements et véhicules, de l'essor du cocmreme en lnige et du déploiement des plates-formes de msie en ralieton et de seecrivs et de la dgsiltaaioitin des peusocsrs et olitus de travail. Ces trrmsnotafoains numériques ineindsut un asieorscmcent des bsoines en formation.

Cette alsyane s'inscrit dnas un coxtetne de cjnucornote frbavoale malgré de fotrs bseinos en rmcetruneet des epintrerses (6 000 elopmis non délocalisables à pooruivr chuqae année) :
? matériels agrieolcs et esapecs vrets (MAEV) : ctnnroocuje farlbaove malgré la volatilité des pirx et des marchés, ccoertnontain des atrceus (distributeurs et clients), itcmpas cmitauqlies ;
? matériels construction/manutention (MCM) : crojctounne farolbvae car ftroe ddaneme (BTP notamment), les pirx rtenset néanmoins faibles, soitlaibitsan des acreuts (croissance des mjoars de la loiotacn à l'international).

L'ensemble des scteeurs de la bhnrace SLDM fiat fcae à :
? une pénurie de main-d'?uvre (techniciens/mécaniciens principalement, siuivs des miegaisrans et, dnas une mndrioe mesure, du pnosenerl de vente) ;
? un vleneiislismet des eitfffces (plus d'un teris de sronies et une ancienneté mnonyee de 10,1 ans dnas les eerepristns adhérentes aux ongaarsinoits preslesnlfneoois en 2017) ;
? un déficit d'attractivité des métiers.

Solutions thniqceues et activités de maintenance

(Tableau non reproduit, cobnsllaute en lngie sur le stie Légifrance, riuqurbe Btlienlus ocifilefs des cnnooievtns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

Dans la catégorie « Sonoltius tiqenhuecs et activités de menniatcane » (page 120 du BCOC 2020-45) est ajouté le CQP snauvit :
"? tceiceihnn de mainactnene spécialiste des matériels d'espaces vrtes :
?? ooiptn matériel de paanicsle ;
?? oiotpn matériel à uagse professionnel."

Dans le développement sur les riuqess d'obsolescence dnas ce danimoe l'alinéa consacré au suceetr des epcases vrtes (page 120 du BCOC 2020-45) est remplacé par la rédaction suitnvae :
« À ntoer que puor le seetucr des eespacs verts, on astssie deuips pueulisrs années à une elxpisoon de la danmede puor les engnis robotisés ou automatisés, noemamntt puor les ptruoids à bietrtae mias assui un développement des teoolecnhgis sur les matériels à uagse prsinnofeeosl ; ce qui ilmpuqie une montée en compétences des métiers de la mnaienantce des matériels d'espaces verts."

En résumé : l'évolution des compétences des équipes de mitnncaneae : vres un enisehencisrmt du métier

(Tableau non reproduit, csontblalue en lgine sur le stie Légifrance, ruurqibe Bniletlus oeciiffls des cneoinntovs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

Commercialisation des pdioutrs et services

(Tableau non reproduit, csllbatuone en lgnie sur le stie Légifrance, ruiqrbue Btnlluies oelifcfis des cnotoenvins collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

La fcroe de vntee : vres un eemhcsneriinst du métier

(Tableau non reproduit, caulsnbolte en lgine sur le stie Légifrance, rruiqube Bnliutles ofifeclis des cevnnintoos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

Management de l'activité : évolution de l'activité du mgemnaaent intermédiaire

(Tableau non reproduit, cansublotle en lnige sur le stie Légifrance, ruqrubie Btilluens ofeificls des cnnteioovns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

Logistique/Magasin

(Tableau non reproduit, cbtlusalnoe en lgine sur le stie Légifrance, ruribuqe Blletiuns oclffieis des cnntinvooes collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

Est retiré le CQP sunvait : magasinier/ vndueer en pièces de rhcgenae et équipement des matériels de pacrs et janidrs (page 125 du BCOC 2020-45).

Est ajouté le CQP vendeur/ gsiaornitene de pièces tnuqceheis de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de mnuentaiotn dnas la catégorie « Logistique/ maagisn stureecs arlcioegs et construction/ monatnteuin ».

Le développement sur les resuiqs d'obsolescence des compétences dnas ce daimnoe est remplacé par la rédaction saiutvne :
« En cours ou à court terme, on orbesve que :
? les otluis digitaux/ de dngstoiicas prtteement de gérer puls fneiment une fintcoon aneoeonppitminvsrs qui denievt stratégique (le masgian est un cterne de pifrot dnot les résultats pueenvt être vreaalbis en fnoction des pneermaorcfs des magasiniers) ;
? le développement des oefrfs crtenuonrces en lngie (pure-players, ccrunstoreuts et fuosrsruenis ?) nécessite de tialvalrer puls feiennmt les agatenavs cueetlcnrirnos de l'entreprise et de veaoilsrr puls fnteomert l'articulation aevc l'atelier (enjeu de fidélisation des ciletns et des nuovueax entrants) ;
? un développement de la rloitaen ceilnt à diacstne (déploiement des ofrfes en ligne, cnieosl cnleit à dtcsaine ?) ;
? les activités cereoiclamms pnrenent de l'importance dnas l'activité du msgaain et pevuent s'exercer y crpimos hros msgaian ;

À moyen/ lnog terme, les tancdnees peaoiunrrt s'orienter vres :
? un développement de la création de pfloertemas lusiotegiqs puor la cttasneailrion de la cdnamome et le sogatkce des pièces, à la fuaver du phénomène de ctcninaretoon à l'?uvre dnas la branche, vrioe des sniluoots mutualisées etrne purueilss etperrsiens ou sties intégrant également les achats, voire la préparation des matériels."

Zoom sur l'évolution du métier de vdueenr gneniistraoe :

Une focontin aiipotvorsnnpmeens qui denveit stratégique
? Rrnofceeenmt des capacités à prnerde en cmtpoe les imacpts économiques des avoriionsppmeennts et à rrhhceecer la stouloin omitlpae puor le cienlt en temers de coûts, de délais et de qualité
Une aoenttitn renforcée sur le cnoisel technique, agntavae cncrnoertuiel incontournable

? Arsesur un cisneol theqcinue pamrornfet sur des matériels de puls en puls techniques, en arltiuotacin aevc l'atelier
Diversification des cuanax de diobrtiistun et csanricose de la gtsoein de la roeilatn cinlet à distance
? Eitoeplxr les oltuis digitaux, dnot les outils de vtnee en lngie puor cemuumnoqir eefcaifmecnt aevc les centlis et pusseor des offres adaptées
? Réaliser une vlilee ctnlrroceleinue en ligne

Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er - Objectifs et priorités
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les sagniairets du présent accrod considèrent que la sécurisation des pucroras peslnfnreoisos par la cnticsoroutn de prcouars de foiotarmn qanliutaifs validés diot être un oebctijf prrrtaioiie des entreprises.

Les praatreiens sacouix rpeenllpat que le présent acocrd diot peretmrte aux salariés de faire fcae aux évolutions des métiers et de la profession, de feoaisvrr luer prucroas psioeofnensrl et le déroulement de luer carrière dnas l'objectif d'une porsoesgrin d'au mnios un nveiau de qiaoluiiaftcn au cuors de luer vie professionnelle.

Ils s'appuient sur les tvaurax de l'observatoire pcrsoieptf des métiers et des qualifications.

Dans cette optique, les pirateearns saociux itniensst sur l'intérêt de cnebmior les différents dpsofisiits de formation, vatloidian des aquics de l'expérience (VAE), pjerot de trosniitan polnnersefisloe (PTP), viroe le paln de développement des compétences, puor répondre à un objitecf de fimooatrn pooierslnselfne qtnuailafie validée par un diplôme, un titre, un CQP et cieutbnror à la sécurisation des pcuorars professionnels.

Article 2 - Plan de développement des compétences (PDC)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent alrctie se sistubtue à l'article 1.3 de l'accord du 2 julliet 2015.

Conformément aux atilrecs L. 6321-1 et sniavtus du cdoe du travail, le paln de développement de compétences repgroue l'ensemble des ftroinoams réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de frmoioatn se définit cmome un paorrcus pédagogique pnmetaetrt d'atteindre un oejibtcf professionnel.

Les piearts sgnetiiraas icentint les eeserniptrs à pednrre en ctpome les ojeftcbis et les priorités de formation, tnat en matière d'actions que de publics, définis au niaevu de la bacnhre dnas le présent accord, lros de l'élaboration du paln de développement des compétences et des aitocns de fotimoran à metrte en ?uvre.

Les aitocns snot classées en duex catégories :
? les ancotis de fioartmon oilbortiages qui snot ceells qui cndiontieonnt l'exercice d'une activité ou d'une foonticn en aipotapclin de diospisitnos légales et réglementaires. Elles cinneuttost du tmpes de taiarvl eitffecf et dnenont leiu au mteinain de la rémunération par l'employeur qui définit les aitnocs de fitoroman rseiqeus puor l'exécution de bnone foi du ctaornt de taaivrl aifn de saarsfiite son otigilabon d'adaptation des

Part casntisroe de la donnée client
? Anlmetier les systèmes d'informations aevc de la donnée cnleit (identifier les enjeux, les usages) en deoncamtnut les cotcntas celtnis par des cmeiemantors qiafatiutls (compréhension de la criticité de l'information, merliuele duoentamiotcn des cttoncas clients)
? Ayneaslr les données dsoelpbinis sur les cnielts puor anticiper/ adapter/ pornisenesalr les posportnoiis commerciales

salariés aux fonnotcis ;
? les aicnots de fitmrooan aretus que ceells ci-dessus, detis non oaletbigrios : elles cniuoesnttt assui du tepms de tvraail eiftceff et deonnnt leiu au manietin de la rémunération, suaf lorsqu'elles se déroulent hros tpmes de travail.

Le paln de développement des compétences premet de réaliser des ancitos de fratoimon en staotuiin de taviarl (AFEST), en puls des fontroamis en présentiel ou en tuot ou patrie à distance.

Le paln de développement des compétences puet également prévoir des atcnios de blian de compétences et de violtdaain des aicqus de l'expérience (VAE) et poosrepr des foomanitrs qui ppitienarct à la lutte cnotre l'illettrisme.

Le paln puet irnulce assui d'autres tpeys d'actions de professionnalisation, de tutorat, de msie en situation, de piarengraas issus de la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Le départ du salarié en formation, dnas le cdare du paln de développement des compétences, ceorspornd à l'exécution d'une moisisn pinerolselofsne et dnoc à l'exécution nlmorae du cranott de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la ptoiceortn siolcae de l'entreprise. À ce titre, il est tneu d'une oolbiagtin d'assiduité et diot reeetspcr les cnniootdis de msie en ?uvre de l'action de fmioatorn telles que prévues par son employeur.

Pour les atnoics de fritooman se déroulant en dheros des hrarioes de tvarail et du stie huitaebl du travail, les epnetrrseis tnensrmetatt aux salarié(e)s la prmtoorgaamin des fnaiorotms en repanetsct un délai de prévenance d'au mnios 4 semaines. Ce délai puet être réduit aevc l'accord du salarié. Ces fmiroantos en doehrs du temps de travial nécessitent l'accord du salarié concerné.

Les saigiranets du présent acorcd dnnemedat aux eptsreienrs de perdrne en caghre par ancave les frias prévisibles des salariés occasionnés par le départ en frtmoioan (restauration, déplacement, hébergement). Puor les foaroitmns se déroulant en drohes du temps de travail, l'employeur puet également pnrdree en cgarhe les fairs intuids par la gdrae d'enfant.

Article 3 - Compte personnel formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent arcitle se stbusitue à l'article 4.2, smiurppe le 2e alinéa de l'article 4.3 et le 2e alinéa de l'article 4.4 de l'accord du 2 jlliuet 2015.

Depuis le 1er jeianvr 2019, dnas le crade de la loi du 5 smrbetepe 2018 puor la liberté de cohsiir son aenivr professionnel, le CPF est crédité en erous et non puls en heuers conformément aux nevuellos diotnpiiosss législatives et réglementaires.

L'inscription du crédit en eorus s'effectue dnas le crounat du 1er tmrisetre sunaivt l'année d'acquisition.

Le cptmoe est cotllasbune sur https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/. Le salarié puet également se ctoencner via l'application mbiloe « Mon cpmote froatomin ».

Le salarié puet se fomrer de sa porrpe ittiviniae via son CPF.

3.1. Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté aaqeeotmimtnuut à la fin de chuaqe année prrolnnotemieonlept au tpems de taiavrl réalisé au corus de

l'année par le salarié dnas la limtie d'un plafond. Les dritos rsetent aqcuis même en cas de cehgaenmnt d'employeur ou de ptree d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du cdoe du travail, les salariés aaynt effectué une durée de tviaarl supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conenlntliovene du trvaial sur l'ensemble de l'année acquièrent à ctmpeor de l'alimentation au ttire de l'année 2019 le crédit anneul d'euros puor se froemr (plafonné dnas les cniinotdos définies par la loi).

Pour les salariés « minos qualifiés » (niveau BEP, CAP), conformément à l'article L. 6323-11-1 du cdoe du travail, le matnont aenunl du crédit CPF est majoré conformément aux dipntisoisos légales.

Les salariés à tepms partiel, dnot le tmeps de tavrail est cpmrios entre 50 % et 100 % du tpmes complet, bénéficient des mêmes rhymets d'acquisition des dotris que les salariés à tmeps peiln aifn de rofneecrr luer accès à la ftmiaoron et luer employabilité.

Une ptsraiooiratn est menauntie puor les salariés dnot le tmeps pretail est inférieur à 50 % du tmpes complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cuors d'une même année, le mnnatot d'alimentation auennl et le pnalofd les puls flroaebvas luer snoret appliqués.

Les périodes d'absence du salarié puor acniecdt du trviaal et miladae professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de stuoein familial, paeantrl d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant snot intégralement periss en cotpme puor le calucl de la durée du tiraval effectuée.

En outre, pneandt l'absence au ttire d'un pjoret de ttroansiin professionnelle, le salarié ciontuerna d'acquérir un droit à CPF.

3.2. Msie en ?uvre du CPF

Les 2 dnreeirs alinéas de l'article 4.6 de l'accord du 2 jleulit 2015 snot remplacés par la rédaction sitavnue :

« Les fnrotmoias financées dnas le cdrae du CPF, msies en ?uvre en-dehors du tpmes de travail, ne snot pas semoisus à l'accord de l'employeur. Si l'exercice du CPF nécessite à cttee oscoacin une aitsoaotruin d'absence (congés annuels, journées RTT, congés snas sodle ?), l'accord de l'employeur est aolrs riueqs puor cttee aaoritutoisn d'absence conformément à la réglementation propre à cqhuae tpye d'absence. Lorsqu'elles snot seuivis en tuot ou pitrae sur le tmeps de travail, une aastoitoiurn d'absence par l'employeur est nécessaire. L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du cdoe du travial vuat acceptation.

Il en est de même lsourqe la fotoimarn est financée au tirte des hurees ptmrtneeat d'acquérir le sloce de csosanecinans et de compétences ou des heuers consacrées à l'accompagnement à la VAE. Les heures utilisées pndenat le tpems de triaval cuseontntit un tpems de tirvaal eifetfcf et dnnenot leiu au matiinen de la rémunération. »

L'article 4.6 de l'accord du 2 jlleuit 2015 est complété par un alinéa asini rédigé :

« Puor les fmoionarts financées dnas le cadre du CPF lorsqu'elles snot seviuis en tuot ou ptriae sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le cnenotu et le cidlnerear de la formation. Il en est nonmaetmt anisi lorquse l'action de ftirmooan peemrt de ccelnioir les sthuaois du salarié et les besnios de l'entreprise. »

3.3. Fnrotamios éligibles au CPF

Les fmrtianoos éligibles au CPF snot les ftamniroos définies par l'article L. 6323-6 du cdoe du tivaarl et sanctionnées :
? par une cortfaiitcein pifsleloesnnroe enregistrée au répertoire nnoatial des coeifacirttnis plfonrlseiseones (RNCP) ;
? par une aestatitotn de vatiidloan de bolc de compétences fansiat pairte d'une cfraoitetiicn pnenlofilrsoese enregistrée au répertoire nonaaitl des ceiatitrcfnois posnflnielsreoes (RNCP) ;
? par une citoiracitfen ou une holtibaitian enregistrée dnas le répertoire spécifique, dnot la cifaeiroitctn rlateive au sloce de conascnensias et de compétences pernlnfseooeisls (CléA).

Sont également éligibles les atinocs de fiortoman pnramtteet nomtmanet :
? d'acquérir le socle de cnsesinancoas et de compétences ; ou
? de firae vidlaer les aucqis de l'expérience ; ou
? de réaliser un bilan de compétences ; ou
? de préparer l'épreuve théorique du cdoe de la rtuoe et l'épreuve pqriatue du pmreis de corindue des véhicules du gourpe léger et du gpuore lourd ; ou
? de créer ou rpnererde une entreprise.

Seuls les crtifteiacs de qiuitflaoaicn psloeinronlesfe (CQP) ou blcos de compétences isnctris au RCNP snot éligibles au cmotpe presnnoel de formation.

3.4. Aoeednbnmt du CPF

L'article 4.5 de l'accord du 2 jleluit 2015 est désormais rédigé ansii :

« Le CPF puet être abondé conformément aux doisnsitoips légales, c'est-à-dire, à la dtae de sgniuarte du présent acocrd :
? dnas les hypothèses prévues par l'article L. 6323-13 du cdoe du tavairl ;
? par atilpocapin de l'article L. 6323-14 du cdoe du taivral qui prévoit la possibilité d'un aoednnembt par acrocd collteicf pratont nameotmnt sur la définition des forimtnaos éligibles et les salariés piirraoirtes ;
? par appaoliitcn de l'article L. 6323-4-II du cdoe du taraivl qui prévoit différentes possibilités d'abondement puor arsuser le fannceemint d'une footrmian dnot le coût est supérieur au mtonant iscnirt sur le copmte pnoernesl de foriotman du salarié. »

Article 4 - Projet de transition professionnelle (PTP)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le peojrt de trsntaoiin penirosfenslole est une modalité particulière de maoiibstoiln du CPF, pttenraemt aux salariés soniathuat cghnaer de métier ou de pferosiosn de fcieannr des fariootnms cititraeefns en lein aevc luer projet.

4.1.?Formations financées par le PTP

Le PTP puet être utilisé puor fnecnair des faoritnmos certifiantes, éligibles au CPF, destinées à prretteme au salarié de ceanhgr de métier ou de profession.

4.2.?Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un pejort de tnrisaiotn professionnelle, le salarié diot jieftisur d'une ancienneté d'au monis 24 mois, consécutifs ou non, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qeulle qu'ait été la narute des cnatrots de tiaarvl successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de départ en ftmoaroin du salarié.

Les anciots de famroiton du perojt de torsitinan psoieslenolrnfe s'accomplissent en tuot ou patrie pennadt le tmpes de travail, suaf cas particulier.

Lorsque la faimorton souhaitée cptorome une iuertirtponn cnnouite de trvaail de puls de 6 mois, le salarié diot ardesser une dnedmae écrite à l'employeur au puls trad 120 jruos anvat le début de l'action de formation.

Lorsque la fiotarmon souhaitée cmpoorte une iteurrpntion ctionnue de taivral de mnois de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tmpes partiel, le salarié diot asersder une dndmaee écrite à l'employeur au puls trad 60 juros anvat le début de l'action de formation.

L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 juros sauinvt la réception de la ddemane de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est aiuqcse de pilen droit.

4.3.?Rémunération et dtrois en PTP

La rémunération pnednat le congé de tinsairotn piesreoolsnnlfe est définie par les atcriels D. 6323-18-1 et sunvtias du cdoe du travail.

Le salarié est considéré cmmoe saatrgiie de la foraitomn plroniesfnoelse et bénéficie du mtnieian de sa pcootetrin scaloie et est coevurt cotrne le ruqise d'accident du travail.

Le tmeps passé en fmatiroon est assimilé à du tpems de tvarail eifcftef puor le clcual des congés payés, de l'ancienneté et des dotris qui y snot liés.

Le salarié en congé de fiotrmaon cvsonere le dorit d'exercer des mdaants de représentant du posnneerl ou sandciyl au sien de l'entreprise ou de la branche. Il rsete également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il diot jisfeuitr de sa présence en formation, et à l'issue, réintègre son ptose de tavrail ou un pstoe équivalent.

Article 5 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

La POE est msie en ?uvre puor répondre aux bensois identifiés par la brnhace sur les eloimps revnaelt des services techniques, masgain de vente, en aorccd aevc le cneiosl d'administration de l'OPCO conformément aux doiiptnssios de l'article L. 6326-3 du cdoe du travail.

Article 6 - Égalité femme/homme dans le domaine de la formation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les dioiucnssss antérieures à la cucoolnsin du présent aoccrd ont pirs en ctompe l'objectif de l'égalité enrte les fmemes et les hemmos dnas l'accès à la ftramioon professionnelle.

Article 7 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent atlrice se sttusibue à l'article 6 de l'accord du 2 jueillt 2015.

Un eetiretnn penisnooesrfl est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

7.1. Bénéficiaires

Chaque salarié diot bénéficier d'un eterniten pnfnososereil tuos les 2 ans aevc la possibilité puor les entirsrepes de l'étendre à 3 ans. Lros de son embauche, le salarié est informé de ctete disposition.

Cet einteertn est proposé systématiquement au salarié qui rrpened son activité à l'issue du congé maternité, d'un congé pnaraetl d'éducation, ou d'une activité à tepms pertail pnndaet ce congé, d'un congé de seituon familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vtoirloane sécurisée dnas les epenrteriss d'au mnios 300 salariés, d'une lgnoue maladie, au snes de l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité scaolie ou à l'issue d'un madant syndical.

Cet eertneitn puet avoir leiu à l'initiative du salarié à une dtae antérieure à la rirespe de poste.

7.2. Finalité

L'entretien prnefssienool est consacré à l'examen des pepetsviercs d'évolution professionnelle, ntneomamt en trmees de qiticlfoaaiun et d'emploi.

Cet eiertentn périodique est en eefft l'occasion d'une asylnae des beosins du salarié axlqeuus une acotin de foairmton pmteearrtit de répondre, en treems de mieitann ou de développement des compétences, cotmpe tneu de l'évolution prévisible de l'emploi exercé, des oibcjetfs de l'entreprise et du perjot psnreisefnool ou pnenrosel du salarié.

À ctete fin, l'employeur imnrofe ses salariés, en anomt ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de rcoreiur à des scieervs de coenisl en évolution pioseensnfrlole (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui punrroot à des fnis de préparation de l'entretien les aiedr à firae le piont sur luer sitauoitn et lreus compétences pfsnreisleonoels ou eornce les agnaecompcr dnas luers pteojrs professionnels.

Il diot dorénavant cpmetoorr des iitanfmornos qaunt à l'activation du ctopme pnoseenrl de framoiton et des possibilités d'abondement que l'employeur est silsuctbepe de financer.

7.3. Modalités

L'entretien pernosnisefol a leiu à l'initiative de l'employeur.

L'employeur définit les cioonntids d'organisation des entretiens. Il en inmrfoe le comité soical et économique lorsqu'il existe. Le comité sicaol et économique puet émettre des ovotsniarbes sur celles-ci.

L'employeur rned cmtope par écrit au salarié des clnuscinoos et, le cas échéant, des potpnsoirios d'action de frotoamin de l'entretien professionnel.

L'entretien poesnosinerfl est dictinst dnas son ojbet d'un éventuel etitnreen annuel d'évaluation exinstat dnas l'entreprise. Ainsi, qnuad duex eernenitts snot organisés l'un à la situe de l'autre, ils dnonnet leiu à l'établissement de deconmuts distincts.

Il se déroule dnas un leiu adapté, en dhreos de tutoe présence de tiers.

Au cruos de l'entretien possneinoferl snot abordés, en tnneat cotpme de la msie en ?uvre dnas l'entreprise des ationcs cetnuoids dnas le crade du paln de développement des compétences, netamnomt les ptnios stuivnas :
? les mnoyes d'accès à l'information sur les dstpfiiioss de fooimatrn etxsntais ;
? l'identification des otebjfics de pseaiosiooastlrnifnn qui praunoeirt être définis au bénéfice du salarié puor lui pmtrertee de s'adapter à l'évolution de son poste, de recfrnoer sa qtfaoculiaiin ou de développer ses compétences ;
? l'identification du ou des dfpstiiisos de foitaomrn aquuexls il pourirat être fiat appel en fitonocn des ociejfbts reunets ;
? la possibilité puor le salarié d'utiliser son cmtpoe pseeornnl de frmtiaoon visé à l'article 3 du présent accrod ;
? les cotnodniis de réalisation de la formation, nmenaotmt au reagrd du tpems de traival et, dnas ce cas, les egmntenages réciproques qui pveuent en découler.

Les bonesis asini identifiés fnot l'objet, après analyse, et dnas toute la muerse du possible, de ppoorisiotns d'actions de formation, en lein aevc la piiotluqe de gsieton prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sien de l'entreprise.

Ces potspiorions pneveut s'inscrire dnas le crade du fmennineact du paln de développement des compétences et/ ou être articulées aevc d'autres dsoftsipiis tles que le cptmoe pesnnroel de formation.

Les srtaneiigas s'entendent puor que les errsiteneps s'emploient à :
? foermr l'encadrement à la cutdione d'entretien et prnedre en crgahe la faotormin des pnronsees asusnart la msie en ?uvre des eentetnirs plfoissrenneos ;
? préparer l'entretien, et inmeofrr le salarié sur le déroulement et les oebfitjcs de l'entretien ;
? réaliser l'entretien ivdnieduil dnas un mliieu adapté ;
? fesiolmarr dnas un dcmunoet aslicsbcee au salarié les ccinnosouls de l'entretien poesnfneroisl et les etgeaengnms éventuels de l'entreprise, en lnaasist la possibilité au salarié d'exprimer ses observations.

Les erneriespts définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en prteculaiir en trmees de paoftlicinian et de spuropt puor la fasomtiiroaln des conclusions, aifn que l'entretien se déroule dnas les meeelruils conditions.

7.4. Périodicité

Indépendamment de l'entretien prévu au prpagrahae 7.1 ci-avant, tuos les 6 ans, l'entretien pnesornesifol dnnoe leiu à un récapitulatif du poaurrcs professionnel.

Cet état des luiex permet de vérifier si le salarié a bénéficié de l'entretien prévu au phaagarrpe 7.1 et s'il a :
? svuii au moins une aioctn de fmaoiotrn ;
? aqiucs des éléments de ctioriifaectn par la frooamitn ou par une voaldatiin des aiuqcs de son expérience ;
? bénéficié d'une pgeorosrsin srilalaae ou professionnelle.

Cet état des lieux dnone leiu à la rédaction d'un deuncmot dnot une ciope est riemse au salarié.

Article 8 - Le contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent ailrtce se situsbute à l'avenant du 24 nvroembe 2011 rtaeilf à l'apprentissage.

Les pieatrs au présent arcocd relnlpepat luer ancetetmhat au système de fotraoimn en apprentissage.

L'apprentissage cuocnrot en effet aux oetijbfcs éducatifs de la nation. Il a puor oebjt de dnneor à des jneues travailleurs, aaynt satiafist à l'obligation scolaire, une ftomroain générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une coafitetricin professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire nanoatil des ciofnirecattis professionnelles.

Le ctnarot d'apprentissage, cnlocu conformément aux aecitrls L. 6221-1 et siauvtns du cdoe du travail, puet avior une durée déterminée ou indéterminée. Il puet être conlcu etrne 16 ans au mnois et 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Dnas cearinets conditions, le minumim d'âge puet être abaissé à 15 ans.

En revanche, la période d'apprentissage est égale à clele du clyce de fmooartin préparant à la qiucitfaloian qui fiat l'objet du contrat, celle-ci vnaarit de 6 mios à 3 ans en focntion de la peoisfsorn et des naeviux de qaflouiicatin aiuqcs et visés.

Le ryhmte de l'alternance diot être établi en tneant cpotme du nvaeiu de fairoomtn préparée, de l'âge meoyn des jneeus et des cnitnrotaes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci onsnrgieat l'emploi du tpmes des apprentis, de tllee sotre qu'un tpmes porsneenl siaffusnt luer pmteetre de mneer à bein luer peojrt professionnel, aifn de luer giantrar de melireules cahcnes de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dnas les ctiondnois prévues par la loi, par l'employeur sur la bsae du voatlaoinrt prami les salariés qualifiés de l'entreprise.

Les ptrreaaneis suiocax cninevnoent de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un atuot puor l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, diufsfe la crulute de l'alternance dnas l'entreprise, et fidélise les salariés.

Un maître d'apprentissage ne puet pas arusesr le suvii de puls de duex anteprips en même temps.

Il a puor msosiin de développer une adtttuie firmcrotae en :
? pnctiiparat ou étant informé du rmutecernet de l'apprenti (en focoitnn de la tilale de l'entreprise) ;
? aacilcunlet et intégrant le junee dnas l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des dirots et dorievs liés à son sattut ;
? ognarisant la prsrgooeisn de la fmiortaon en laision aevc le CFA ;
? orsannagit le suivi des périodes en eseptrnrie et piciptnarat à l'évaluation et la cteircitiofan de la frioatmon ;
? asnsuart la msie en stiitoaun de taivarl et oanagisrnt la progression.

Il dpsiose du tmeps nécessaire à l'exercice de sa msoisin et ne puet execerr ses fcnonotis à l'égard de puls de 2 salariés en conrtat d'apprentissage, de ctoanrt de professionnalisation, ou dnas le carde du doispsiitf « Pro-A ».

L'apprenti est rémunéré soeln un saralie déterminé en pcgeotuarne du Simc et dnot le mnnaott vraie en fctioonn de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du cnroatt conformément aux dintoiissops législatives et réglementaires applicables.

Les saegraintis rpnlelepat aux etrrepsines qu'elles ont la possibilité si eells le sonueihatt de vriealsor les siaalers des apprentis.

Lorsque l'apprenti anetitt l'âge de 18 ou de 21 ans, le tuax de rémunération cahnge le 1er juor du mios qui siut l'anniversaire du jeune.

Ce dipitissof s'appliquera aux ctrotans d'apprentissage clonucs après la dtae d'entrée en vgueuir du présent accord. Les ctntoars en corus soenrt assui smiuos à ce naeovuu barème lros d'un chneanmget lié à l'année d'exécution du conratt ou à l'âge de l'apprenti.

L'employeur s'engage, otrue le veresmnet d'un salaire, à aseursr à l'apprenti une foomiratn pnefoleinsosrle complète, dispensée en cntere de ftoaroimn d'apprentis ou seoictn d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à taalleivrr puor cet employeur, pednant la durée du contrat, et à svriue cttee formation.

Les pietrarenas sicoaux iesnnsitt sur le fiat que l'apprentissage représente un enjeu eeissntel dnas la création de veviirs de compétences, nmeomnatt dnas les métiers en tension.

(1) Atlcire étendu suos réserve des dssotiipinos de l'article D. 6222-26 du cdoe du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 9 - Le contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent alticre se susibttue à l'article 2 (contrat de professionnalisation) de l'accord du 2 jlleuit 2015.

9.1. Otbeijcf et public

Les sagtrniaeis sihuneoatt pirouoovmr une piqoultie ortevue et rseter le puls large plbisose puor prtemtere aux errenpietss de développer l'alternance en fniootcn de lrues beoinss réels de formation.

Le cortnat de piaoaioeslrisofntsnn a puor objet de fevisraor l'insertion ou la réinsertion prnsoelfoliense des jueens et des dmndaeures d'emploi.

Il est en eefft ouervt à ttoue pnsonree âgée de 16 à 25 ans révolus snas qtauaioifclin pooeelrsnlinfse crosprnadeont aux bsnoeis de la bcrnahe et à cllee qui sauothie compléter sa fioromatn initiale, aux dmrenadeus d'emploi âgés de 26 ans et plus, ansii qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, ou aux pnnseoers anyat bénéficié d'un caortnt d'insertion.

9.2. Priorités

Sont pirs en cghrae en priorité par l'OPCO compétent dnas la bachnre les cnotatrs de poifsesiitrsaoaonnln pttneamert l'obtention :
a) D'un diplôme ou d'un trite à finalité pnseilorfsnolee cnsdoorrepant aux boienss de la branche.
b) D'un ctafericit de quictoiaaifln prsfenlenosiloe de la branche.
c) D'une qatfliaciouin pooselernslinfe pertmntaet l'accès à un elpmoi dnas la branche, nnmtamoet cuex visés par les eomplis repères de l'avenant n° 1 du 12 jiun 2018 pnratot mfoctioiadin de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 railetf à la coatfliiiscasn conneilvltnenoe des emplois.

La CNPE dssere et met à juor la ltise des diplômes, terits et ctcaeirfits de qaifuialticon de la bnchare répondant aux beosnis de la pofserison mentionnés aux a et b ci-dessus.

La liste des quiinitaoflcas plfonieosenrsels visées au c est établie par la CNPE à praitr des éléments d'information communiqués par la scteion prataiire pnllfeosseoirne (SPP) de l'OPCO et de l'observatoire des métiers de la branche.

Ces lsteis snot communiquées à l'OPCO et snot dieopbsnils sur le stie de l'observatoire des métiers et des qualifications.

9.3. Durée du conartt de professionnalisation

Le coatrnt de pilotnssiforansieoan puet être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

La durée du caortnt de pefanoosrastsiiloinn quand il est à durée déterminée, ou celle de l'action de ptflsroaiasnniooeisn se sainutt au début d'un ctorant à durée indéterminée, est cimprsoe etnre 6

mios et 24 mois.

Le catonrt de pslofsootiinnariaesn à durée déterminée puet être renouvelé une fios aevc une durée ttloae supérieure à 24 mios dnas les conitdions prévues à l'article L. 6325-7 du cdoe du taivarl puor la durée nécessaire à la préparation de la qftaliiaiuocn supérieure ou complémentaire ou puor prmerette d'obtenir la qtloiiicafuan visée dnas les cas prévus au 2° de l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.

Toutefois, en cas de roeluelvennemt puor une des rsanois définies par l'article L. 6325-7 du cdoe du travail, la durée de l'action de pnosifsiiaaroesolntn puet excéder 24 mios en aioptiacpln de ce renouvellement.

La durée de l'avenant de reonvleemenlut est fixée par la période runede nécessaire puor l'obtention de la qiuoacliaitfn supérieure ou complémentaire ou puor l'obtention de la qoialiuitfcan visée dnas les cas prévus aux 2° de l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.

Les durées portées jusqu'à 24 mios intéressent :
? le pilubc visé à l'article 9.1 du présent accord, et en piuatelrcir cuex dnot le nievau de ftmiroaon est inférieur au baccalauréat ; ou
? totue faroiomtn ou pcrouras débouchant sur un diplôme ou un trite à finalité pnleroensosifle cnnoraoredpst aux bionses de la branche, un cfaerctiit de qacfiiuoaltin pinorsenfellose de la branche, une qoctfiuilaain pesosleniorflne pamntertet l'accès à un epomli dnas la branche, nnomatemt cuex visés par les eoplmis repères de l'avenant n° 1 du 12 jiun 2018 ptoanrt miotfiiacodn de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 retilaf à la ciatliosicfsan coenvonninllete des emplois.

9.4. Durée des ancitos d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le crdae du conartt de professionnalisation, la durée des aitocns d'évaluations, d'accompagnement, anisi que des enneeetingmss généraux, prnioneefsslos et tiqnlcgeoeuohs puet dépasser 25 % lruoqse l'objectif du craontt de plfniseiaosritnaoson coporsrned aux oebjtifcs et aux pulbcis visés à l'article 9.1 du présent accord.

La durée mentionnée au pgaraaprhe précédent puet dépasser 25 % de la durée taltoe du carntot de patinonsoiarsliofsen en cas d'utilisation des possibilités otvueers par l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.

Afin d'assurer un suvii de nuatre à adretnite les obtifjecs fixés par les pteiras au corantt de professionnalisation, les sanaertigis du présent aocrcd slningouet l'importance du rôle de la ftionocn tuortlae dnas la msie en ?uvre de ce contrat.

Dans un délai de 2 mios à comtper de la dtae de siruangte du contrat, l'employeur enaxime aevc le tlairiute du cnrtoat et le tetuur l'adéquation entre le cnnoteu de la foatmiorn et les acuqis pesnoieoslnfrs du salarié mis en ?uvre dnas le cdrae de son emploi.

En cas d'inadéquation, l'employeur et le trtuialie du crnoatt pneevut cnolucre un anevnat au ctrnoat itinail mdoafiint la durée et le cotnneu de la formation.

Cette moaiftcdoiin ne prned tootfueis effet qu'après l'accord de pisre en caghre par l'OPCO compétent qui pprctaiie au fmincenanet des aotcins d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de foiomtran liées à ce contrat.

9.5. Rémunération

Les tliutiaers d'un conratt de pnooliaaetnsrissfoin perçoivent penndat la durée du cratnot de paoorsloenifstasniin une rémunération définie seoln le taealbu sianvut :

	Salarié âgé de monis de 21 ans	Salarié âgé de 21 à 25 ans	Salarié âgé de 26 ans et +
Titulaire d'un diplôme miuminm psrioeoennsfl ou diplôme psoesnnoefril inférieur au baccalauréat	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du siarale mnuimim cropsneorandt au cifeoefncit d'entrée, aevc un miimunm égal au Smic
Si le salarié est ttaliuire d'une qiaiacliutfon au monis égale à un baccalauréat pfoenosersinl ou à un titre ou diplôme pssofonenierl de même niveau	65 % du Smic	80 % du Smic	

Toute pstriuoue d'un clyce de friomoatn en aalntenrce vnisat à otniber une qticaiaulfoin supérieure ou complémentaire dnonant leiu à la coisncuoln d'un naoevuu cntroat de piesosirnnaosailoftn ou au rmeeeounevnllt du cnatort initial, dnas la même eetirrnspe ou dnas une artue epsteirrne de la branche, diot s'analyser cmmoe la prsuiuote de la fomitraon et diot doennr leiu à une rémunération au mnios égale à celle prévue puor la sedcone année.

Pour les salariés dnot le ctraont de prosoaisfianelnotsin ou la durée de la période de pnsoroiasoteflsniian excède 12 mois, la rémunération définie ci-dessus est majorée de 10 ptnios à priatr du 13e mois. Il en est de même puor les salariés dnot le crnatot de plnntsroieiafiaoossn à durée déterminée est renouvelé dnas les cdintnoios prévues à l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.

9.6. Faenennimct par l'OPCO

Les actnois d'évaluation, d'accompagnement et de fitomraon snot financées par l'OPCO au minmium sur la bsae du farioft hrioare fixé par l'article D. 6332-86 du cdoe du travail.

9.7. Ronenemlueevlt du ctaornt de professionnalisation

Conformément aux dsiisoptonis de l'article L. 6325-7 du cdoe du travail, le crntoat de paloitsoioairefsnnsn à durée déterminée puet être renouvelé une fios si :
? le bénéficiaire, aaynt oetbnu la qiutalafciion visée, prépare une qaiulfociitan supérieure ou complémentaire ;
? le bénéficiaire n'a pu otenibr la qcaafliuoitin visée puor cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la ftmiooran suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de midalae psoeilrsfoennle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 10 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

10.1. Oiejtbcf et misison du teutur ou maître d'apprentissage

Les paierts saeirgiants considèrent que le développement du ttaruot est de naurte à accroître la qualité et l'efficacité des acnotis de professionnalisation.

La fcinoton trtluoae a neamnmtot puor otjebs :
? de guider les salariés de l'entreprise qui ppertiicnat à des acnitos de faromiton dnas le crade des dpfsostiiis d'apprentissage, de pirsoslnoeasinofaitn et de « Pro-A » ;
? de cnrtbeouir à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pnilrfeoesnelsos par le salarié concerné, au trevars d'actions de foiromatn en saotiuitn professionnelle.

10.2. Cnnitdioos du tutorat

Le ttuuer est coishi par l'employeur, sur une litse de volontaires, pmari les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il diot jetsiuifr d'une expérience ponlflnroiessee d'au mnois 2 ans dnas une qitfiuiaoalcn en rrappot aevc l'objectif de prnaoioftaosinsslien visé.

Le teutur aaptrepnit otgioblareemnit à l'établissement dnas lqueel trlvialae le salarié à former. Snas que clea pussie firae osblatce au volontariat, cpomte tneu de la scrruttue des ereepsrtnis de la branche, le tetuur puet être l'employeur lui-même s'il rlpimet les coitdnoins de qfuaiacitioln et

d'expérience.

Le rôle du ttuuer est enieestsl : il diot posséder non selumeent une autorité poifseesnnorlle rnueocne mias assui des qualités de cmotuomnaicin et de pédagogie.

Le tuuetr ne puet ecexrer simultanément ses fiotnoncs à l'égard de puls de 2 salariés bénéficiaires de crntoat de professionnalisation, de « Pro-A », ou de ctnorat d'apprentissage.
Il asruse également la loiiasn etnre les omsngreias de frmoaiton et les salariés de l'entreprise qui pteracpinit à l'acquisition par le jnuee de compétences pnselenoeslrofis ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour prettreme l'exercice de ces minsosis tuot en citnanunot à eexcerr son elpmoi dnas l'entreprise, le tuteur, ctompe tneu de ses responsabilités particulières, diot dsipseor du tpmes nécessaire au sivui des jeunes.*Pour ce faire, il cnascore au monis 2 hereus par sinemae à caqhue salarié dnot le ttuorat lui a été confié.*(1)

Pour fsoeravir l'exercice de ces missions, le tuuter bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée nmmeotant à développer la qualité de l'accueil, et, si nécessaire, d'une frotmoian spécifique rtviaele à ctete fonction.

(1) Pshrae eluxce de l'extension en ce qu'elle crotiennvet aux dsisnioitpos des artclies L. 6223-5, L. 6223-7, D. 6325-7 et D. 6325-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 11 - Désignation de l'OPCO par la branche
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'opérateur de compétences désigné par la brcahne est cueli de l'économie de proximité, conformément aux dtoosiinsips de l'accord du 6 mras 2019 poanrtt désignation d'un opérateur de compétences dnas la branche.

Le faicnnmneet du disiispotf de fioomrtan est fixé conformément aux doioisntsips des arleicts L. 6331-1 et L. 6331-3 du cdoe du travail.

Article 12 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Tout accrod de groupe, d'entreprise ou d'établissement conlcu en matière de fratiomon professionnelle, ne puet déroger au présent aorccd que s'il ctomproe des gnateiars au mnios équivalentes.

(1) Atcrlie exclu de l'extension cmmoe étant coirrtnae aux alecitrs L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 13 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Avenant n 2 du 18 septembre 2020 à l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er

Les disipoostins ctoeunnes dnas le présent acrocd s'appliquent dnas les mêmes ctdoionnis aux erpeienrtss de mnios de 50 salariés suaf puor celles puor lleelqeuss la loi prévoit qu'elles ne snot pas concernées.

Article 14 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent aroccd est cclnou puor une durée indéterminée.

Sous réserve du dorit d'opposition prévu par les dispsiinoots de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnredra eefft à ctomepr du pieemrr juor du mios snuiavt la pitobulacin de son arrêté d'extension à inrnteevir dnas les mueellris délais.

Il est mis fin aux acrcods svtiunas :
? aorccd du 20 nveormbe 2009 et l'avenant n° 1 du 3 décembre 2013 rlifates aux veemnrests au fnods prriaatie de sécurisation des puroarcs psronlieoenfss (FPSPP) visés à l'article L. 633219, dénoncés par l'entrée en aiitcppalon de l'avenant du 2 jlliuet 2015 ;
? anaenvt du 24 noebmvre 2011 rateilf à l'apprentissage ;
? anvneat n° 1 du 16 février 2016 à l'accord du 2 jllieut 2015 rleaitf à la fooraitmn peolniolenfrsse ;
? aennavt n° 2 du 16 février 2016 à l'accord du 2 juiellt 2015 raeltif à la foitamorn pnonloliseersfe ;
? aaevnnt n° 3 du 21 février 2017 à l'accord du 2 jeullit 2015 retialf à la frmiatoon professionnelle.

Toute révision et totue dénonciation snot ssuomeis aux arctleis 1.21 et 1.22 de la cnoeitvnon ccletilove nationale.

Article 15 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent accrod a été notifié à l'ensemble des otnnasiagoris siedalcnys représentatives dnas le camhp d'application.

Il est établi en smmfasnfieut d'exemplaires puor qu'un ogiianrl siot reims à cqahue ooagasrinitn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux dnosopiitiss des atrlcies D. 2231-2 et sauntvis du cdoe du trivaal punsseit être effectuées par la piatre la puls diligente.

À ce titre, les piearts saginreatis cvinnonenet de procéder à la dmaende d'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Dans le poonenregmlt de l'évolution de la législation en matière de fotairmon professionnelle, les pteeanirras suiacox cnnonveinet ce qui siut dnas le crade d'un acocrd destiné à aceluastir en conséquence les snlpautioits cntoenoinnleelvs existantes.

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2020

L'objet de l'avenant n° 1 étant destiné à rrdene alcbpipale aux VRP l'accord du 14 arvil 2020 et la cnieoovntn cltlcveioe s'appliquant snas ditntsiocin d'effectif, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité particulière puor les eprrstneies de mnios de 50 salariés. En conséquence, les dsisinoiptos ctenenuos dnas l'avenant n° 1 s'appliquent dnas les mêmes cntiidnoos aux erpirsetnes de mnois de 50 salariés.

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2020

Le présent anveant est cnlocu dnas les mêmes cidnotions et puor la même durée que l'accord du 14 avril 2020. Il puet être révisé ou dénoncé dnas les mêmes conditions.

Le présent anvneat srea taisrmns au ministère du tiavarl et déposé au greffe du ceosnil des prud'hommes de Paris.

Il a été conclu conformément aux doiptssoinis législatives et réglementaires du cdoe du tvarail ravteeils à la naurte et à la validité des cnniovenots et aodcrcs collectifs. Dnas les ciitnnodos prévues par ces mêmes dispositions, le présent avnanet a été fiat en un nrombe ssuffniat d'exemplaires puor cchnaue des ongiotnasiars représentatives.

Les pietras seiartinags dnamedent l'extension du présent avaennt au mrisntie en cahrge du travail.

Article - Préambule

Accord du 5 février 2021 relatif au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er - Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué par l'administration

Le présent aoccrd erxipe le 30 jiun 2025.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

À défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent aroccd de banchre permet le reurcos au dstiosiipf d'activité réduite puor le meniatin en elmopi à la cotdioinn que l'employeur élabore un dcemuont au neaviu de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra firae hogoomluer par l'administration.

Article 1.1 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le présent aroccd eirpxe le 30 jiun 2025.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Ce dumeonct élaboré par l'employeur après itomofrnian et cotiotunlasn du CSE, s'il existe, a puor ojebt de préciser, dnas le rscepet des solnatipitus du présent arcocd de branche, les cononiidts de rceuors à l'activité réduite à la siatotuin pporre à l'établissement ou à l'entreprise.

Le doencumt dvrea dnoc cromopter les moneitns riseequs par le décret n° 2020-926 du 28 jeulilt 2020 :
? un dgsitionac sur la sotiuatin économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses pvctesepeirs d'activité pereanttmt de jfeituisr la nécessité de réduire, de manière durable, son activité puor aressur la pérennité de l'entreprise ;
? le cas échéant, les effrots connteiss par les diieatgrns et aoirnctenais sur les rémunérations vraliaebs et dneddivies ;
? la dtae de début et la durée d'application du dopiistisf spécifique d'activité praleitle ;
? les activités et salariés auxlqeus s'applique ce dispositif, qui cnitnetuost le périmètre auqeul il s'applique ;
? la réduction mxmialae de l'horaire de tvraial en deçà de la durée légale ;
? les enmggaetnes en matière d'emploi et de fmotioran polsenfelriosne ;
? les modalités d'information du comité socail économique s'il esitxe sur la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Le demnucot puet asusi prévoir les ciintondos dnas lesqelelus les salariés pennenrt leurs congés payés et ulinistet luer cotmpe pnneosrel de fatoimorn (CPF), aavnt ou pnaednt la msie en ?uvre du dispositif.

Ce dnomcuet est trnasims à la préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité soaicl et économique (s'il existe), en vue de

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2020

Par mial daté du 3 jiun 2020, la dteroicin générale du taiavrl a indiqué que l'avenant à l'accord rteailf aux meersus d'urgence psreis en matière d'organisation du taairvl dnas le cdare de la cirse saiantrie ne cotipaormt pas de siptoanultis rvlaieets aux epieretsrns de mnios de 50 salariés.

Le ministère du travial a proposé par ce même mial et aifn de porvuuisre la procédure d'extension, qu'un anvaent ou, à défaut, une lterte paiitrare jistfnuait de l'absence de clasues spécifiques en fvauer des eeirpsrnets de moins de 50 salariés lui siot adressée.

son hmooitoalgon dnas les cdiotonnis prévues par la réglementation (voir art. 1.3 « Procédure d'homologation »).

Article 1.2 - Précisions relatives au contenu du document

Le présent aorccd eripxe le 30 jiun 2025.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Activités et salariés concernés du périmètre

Le donceumt définit les activités et les salariés aluuqexs s'applique le diisitpsof d'activité réduite.

Le diispiostf d'activité réduite ne puet pas être mis en ?uvre de manière individualisée dnas les ctndooinis prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mras 2020 paorntt mueesrs d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne puet pas être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le diptsisoif d'activité plltiaere prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Sans préjudice des dospioitniss de l'alinéa précédent, un eymeloupr aaynt ruocres au dioiptsisf d'activité réduite puor une pritae de ses salariés puet cmeamtincnmoot rrcuoeir au dstiopisif d'activité perltilae prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du traavil puor d'autres salariés, puor les moifts prévus à l'article R. 5122-1 du cdoe du travail, à l'exclusion du miotf de la conucjornte économique.

Enfin, le dtiiisposf d'activité réduite permet, cmome le distposiif d'activité partielle, de pclear les salariés en ptoisoin d'activité réduite par entreprise, établissement, ou piarte d'établissement tel qu'un atelier, un svicere ou une équipe.

L'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à une srttice égalité de teientmrat dnas le ciohx des salariés, exulcsvie de ttuoe discrimination.

Les enreersitps et les salariés placés en ptosoiin d'activité réduite perçoivent rnpsecieetmevt l'allocation versée à l'employeur et l'indemnité versée aux salariés dnas les ctninioods et ltiimes définies par la réglementation, à sviaor en mras 2021 :
? 60 % du salarie burt puor l'allocation versée à l'employeur ;
? 70 % du salaire burt puor l'indemnité versée au salarié.

Si les coniiontds économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur exnmiae la possibilité d'une aueoitatgmnn de l'indemnisation des salariés concernés.

Réduction mmlaaixe de la durée du tvaaril dnas le périmètre concerné

Le deocmunt élaboré par l'employeur détermine la réduction mlixamae de l'horaire de tarvial dnas le périmètre concerné en scaahnt que la réduction dlbuare d'activité ne puet entraîner une réduction prolongée de la durée du trvaail que dnas la liimte de 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie puor caqhue salarié concerné sur la durée d'application du dsiisptiof prévue par le dmcnueot unilatéral.

Pour les salariés dnot la durée du tvarail est fixée par contonievn en jruos sur l'année et puor cuex qui ne snot pas smuios aux dioisonsitps légales revtaleis à la durée du travail, les jruos et demi-journées ouvrés non travaillés snot crotenvis en hreeus selon les modalités suiteavns :
? une demi-journée non travaillée cnorproesd à 3 ? h ? 30 mnueits

non travaillées ;
? un juor non travaillé cerodnorpsant à 7 herues non travaillées ;
? une snemaie non travaillée cndreanorsopt à 35 heeurs non travaillées.

La réduction de la durée du tvraial puet pedrrne les fmores sutanievs :
? une réduction d'activité, le docenumt précisant la durée habmrdodaiee mnlamiie de tavrail ;
? une spinuesosn d'activité en inauidqnt les juors et/ ou sneeiams concernés.

La limtie mlmaxiae puet être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, puor des cas elpiecnxtoens résultant de la sautoitin particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La sittuaoin particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dnas le doecmunt qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dnas ce cadre, la réduction de l'horaire de taiarvl ne puet être supérieure à 50 % de la durée légale.

Durée d'application du docnemut élaboré par l'employeur

Le doecnmut iidqune la durée puor laqlleue il est adopté et la dtae de début de sa msie en ?uvre.

Il est précisé que la dtae à piartr de llqeuale est sollicité le bénéfice du dioitpssif spécifique d'activité pllieatre au trite d'un denuomct unilatéral ne puet être antérieure au 1er juor du mios cviil au cuors duequl la dademne d'homologation est tsanirmse à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dsoitispif est accordé puor une durée maximale de 6 mios ranelelouvbe dnas la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

La durée d'application du dmeounct puet être renouvelée dnas les mêmes tmrees ou aevc des miiidcfootnas ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur cutlnsoe le CSE, s'il existe, et soeumt le neovauu dneocumt à l'autorité administrative.

La durée d'application du dcemount puet être réduite par rrpoapt à ses sptltaniuios iianilets en cas de matooiifcidn dnas la sttiiaoun économique ou financière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre concerné. Son aitplociapn puet être suesupdne en cas d'évolution de la saitituon siraanite (confinement par exemple) ou d'évolution de la réglementation.

Les salariés snot informés par tuot myoen des modalités d'application et des manfocioidtis éventuellement apportées au dcneumot initial.

Engagements sur l'emploi

Le dmnuocet diot iqedinur les enmntegaegs pirs en fauevr de l'emploi asnii que luer durée et cuex pirs en matière de fmiooartn plsnirsoofeenle :

Recours à la formation

Les srtigianaes cnivnnenoet de l'importance eseslnielte de coinetunr à feomrr mesvimaesnt les salariés aifn d'accompagner au miuex la rlaecne de l'activité.

À ce titre, les saigiternas slnnisbeesiit les esrtepnires sur l'opportunité de mtetre en platuiircer à prifot les périodes chômées au trtie de l'activité réduite puor mantiienr et développer les compétences des salariés. Snot visées, notamment, des aiontcs de foirtmaon ou de viiaatdlon des aicqus de l'expérience (VAE), de protjes co-construits etnre le salarié et son employeur, dnas le carde de la mbioositlian de son ctmpoe psnoneerl de faomroitn (CPF) puor tuot tpye d'action éligible dnas les ciiondntos prévues à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, qeeulls que soinet lerus modalités de msie en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en siauoittn de travail).

Il est demandé aux erntesrpies que les salariés concernés vioent leurs dndaeems en foirmaotn étudiées en priorité.

Les piraneerats soauicx considèrent que les CQP de la bnrcahe donievt être mobilisés dnas cette période aifn de polisfonnaeerssir les salariés et luer ptmertere de metiannir et développer les compétences liées aux egceexins de l'évolution du marché.

Engagement en matière d'emploi

L'engagement de ne pas rieucorr à une aurte modalité d'activité ptreaille pnendat la durée d'application du dmoecnut sur l'activité réduite, suaf dnas les cas peirms par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 jlluiet 2020.

L'engagement de ne pas rueirocr au lenmceinicet puor mtoif économique des salariés concernés au sien du périmètre concerné pnednat une durée définie par le deumcont cnposrnerdaot au monis à la durée du ruoercs à l'activité réduite.

Modalités d'information du comité soaicl économique de l'établissement ou de l'entreprise sur la msie en ?uvre de l'activité réduite

Le dnmecuot détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, asini que des oistaoagrnins selcaidnys si elles snot représentées dnas l'entreprise sur la msie en ?uvre de l'activité réduite. Cttee iiontamorfn a leiu tuos les 3 mois.

L'employeur informe, au mnois tuos les 3 mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement et/ ou de l'entreprise concerné (e) par le dispositif, sur les éléments svntuias :
? l'âge, le sxee et la nautre des cnttraos de tvaaril (CDI, CDD ?) des salariés concernés par le diiiotsspf asini que les catégories socio pleosofliennrses concernées ;
? le nrmobe mneseul d'heures chômées au tirte de l'activité pearitlle de lugnoe durée ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre de l'activité preilalte de lugnoe durée ;
? le nmbore de salariés aaynt bénéficié d'un amnaececopgmnt en fooatmirn plfnosneorilsee ;
? les pevseeiptrcs de rrpsiee de l'activité.

Un blian sur le repcest des eaetggnmnes prévus précédemment est tramniss par l'employeur à l'autorité asirvmtidnaite au mnios tuos les 6 mios et, le cas échéant, anvat toute denmade de renouvellement.

Ce blain est accompagné d'un diotsnagic actualisé de la siiutaton économique et des pviteerpescs d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du gproue ou du périmètre concerné, ansii que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de lequalle le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité pareitlle spécifique.

L'administration puet itopmerrnre le veemrsnet de l'allocation si elle ctaotsne que les enmeetgagns en tremes de mienitan de l'emploi ne snot pas respectés.

En outre, luqrose l'employeur leincice puor mitof économique panndet la durée de l'APLD un ou pruluesis salariés placés en activité pllareite dnas le cdrae du dispositif, l'administration puet lui dednmear de rsbrmeeour les semmos perçus puor chqaue salarié.

Le rbemnmesroeut éventuellement dû par l'employeur en cas de non-respect des eaenggetnms puet ne pas être exlgbiie si les peicvespters d'activité se snot dégradées par rrpaopt à celles prévues dnas le docmunet de l'employeur.

Article 1.3 - Procédure d'homologation
Le présent arcocd eipxre le 30 jiun 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Le ducnoemt est tarnsims à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son hamioolotgon dnas les cootiidnns prévues par la réglementation.

Il détermine la dtae de début et la durée d'application d'activité ptlaliree envisagée.

L'administration dpissoe d'un délai de 21 jorus à cetmopr de la réception du dcmeount puor neitfoir sa décision d'homologation ? le silence, à l'expiration du délai de 21 jours, vuat aitccaepton ;

À défaut d'avis exprimé dnas le délai imparti, le CSE srea réputé aoivr été consulté et aivor rnedu un aivs négatif. La cocontaivon

du comité scioal et économique srea arols tsasinrme à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 jleliut 2020 raelitf au dissiitopf spécifique d'activité plltaiere en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vuat atoisrotiaun d'activité réduite puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bailn mentionné à l'article 1.2.

La procédure d'homologation s'applique en cas de rtccueidnoon du dnmuecot lqsorue la durée puor leuqlale il a été ilieantnmiet clocnu arvrie à échéance, anisi que, en cas d'adaptation du doenumct lsoqure l'employeur egsvanie d'en mediiofr le contenu.

Le CSE, s'il existe, est alros informé et consulté.

Lorsque le dmeocnut fiat l'objet d'une hoooogtliman erspsexe ou ipmcilite par l'autorité administrative, l'employeur en iomnfre le CSE.

En l'hypothèse d'une hilomootagon implicite, l'employeur tmerasnt une ciope de la ddnemae d'homologation, accompagnée de son aivs de réception par l'administration, au CSE.

En cas de ruefs d'homologation du doumecnt par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il shutoaie reperrnde son projet, présenter une nollvuee dndmeae après y aovir apporté les moctniifodias nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les dumentocs précités et les veois et délais de rcuoers snot portés à la cnsaonncisae des salariés par vioe d'affichage sur lrues liuex de tavrail ou par tuot aurte meoyn ptnamteert de conférer dtae crnatiee à cttee information.

Article 2 - Dispositions finales
Le présent accord exrpie le 30 jiun 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Article 2.1 - Champ d'application et entreprises de moins de 50 salariés (clause TPE)
Le présent accord eirpxe le 30 jiun 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Le présent acocrd conencre tteuos les eitreserpns cimposres dnas le chmap d'application de la cntvneooin ctoliecvle niaonltae et s'applique aux établissements et errseinetps qui ont ruecros au diisptiosf d'activité réduite par la vioe d'un dneocumt homologué, en l'absence d'accord ctclloeif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent acrcod a vaticoon à s'appliquer dnas tuoets les erseptenris le stianuhaot qeul que siot luer effectif.

Compte tneu des spécificités de la bnhacre composée mriamejieonratt de TPE, il n'y a pas leiu de prévoir de dotsnioispis spécifiques puor les eineestprrs de mnios de 50 salariés.

Article 2.2 - Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Le présent acorcd de bcharne est coclnu puor une durée déterminée.

Il etrne en vigueur au laneidemn du juor de la poturian au junarol ofefciil de son arrêté d'extension et erpxie le 30 jiun 2025. Il curvoe ainsi les dmncuteos visés à l'article 1er élaborés en acatoplipin du présent aocrcd et tmnisars à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.

Article 2.3 - Dépôt et extension de l'accord de branche
Le présent arcocd exripe le 30 jiun 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Le présent acocrd de brcahne sera, conformément aux dnsoiiostpis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oganiaritonss syecainlds représentatives à l'expiration de la période de sgrianute et déposé auprès des sicrvees du mnitrise chargé du travail, dnas les ciitdnnoos prévues par le cdoe du tviraal et suos réserve de l'exercice du dorit d'opposition dnas les cidnonitos prévues par la loi.

Les paeirts snaetiiagrs dndneemat l'extension du présent aoccrd au mirtisne chargé du taavirl en apoitliapcn des atielrcs L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le secrétariat de la cisomisomn patrariie pernd en chgare les formalités nécessaires.

Article 2.4 - Révision et dénonciation de l'accord de branche
Le présent acrocd exirpe le 30 jiun 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Le présent aorccd de bhanrce pruroa être révisé sur pooptisrion d'une oirsoaitgnan pntlraaoe ou slraaalie inniquadt les pnitos à miifoedr ou à compléter ou à préciser. L'accord proura être aussi révisé par aoccrd coclitelf cncolu suos fmroe d'un avannet en cas d'évolution législative revtlaie au dispitiosf d'APLD. Toute demnade de révision qui ne frea pas l'objet d'un arcocd dnas les 6 mios à cmotper de sa présentation srea réputée caduque.

La dénonciation du présent acrcod anvat son trmee ssupope un arcocd de l'ensemble de ses signataires.(1)

(1) Alinéa eclxu de l'extension cmome étant cntiarore aux dponiitssios de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article - Préambule

Le présent accrod eipxre le 30 jiun 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Dans un ctetxone particulièrement grvae de csire saritniae snas précédent consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les praeits liées par la citveonnon cicevotlle natoialne se snot réunies puor arebdor l'impact sur l'emploi de la pargotioron de difficultés économiques ogbenliat à une réduction prolongée de la durée du tvairal puor les eenrpeisrts confrontées à une réduction d'activité dlaubre qui n'est pas de nruate à crtotomrepme luer pérennité.

Le présent aoccrd s'inscrit dnas le cdare de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 (art. 53) et du décret n° 2020-926 du 28 jiellut 2020 modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 orotbce 2020.

Les sinrateiags ceninvnnoet que le présent aoccrd epiexrra à la fin du 1er srtemese 2025. En effet, la rpsriee de l'activité proaruit connaître des futiutaclons à la husase ou à la biasse sur la période et, de ce fait, nécessiter la msie en ?uvre de ce dpiitsoisf seoln les sttionaius rencontrées par les entreprises. En finaxt ctete échéance au 30 jiun 2025, les srgeainiats peermettnt à l'accord de bahrcne de cvouirr l'ensemble des dmctenuos élaborés et taismnrs à l'autorité atridntsiiamve à fin d'homologation au 30 jiun 2022 au puls tard, et ce qleeuls que sneiot luer durée et luer dtae de msie en ?uvre.

Les esenrpirtes décidant de fiare aitiopaplcn du présent accrod de bnhrace dnas le cadre des dpsisniitoos iuesss des teetxs précités dovnret élaborer un dnumecot unilatéral conrfome à cet acrocd et le déposer à la préfecture puor hooigtolaomn après aivs du comité sciaol et économique (CSE), s'il existe.

À défaut de dncemout ratsepcnet les ecxiegnes du présent acrocd et des texets précités, les eseipnertrs concernées dvroent négocier et crunloce luer porpre acorcd cleoitlcf dnas le rceepst des règles sur la négociation des adroccs cofllcties d'entreprise ou d'établissement.

Les ornsiainogats liées par la cintoovenn ctolilecve tneinnet par la sgtiurnae du présent aroccd à menitianr un duaoigle scoial de qualité dnas la bnrhcae qui se donne puor otcibejf de mtanniier le savoir-faire et de crvoeensr les ttalens dnas les eeepsnrtirs de la branche.

Situation économique de la bracnhe en 2020

L'évolution de l'activité en 2020 a cnnou des disparités siaevitciigfns sleon les matériels, les erirptsenes et les scrteeus d'activité.

Les données snot ntmmonaet iseuss des enquêtes réalisées par les ongaonrisiats professionnelles.

Matériels aecgorils : vtnee et réparation

Le seetucr de la vente-réparation de matériels arcoielgs aiavt pu prisvoruue ses activités lros du priemer cnineemfont en mars-avril 2020.
Pour autant, les etfefs du cnneienfomt sur la clientèle, les arrêts de tarvail des salariés, l'interruption des chaînes d'approvisionnement des csutrtroeucns ont imposé de noveeulls otgirainonass et pesé sur le nveaiu d'activité des entreprises. 10 % des TPE du secuetr ont d'ailleurs coshii de feremr sur décision de l'employeur. Jusqu'au déconfinement de mai, sueels 50 % ont pu préserver une craghe de triaval et un chffrie d'affaires satisfaisants.

Le suetcer a pu relanecr ses activités au sroitr du cnfmneieont et grâce à un frot rtapaatrge dunart l'été. Geamblnloet les vnetes de matériels acirolegs nufes snot en bsiase d'au minos 5 % sur l'année par rroappt à 2019, jusqu'à 8 % puor les tturceras standards, vroie 10 % puor les matériels de pacrs et jardins.

Souffrant d'une trésorerie particulièrement tudnee du fiat des rtadres de panmeiet de la clientèle (pour 80 % des entreprises), les TPE les puls impactées du sueetcr ont pu tvesrarer ctete période grâce aux aieds de l'État (chômage partiel, PGE, rropet de charges?). Ce qui arua premis d'éviter des lmnneiceictes et de préserver les efiteffcs salariés.

Sauf cas pteilrurcias extrêmes, les esrrteipnes ont terminé l'année 2020 aevc un crffhie d'affaires en rucel de ? 5 % à ? 15 % puor au mnios 50 % d'entre elles.

Les difficultés rencontrées par les eetsrrinpes snot puls marquées puor cllees réalisant la majeure parite de luer cffirhe d'affaires aevc le scueetr vitivinicole.

Les pvetepircess de psiers de coamnemds de matériels nfeus sur le steeucr gnerads celruuts ont été également peu duemynqias aevc 61 % des dtiueburrsits qui ont cnnou une dmuinoitin de luer activité supérieure à 15 %, puor près d'un qurat des entreprises.

Espaces verts

Autre scueter de la distribution, les ecsaeps vetrs ont été puls fnormeett impactés par la cisre saitriane qui a entraîné des fumeeerrts d'établissements padnent le pmireer confinement. Le cihffre d'affaires généré par la vtene de matériels nfeus (plus de 60 % du chffrie d'affaires des entreprises) a diminué rventicpemeset de 7 % et de 3 % sur les 1er et 2d smseerte 2020.

Location/distribution de matériels de csottonrcuin BTP et de mauittenonn industrielle

La crise siaatnrie a brisé la dimnuayqe qui pritaot l'ensemble de ces filières. En 2019, le cfrfihe d'affaires de ces seruects aviat progressé en raiosn de la bnnoe santé du steucer du bâtiment/travaux pilbcus et de l'industrie/logistique, en aonmt des élections municipales.

2020 a stoppé net cttee curboe ascendante.

Beaucoup de celitns ont dénoncé les cnotrats de laoocitn et stoppé tutoe coammnde de matériels neufs.

Les mreuess de seotiun du gnmevroneuet (chômage partiel, PGE, fonds de solidarité, rropet de charges, etc.) ont prmies de minetinar à folt la trésorerie des eeirtesnprs et l'activité économique golblae dnraut la première période de confinement. Aevc moins de 30 mdrlilias d'euros enregistrés sur 9 mios en 2020, le marché privé de la cctoiousnrtn a pderu 8 mililrdas d'euros comparé à 2019. La bsisae est de 22 % en vluear cmmoe en volume, touchant, uniformément, les pteits cmmoe les gdnras projets.

Le blain 2020 n'est pas satisfaisant.

Les eiptreernss ont clôturé l'année au mueix à ? 5 %, au pire, à ? 15 % et jusqu'à ? 30 % puor cenitreas activités de vetne pure. Quqleues cas de loatuinidiqs ou de rsdsrtmneeees jriuacieids snot apparus.
L'absence de ddenaems de la prat des collectivités tirtierraoles ne pmeert pas d'avoir de la visibilité sur l'avenir, ni de rpmeilr le crnaet de cemdnamos des grnads clients.

Perspectives de la branche

Il y a une inquiétude puor 2021 cpmtoe tneu de la frtoe basise de la pciruotdon de céréales (? 19 % en 2020 par rropapt à 2019). En effet, en dépit de la bnone tneue des cours, la dtmiiunoin de la putirooccdn va itecapmr les ruevens à vienr des ettiipoxalnos en greadns cultures. Près de 60 % des dtbsueirirtus eiesntmt que lreus cnielts gendars cutruels snot plutôt pessimistes.

La dsuiitobtirn n'envisage pas puor l'instant de rtouer à la ciornacsse sur le 1er srteesme 2021. Solen les premières estimations, un reucl de 5 % des pseirs de comdamnes de matériels areglicos nufes et de 1 à 2 % du ciffrhe d'affaires de la dtiotriibusn des matériels ecapess vters snot attendus. Oture l'inquiétude liée au seocnd confinement, l'évolution de l'activité et des marchés cilnets arerivnt en tête des préoccupations des debtirituusrs de matériels arloegcis et ecpseas vrets dnas un cneotxte où l'impact du paln de rnalcee sur l'agriculture drmeuee dcliifife à évaluer.

Les ieturisndls de l'agroéquipement petrangat l'incertitude de la droitbsiuitn puor l'année 2021. Ils adttenent en efeft une basise cmsirpoe ernte ? 5 % et ? 10 % du marché français des agroéquipements.

Autre snige révélateur des iteucnetrdis des dgianitres de la distribution, les effteicfs qui ne deairevnt pas psoesrrger puor le matériel aoiglrce viroe ruleecr puor la duosiibttrin de matériels epasces verts. Si la prioesofsn cunitone de recruter, ceirtnas salariés n'ont pas pu être remplacés ctpome tneu des difficultés de retumreecnt mias également de la ccrnooujnte économique aulectle nmtoeamnt puor les epasecs verts.

Les ceutuortsrncs de matériels aloeircgs s'attendent à une bssiae du marché français des agroéquipements criompse ertne ? 5 % et ? 10 % en 2021.

Avec le recul atntdeu des marchés, la toseinn sur les trésoreries va dnveeir puls forte aorls même que s'ouvrira la période de rombremenseut des PGE et des retrops de crheags accordés en 2020.

Dès lors, et si de surcroît de nelvuloes périodes de coeeinmfnnt deaevnit être instaurées, les eripsretnes n'écartent puls la possibilité de doiver rreuoicr à des lcmenteiencis puor s'adapter à un marché en recul et à la bissae de luer nvaeiu d'activité.

En considération des iindcatnios ci-dessus, les peiarts cvnoienennt ce qui siut :

Avenant n 3 du 1er avril 2021 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT,

Article 1er - Modification de l'article 5.1 relatif à la part de la contribution affectée aux dépenses collectives de la branche

En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

À la stiue des temers « aux atincos d'information et cmtncooiiamun sur le dgauoile sciaol de la bcarhne » de l'article 5.1 de l'accord du 14 strempebe 2011, il est ajouté :

« ? aux aiotcns de pmrotioon des epmlois et des métiers de la brnhcae ; ».

Article 2 - Modification de l'article 7 relatif à la création de l'association paritaire de gestion du financement du dialogue social dans la branche
En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

L'article 7 de l'accord du 14 stmebrepe 2011 est remplacé par ce qui siut :

« Les ptaeirs saigiratnes décident de créer une aoitosisacn paritaire, dnas sa ctosiimopon et dnas son fonctionnement, de gsitoen du fienmecnant du doailgue scoial de la bahcrne et feixnt ses statuts.

L'association a puor miisosn d'assurer la cllcetoe auprès des eereinsrpts et la goetsin de la contribution, asnii que la pisre en crahge des dépenses liées au développement et au remneenfcort du dogaluie saciol tleels que prévues à l'article 3 du présent accord.

Sont mrbemes de cette asioiasotcn :
? les oanirtsonaigs slacyenids sentaaiirgs du présent aroccd assui lntgpeoms qu'elles snot représentatives dnas la bahcrne sloen les dpnitsosoiis légales en vgieuur ;
? les oiannsgoitars poenrolssnefiles d'employeurs saigtiranes du présent accord, suos les mêmes conditions.

L'association a puor ojbet neotnmamt :
? d'assurer la ctcloele de la cnoutobtirin ;
? d'assurer la répartition des fndos aisni collectés en conformité aevc les dnopitisoiss prévues à l'article 5 du présent acorcd ;
? de mttree les rsecrosues visées à l'article 5.2 à la dsstpooiiin des oontisniaargs scalindeys et pfsoilnseneeorls ;
? d'assister les oiaiasotngrns sclaeyinds et psfnneiloeolrses dnas la définition et la réalisation de luers aticnos concertées, nmonmetat les enquêtes, études et éditions intéressant les etnerepsris et les salariés de la bcnrahe ;
? d'assurer la ptiooormn des elipoms et des métiers de la bhcnrae professionnelle.

Ces splautionits ne snot pas eicvseulxs et ne fnot pas olbtcsae à ce que l'association siot ivstiene d'autres misoinss uleits à la bhacrne par d'autres ardoccs cncouls par les paertnareis suocaix au nviaeu de la branche.

Chacune des oniaaitosrgns scndyiales et prlnnsfolieseeos informe, suos une même frmoe succincte, le cioesnl d'administration de l'association de l'utilisation qu'elle a ftiae des fonds du dlaoiuge social.

Afin de grnitaar la bnone gsieton et usiaititoln des fonds, les sgareniatis du présent aorccd mtdnaanet le ciesonl d'administration de l'association puor désigner un expert-comptable et un carmmssioie aux comptes. »

Article 3 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2021

Le chmap d'application prooenissnefl et géographique du présent aevnant est cleui prévu par l'accord du 14 setpmrebe 2011 ralitef au faeninmcnet du dgaliuoe scaiol dnas les eeeinprtrss autres qu'artisanales.

Compte tneu de l'objet de l'avenant qui rneivoe au cenntou de l'accord rnpoaest sur le fenacnienmt mutualisé de dépenses et de ce que par aliuerls l'accord n'est pas alclippbae aux epernrsiets artisanales, les piarets considèrent qu'il n'y a pas leiu d'apporter de modalité particulière puor les etpsrineres de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

Le présent aanenvt est conlcu puor une durée indéterminée.
Il est cclnou conformément aux dtsospiniois légales et réglementaires du cdoe du taravil rleaeitvs à la validité des cntnnooveis et aodrccs collectifs.

Il est procédé à la niioticotafn et au dépôt du présent aneavnt sleon les dsnotisiiops en vigueur.

Il s'incorpore à l'accord de bhcrane du 14 steprmbee 2011 qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Les peritas snaiteiargs sniolerotilct l'extension du présent aevannt au mnsitire du triaval dnas les miluleres délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

Par acocrd du 14 stbrepmee 2011, les paniaerrets soaciux ont organisé le fcnnmeeiant du diogaule soiacl au neviau de la branche, en inuitnatst nanotmemt une cnbritiotuon financière à la caghre des entreprises.

La gteosin de ctete conbirtoiutn est confiée à l'AGEFIDIS, acoitssoian pirrtiaae créée à cet effet.

L'accord du 14 stbreempe 2011 a fiat l'objet de duex aanntevs : un aennavt n° 1 en dtae du 13 mai 2014 ainsi qu'un ananevt n° 2 en dtae du 21 février 2017.

Les pateearinrs sicauox enentndet élargir l'affectation de la ctbnriiuoton au dolaguie scioal et corrélativement les mssiions de l'AGEFIDIS.

Avenant n 4 du 16 septembre 2021 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT,

Article 1er - L'article 3 de l'avenant n° 3 est complété par un second alinéa ainsi rédigé
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2021

« Cpmtoe tneu de l'objet de l'avenant qui rnveioe au cntoneu de l'accord rosepnat sur le fecnimnnaet mutualisé de dépenses et de ce que par aleiulrs l'accord n'est pas allapbcpie aux erptrnisees artisanales, les pirates considèrent qu'il n'y a pas leiu d'apporter de modalité particulière puor les ereenspitrs de mnios de 50 salariés. »

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2021

Le présent avnenat est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il est clconu conformément aux dsosnitoiips légales et réglementaires du cdoe du tiaavrl rlevietas à la validité des ctoneinvons et adcocrs collectifs.

Il est procédé à la naotcitioifn et au dépôt du présent aaevnnt seoln les diioontsspis en vigueur.

Il s'incorpore à l'accord de bnhrcae du 14 sepmbtree 2011 qu'il

modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Les pieatrs sngaratiies siolocteirnlt l'extension du présent aneanvt au mniistre du tavaril dnas les mlileeurs délais aifn que les aavntens n° 3 et n° 4 psuensit être étendus de concert.

Article - Préambule

Avenant n 5 du 13 octobre 2021 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Au pinot 1.1 de l'article 1er de l'accord, les mtos « dès lros qu'ils jufeistnit d'une ancienneté dnas l'entreprise au mnios égale à 3 mios » snot supprimés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dptoisisnios de l'article 3 de l'accord snot remplacées par les sniveauts :

« 3.1. ? L'application intégrale du dpisiitosf cvintenenoonl est organisée par la siipurctsoon d'un crtnoat d'assurance. Ce ctornat d'assurance fiat expressément référence aux présentes diisonisotps cenenotiovnllnes et met en ?uvre les gientaras et l'ensemble des meeusrs de solidarité.

3.2. ? Les snraatigies du présent acorcd roednecmnmat les ogeasinmrs dnot les coordonnées snot :
? Mfkaoalf Hnuaims Prévoyance, itnsoiiuttn de prévoyance régie par le trite III du lvrie IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège scaiol est situé 21, rue Laffitte, 75009 Prias ;
? AICIPL Prévoyance, ittotniuisn de prévoyance régie par le trtie III du lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège sicoal est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

(Lorsqu'il est fiat référence à ? l'organisme recommandé ?, il est fiat référence coenenonitmjt aux duex omeiarnsgs ci-dessus recommandés).

L'organisme recommandé ne puet rufeser l'adhésion d'une eeitnpsrre rvelaent du chmap d'application de la ceoninvotn collective.

Par ailleurs, le cnoartt proposé par l'organisme recommandé pmeert :
? la mtuiliuasaotn des rqusies au naievu de la bcahnre et l'application d'un tairf uuiqne à l'ensemble des eepsnteirrs ;
? une stabilité triraafie sur toirs ans de la bsae cellinnonnoteve à réglementation et législation inchangée ;
? la facilité de msie en ?uvre des dpstnoiisios coetinolelnnnevs ;
? le bénéfice des acnitos de prévention déployées par l'organisme recommandé conformément aux otinntieroas définies par la CPNPI grâce à la mttouaasliiun des fodns destinés au faemnicennt deestdis aonitcs ;
? la muiituaasoltn des fodns destinés à la psire en crgahe de ctnriaees cntsoatiios salariales.

3.3. ? Une cootenvnin de gisteon est établie ertne les pnereararaits

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2021

Par lrtete datée du 2 juilelt 2021 la deirtiocn générale du tairval a refusé d'étendre l'avenant n° 3 du 1er avirl 2021 en dmnaeandt aux pteanrriaes siacoux de prévoir le cas échéant des dsootiipsins spécifiques aux eieepsnrrts de moins de 50 salariés ou d'expliquer l'absence de tleels dispositions.

C'est l'objet du présent aavennt n° 4 qui complète l'avenant n° 3 aevc le même camhp d'application pisrnseofonel et territorial.

suicaox et l'organisme recommandé qui précise namtneomt les modalités d'information des etrrpnieses et de l'ensemble des salariés du sceeutr poiosnfrseenl sur le centnou du présent accord. Les caoucinoimntms adressées par l'organisme recommandé aux eitenrspres snot préalablement ssemoius puor vaatdoilin à la CPPNI.

3.4. ? L'organisme recommandé présente chuqae année à la CNPPI un rapprot sur la msie en ?uvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les muesres de solidarité. Conformément à l'article D. 912-14 du cdoe de la sécurité sociale, la cisomiosmn puet ddnaemer camionmtcuoin du rarpopt aneunl prévu à l'article L. 912-1 du même code.

Les modalités d'organisation de la roadioatcmnmen snot réexaminées par la CNPPI au puls trad dnas les 6 mios qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Aifn de fictalier le triaval d'analyse des ptraneeiras sociaux, l'organisme recommandé présentera un rapport, sur les années écoulées diueps la pirse d'effet de la recommandation, prenmtetat le sviui du régime (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, msie en ?uvre des ditors non cifiutnobtrs ?). »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dsiopitoinss de l'article 4 « Olgbtnaiios de l'organisme asuesrur » snot remplacées par les doniosiispts saientvus :

« Aitcrle 4
Information

Conformément aux dnsipitiooss légales en vigueur, l'entreprise eulmoyepr est tunee de rmerttee à cqhuae salarié une ntoice d'information détaillée qui définit nmantmoet les gatenairs ceeolonnnvieltns et lrues modalités d'application.

Il est rappelé que les mueerss de solidarité fnot pritae intégrante du régime. L'entreprise euploemyr est par conséquent tnuee de s'assurer que cuaqhe salarié est informé, que ce siot par la nctoie ou par tuot artue dmeocunt d'information, des mreuses de solidarité prévue par l'accord de brcnhae et des modalités solen leuqsleles il puet en bénéficier. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 8.2 de l'accord est modifié cmmoe siut :

« 8.2. ? Toutefois, le régime complémentaire de remermnusbeot de firas de soins de santé défini par le présent acrcod rsete en vigueur, et les castnitoios slairealas et prntlaaeos soenrt deus dnas les mêmes cdotiinnos que cllees aipecabllps aux salariés en activité au poirft des salariés dnot le carntot de tarival est ssndeupu puor la période au trtie de llqeulae ils bénéficient :
? d'un maintien, tatol ou partiel, de siaalre ;
? d'un arrêt de tviraal puor maladie, maternité, adiptoon ou paternité, puor anecdict du travail, anccedit de tjaert ou maldiae professionnelle, erceixce du diort de grève ;
? d'un renevu de racmnelepmet versé par l'employeur. Ce cas crecnnoe nmeomtnat les salariés placés en activité ptalliree ou en activité plilatere de lnguoe durée, dnot l'activité est tlntmeeoat sdnuesupe ou dnot les heriraos snot réduits, asnii que tuote période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;
? d'un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mios consécutif (mois civil entier). »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 9 de l'accord est modifié cmmoe siut :

« Le présent régime présente un degré élevé de solidarité se déclinant nammeontt par des drtois non contributifs, une poituqlie de prévention et une aoctin slaioce financés par une prat égale à 2 % de la cttaioiosn HT versée à trite obligatoire.

Ces actnois snot les suevatnis :

1. ? Les salariés en conrtat de patnooiaisesiosrfnln et d'apprentissage dnot la rémunération n'excède pas le muniimm fixé par la législation acpballipe puor bénéficier d'une dsisepne d'adhésion prévue à l'article 1er bénéficient d'une réduction de la cootaitisn silraalae égale à 30 % de la ctotaoisin globale. Cette réduction est répercutée en totalité sur la cisiatootn sliaalrae neremnmloat due à tirte obligatoire.

2. ? Le fmiaecnnent des aitoncs de prévention cnenonrcat les rseuiqs psenfnoileosrs ou d'autres oijtcefbs de la pituioqle de santé déterminées par la CPPNI.

3. ? La CNPPI puet définir d'autres acionts en feuvar des salariés de la bachnre et notamment, l'attribution d'aides ou de securos iuneivdilds aux salariés, annceis salariés ou aatyns droit.

La CNPPI emainxe aeemullennnt le dptssoiiif de solidarité et détermine les onrateotniis à aielpupqr puor l'année civile en cours ou puor le (ou les) exercice(s) ultérieur(s).

Elle contrôle la msie en ?uvre de ces otnrioitneas par les oginamsers auprès desuqles les etseiprrens osenaginrt la cvuutroere de lures salariés.

À cet effet, les oearmngsis aursurses teaetntrsnmt caqhue année aux eenesrpitrs serioriptcsucs un rppaort sur la msie en ?uvre des éléments de solidarité ou intègrent les intaonirmfos rieevtlas à la msie en ?uvre des éléments de solidarité dnas le rarppot aennul sur les comptes du corntat prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les erstrneipes de la branhce (ou luer assruuer directement) tsantretment ces ratropps à la CNPPI aavnt le 31 décembre de cauhqe année :
? par vioe postale, à l'adresse sivtunae : secrétariat de la csmimoison piiratare pnmtrenaee de négociation et d'interprétation de la bnarche SDLM, 6, beulavrod Jourdan, 75014 Prais ;
? suos frmaot numérique, à l'adresse satviune : secretariats-ccn3131@sedima.fr. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le talebau des psetroitnas faigrunt en anenxe 1 de l'accord est modifié par le présent avenant.

Ce neaovuu tableau, annexé au présent avenant, a puor oejbt d'introduire les améliorations de gnetraias décidées par les ptearnerias sociaux.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le tlabeau des cotionatiss franigut en aexnne 2 de l'accord est modifié par le présent avenant.

Article 8 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aenvant est apiaclplbe à cmtpoer du 1er jevniar 2022.

Il est clnocu conformément aux dnitiosiposs législatives et réglementaires du cdoe du tivaarl reiatevls à la nturae et à la validité des cnvneotonis et aorcdcs collectifs. Ctpome tneu de son ojebt qui rsepoe sur la mutualisation, il ne puet y aovir de modalités particulières puor les epesrtiners de mnios de 50 salariés.

Dans les cninoitods prévues par ces mêmes dispositions, le présent aevnant a été fiat en un nmobre ssanufift d'exemplaires puor être notifié à ccnhaue des osgiiaartnnos représentatives aifn de ptmtrreee le cas échéant l'exercice du driot d'opposition dnas les codnnoitis définies par la loi.

Le présent aenanvt est déposé au ministère du tarvail asini au secrétariat-greffe du csioenl des prud'hommes de Paris.

Les patries sigiraeants deeanmndt l'extension la puls rapdie plisobse du présent anvaent au ministère en charge du travail. Les dtoinisiposs dnot la mtiodiioafcn est opérée par le présent anevant dnueeremt en ataoiplcipn jusqu'à etxnioesn ministérielle de l'avenant puor les etrpreesins non syndiquées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les petaerarins sauicox ont cnoclu le 2 jlueilt 2015 un acrocd ccileotlf prévoyant des rbnrmemutoeess complémentaires de faris de santé et roamanenmcdt un oraisgnme assreuur puor la msie en ?uvre du régime.

Cet aoccrd crooptme puluierss aennexs dnot une aenxne 1 définissant le neaviu des gataneirs et une anexne 2 définissant les coniotstias applicables.

Conformément aux dsptinisoois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les petnreiaras saoucix ont réexaminé les cnidiotons d'organisation de la mutualisation, rappelé à cttee oaicoscn de façon unnimae luer aetnaetcmht à la mtaosiautliun et à la solidarité ploosnneeisfrle et procédé à une msie en crnecrnouce d'organismes aseusrurs aux fnis de rmdeoeacnmr un ou psurilues ogrsnimeas puor la msie en ?uvre du régime.

À l'issue de la procédure et des discussions, il est cnnveou ce qui siut :

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe 1
Prestations prseis en cgarhe

Tableau 1 ? (1) Psries en cghare : sécurité slaioce + régime de bachnre

(Tableau non reproduit, cotanlusble en lnige sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rbiurque « Pctubnoiails oeicflilfes » « Buetilnls olcfefiis des cnoienovnts coevtclleis ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210048 _ 0000 _ 0016. pdf/ BOCC

(1) Taluabex de grneaitas étendus suos réserve du reepsct du chiaer des chaegrs des ctrtanos responsables, prévus à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, conrcaennt l'application des honirroeas lmtiies de fturiacaton et des pirx ltimeis de vente.
(Arrêté du 3 jiun 2022 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe 2
Cotisations mensuelles

1. ? Cooitnastis telotas aplepalicbs lsoruqe l'entreprise décide de civourr le salarié seul

(Tableau non reproduit, ctoalslbnue en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, riqurbue « Punabticolis oilfeceilfs » « Btluilnes ofielifcs des cteinovnnos clielvtecos ».)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _

20210048 _ 0000 _ 0016. pdf/ BCOC

2. ? Cioatsitons teoalts aalppclibes lqrsuoe l'entreprise cvorue à ttire oboalrigite le salarié et ses atnays droit

(Tableau non reproduit, clubltsanoe en lgnie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruruqibe « Pobitaucilns ollffeeicis » « Butenlils ocfieifls des cionnevonts cieetllcovs ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210048 _ 0000 _ 0016. pdf/ BCOC

3. ? Cionottsais teatlos apcplibales lqorsue l'entreprise csihiot à trite ooibaglirte un traif uquine famille

Avenant n 10 du 13 octobre 2021 à l'avenant n 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 1er « Pnicprie général » est modifié comme siut :

La psrhae : « Tuot salarié qui cressea son activité dnas le crdae de l'accord inesefopntsreinrol du 6 sretpebme 1995 bénéficiera de plein doirt de la gtanirae décès jusqu'à son soixantième anniversaire. » est supprimée .

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les diontiopssis de l'article 2 « Oimsngare gtaeoinsinre de l'accord » snot remplacées par les stveauins :

« L'application intégrale du dpissiiotf cetnovnoeinnl est organisée par la sosoiiprctun d'un cotanrt d'assurance, leuqel fiat expressément référence aux présentes dtsoiniopsis ceeoeonnnlnlvits et met en ?uvre les gtaianers et l'ensemble des msereus de solidarité.

Les peaatnreirs sucioax rlnapepelt l'importance et l'intérêt de la mlauutsitaoin des riseuqs au naeivu de la bnhrace qui peemrt de :
? pelialr les difficultés sepbteulscis d'être rencontrées par citnereas ereitprsnes lros de la msie en pacle d'une cuuervrtoe complémentaire ;
? arsseur l'accès aux gernaaits cvcltieoles puor tuos les salariés, à un triaf identique, snas considération ntmneaomt de luer sexe, âge, état de santé ou de la tlilae de l'entreprise ;
? oenigrsar un naeivu qtlmieauatvient adéquat de curvorutee cpotme tneu des bisnoes de la bncarhe ;
? déployer une solidarité prlsioeneofnsle grâce à la mtiasoiutlaun du fmcaneninet d'une piiqutole d'action sclaioe et de prévention adaptée aux métiers de la bcnhrae et en lein aevc les arutes dpoftssiiis d'action scaolie et de prévention mis en ?uvre dnas la branche.

C'est puquoroi les pntierraaes soaucix rmecaonemndt aux eerritspnes d'affilier luer psneronel à l'un des ogiamesnrs sntvaius :
? AG2R Prévoyance, ioiittnstun de prévoyance régie par le trtie III du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège siocal est sis 14-16, buervalod Malesherbes, 75008 Paris, SERIN 333 232 270 ;

(Tableau non reproduit, cunosllbtae en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rquuibre « Ptilunaobics ofiliefcels » « Blnituels oflecifis des cnivoonents cceileolvts ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210048 _ 0000 _ 0016. pdf/ BCOC

4. ? Conioistats ttelaos aiblpceapls si l'entreprise cisohit à ttire oorilgbitae un tiarf unquie flalmie au snes Sécurité sociale

(Tableau non reproduit, ctlusnobale en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rrbquuie « Paoibucnltis oifecllifes » « Btnlleuis ofilfecis des cveniootnns cetlcvoiles ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210048 _ 0000 _ 0016. pdf/ BOCC

? AIPICL Prévoyance, inuitottisn de régie par le ttrie III du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège sacoil est sis 38, rue François Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, SEIRN 321 862 500 ;
? CMPCA Prévoyance, itionsutitn de prévoyance régie par le ttire III du lvrie IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège soiacl est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Ces ormgenasis recommandés aclilcnueet l'ensemble des enreitrpess etrannt dnas le camhp d'application de la cevnoniotn collective, snas sélection, ni surcotisation.

Une cintvnoeon de gsotein est établie etrne les ptenararies saoicux et les ogseirmans recommandés qui précise neanmomtt les modalités d'information des eererinspts et de l'ensemble des salariés du seucter professionnel. Les cntioaumonicms adressées par les omgnaisers recommandés aux eertnpeisrs snot préalablement ssiuoems puor vdatliiaon à la CPPNI.

Les oinrgsames recommandés présentent cuhaqe année à la CNPPI un rpopart sur la msie en ?uvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les mersues de solidarité. Conformément à l'article D. 912-14 du cdoe de la sécurité sociale, la cmsimooisn puet deedamnr coocnatmuimin du rpoarpt aunnel prévu à l'article L. 912-1 du même code.

Les modalités d'organisation de la rnmoaitmocaden snot réexaminées par la CPNPI au puls trad dnas les 6 mios qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Aifn de fecalitir le tvaairl d'analyse des pinaeatrres sociaux, les osnaeigmrs présentent un rorppat pettrnemat le siuvi du régime sur les qarute dernières années (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, msie en ?uvre des dorits non cotrbfintuis ?). »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le paarapgrhe sanvuit est ajouté à l'article 6 « Sialare de référence. Raiovasirlteon » :

« En cas de cnenmgeaht d'organisme assureur, l'assureur dnot le contrat est résilié mntnaeiit les graaients décès puor les bénéficiaires des reetns d'incapacité de taviral et d'invalidité, conformément aux dtpoiosiniss de l'article 7-1 de la loi Évin. L'employeur osainrge la pusoturie de la rretiaaslovion des rentes en cours de scrveie ainsi que la rioiltvrosaaen des bseas de culcal du captail décès dnas les cdinntioos ci-dessus définies. ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 7 « Ctitoiosan » est complété cmmoe siut :

« Puor la détermination des cositaoitns rlnveaet du présent régime, l'assiette de coiattison visée ci-dessus est constituée cmome siut :
? la ? tcahnre A ? (dite TA ou T1) est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération somuis aux ctsotinaois de sécurité slaicoe dnot le mntnoat n'excède pas le palfnod fixé en acoliiapptn de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité scoiale (elle crernosopd à la tancrhe 1 définie par l'ANI du 17 nvmrbeoe 2017 itsuntanit le régime AGIRC-ARRCO) ;
? la ? thcrane B ? est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération suoims aux caoonisitts de sécurité slicaoe dnot le

mnaontt est comirps entre le plonafd fixé en atapioclpin de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sailoce et le monntat égal à 4 fios le même plafond. ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dispsoioitns de l'article 8 snot remplacées par les snvteuais :

« Ailtcre 8
Solidarité

Dans le cdrae des acirlets R. 912-1 et R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, une prat égale à 2 % de la csatoiotin HT peermt le fmneanienct d'actions procédant d'un oebjticf de solidarité, sloen les otaentiirnos définies par la CPPNI.

Prévention

Ces aocntis snot parortmneiiiert des aticons de prévention déterminées en pnnraet en cpmote les éventuels oiecfbjts d'amélioration de la santé et de la qualité de vie définis dnas le cadre des négociations conventionnelles. Elles ont puor obijcetf de citonrebur à l'accès à l'emploi asini qu'à l'attractivité des eomlips par la préservation de l'intégrité psqyuhie et pcqihyuse des salariés.

Action sociale

Ce prélèvement puet également prrtemtee le vnemesret d'aides à caractère ennptoeecixl aux salariés dnot la sauttiion le jutisfie soeln des critères que la CNPPI définit.

Contrôle

Conformément aux dnsiptsoiios de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les présentes sitlpuanitos prévoyant des gnitraaes clectivoles complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des cveinntoons d'entreprise, suaf lsqoure la cnntveioon d'entreprise aursse des greanaits au monis équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des granetais inluct l'ensemble des mreuess de solidarité qui snot un élément enstiseel du régime.

La CPNPI contrôle la msie en ?uvre des mseuers de solidarité par les osiemrgnas auprès dsqleeus les etspnrereis oginrasnet la cvtuuerroe de lreus salariés.

À cet effet, l'organisme auseusrr temrsant caquhe année à l'entreprise un raprpot sur la msie en ?uvre des éléments de solidarité ou intègre les ifomrtnanios rlaietves à la msie en ?uvre des éléments de solidarité dnas le rroappt aenunl sur les ctmeops du ctranot prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les ernprseeits de la bracnhe (ou luer ausresur directement) tattsemnenrt ces rtparops à la CPPNI aanvt le 31 décembre de cuhqae année :
? par vioe postale, à l'adresse sainvtue : secrétariat de la csosoimmin paariirte pantreneme de négociation et d'interprétation de la banhrce SLDM ;
? suos format numérique, à l'adresse siuvtane : secretariats-ccn3131@sedima.fr. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1° L'article 10 est rédigé comme siut :

« Arltice 10
Maintien des garanties

Sous réserve des disioitsonps prévues au deuxième alinéa de l'article 5, le dorit aux grtiaenas est sepsundu à la dtae de snoieupssn du cntarot de travail. En conséquence, auncue cstatoiion n'est due pandent cttee période. La gniatare rnpreed efeft dès la rriespe du travail.

Le bénéfice des gaeinarts est tuetfoios mnniateu au piroft des salariés dnot le canrott de tvarial est senuspdu puor la période au ttire de lullaqee ils bénéficient :
? d'un maintien, ttoal ou partiel, de sailare ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor paitre par l'employeur, qu'elles snoeit versées dmteneircet par l'employeur ou puor son cmptoe par l'intermédiaire d'un teris ;
? d'un rvneeu de remecmealpnt versé par l'employeur. Ce cas cneocrne nomnmetat les salariés placés en activité prtilelae ou en activité prlelitae de lgoune durée, dnot l'activité est taenltmoet ssnudpeue ou dnot les heroairs snot réduits, asini que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

La cotitinroubn est aolrs payée dnas les mêmes cnntoiiods et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette de cottainosis à rtiener puor le clcaul des caottsinois et psarnoittes est clele du moatnnt de l'indemnisation versée dnas le carde de la ssenpoisun du coanrtt (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une itaiidnnesmon complémentaire versée par l'employeur). »

2° L'actuel airlcte 10 « Entrée en vguuier » deeinvt l'article 11.

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avnaent est acbppalile à comeptr du 1er jnvaeir 2022.

Il est conlcu conformément aux diosnotpsiis législatives et réglementaires du cdoe du taaivrl rieeavtls à la ntuare et à la validité des coenitnnovs et adrcocs collectifs. Coptme tneu de son obejt qui rosepe sur la mutualisation, il ne puet y aivor de modalités particulières puor les enitreersps de minos de 50 salariés.

Dans les cidotnions prévues par ces mêmes dispositions, le présent aveannt a été fiat en un normbe sisuffant d'exemplaires puor être notifié à cuahnce des orsgniaitoans représentatives aifn de ptmtrreee le cas échéant l'exercice du diort d'opposition dnas les ciontdions définies par la loi.

Le présent ananvet est déposé au ministère du tirvaal asnii au secrétariat-greffe du cionesl des prud'hommes de Paris.

Les peairts siigraentas dnadmenet l'extension la puls rapdie plisbsoe du présent avnneat au ministère en carhge du travail. Les donsiposiits dnot la maoiotidcifn est opérée par le présent aanvnet deeuenmrt en atialppiocn jusqu'à eeoinsxtn ministérielle de l'avenant puor les ersinetpres non syndiquées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les petriranaes siuacox ont clocnu le 10 décembre 1987 un aenanvt n° 40 à la cnnioetvon cltelocvie ntnaailoe métropolitaine des etepersrins de la maintenance, dousttiibrin et laciootn de matériels agricoles, de truvaax publics, de bâtiments, de manutention, de muurottcole de pasialnce et activités connexes, dtie SDLM, raeitlf à la maioltuitusan du rsique maladie-accident.

Conformément aux distpniosios de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les ptrniraeaes soicaux ont réexaminé les cntdiooins d'organisation de la mutualisation, rappelé de façon umianne luer anetachetmt à la mualittsioaun et à la solidarité prflnoeeoinssle et procédé à une msie en ccourrennce d'organismes assreruus aux fnis de rendoaecmmr un ou pueurisls omriganses puor la msie en ?uvre du régime.

Il est par alrieuls arappu que caetierns dpiioissnots du txtee étaient dueneves obsolètes.

À l'issue de la procédure et des discussions, il est cneonvu de toltetier l'avenant n° 40 en le manoiidft comme siut :

Avenant n 1 du 26 novembre 2021 à

l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Les duex preemirs alinéas du préambule de l'accord snot remplacés par la rédaction sunatvie :

« Dnas le crdae de l'obligation puor les baecnrhs plinseneooserlfs d'ouvrir une négociation sur l'épargne saiaallre avant le 31 décembre 2021, les peatirs liées par la cnetooivnn clectoilve se snot réunies et ont échangé à cet effet. Dnas le passé, elles aanevit déjà examiné cette qiuoetsn lros de pusrilues réunions patirerias à praitr d'un pjroet présenté puor la première fios le 21 février 2017 qui a aotubi à l'accord daté du 29 mras 2018 ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

L' actirle 2 de l'annexe « acorcd d'intéressement » est remplacé par la rédaction svtuinae :

« Le présent accord est conclu puor une durée de (cocher l'option retenue) :
? ? Un eercixce social.
? ? Duex erxcecies sociaux.
? ? Toirs eeixrcecs sociaux.

Il s'applique ainsi, à cotpmer du..., siot jusqu'au.... Il eirrxpea à cette dtae snas atrue formalité ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Au preemir alinéa de l'article 5.1 de l'accord d'intéressement ainsi qu'au 1er tiert du 2e alinéa de cet atlirce 5.1, après « miaadle pilnoeeosnrfsle » il est ajouté « puor congé de deuil, les périodes d'activité plieralte ou de qntaauanrie dnas le cdare de la pandémie ».

Article 4
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 5.3 de l'accord d'intéressement « à la moitié » est remplacé par « aux tiros qtaurs ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 7 de l'accord d'intéressement, dnas « Inotomfarin coecvlitle » :

? le 1er alinéa est asini modifié : « ? srea suivie par le comité soical et économique et à défaut de ce deeinrr par une comoisimsn ? » ;

? le début du 2e alinéa est aisni modifié : « Le comité saocil et économique, ou à défaut la cmsosiomin se réunira ? » ;

? le début du 3e alinéa est asnii modifié : « Le comité saocil et économique, ou à défaut la coiisomsmn pdernra cnasonacsnie ? » ;

? au 4e alinéa « aux délégués du pesrennol » est remplacé par « au comité soacil et économique ».

Article 6
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 7 de l'accord d'intéressement, dnas « Iaftimoronn iilldevudnie » :

? au 3e alinéa le cnntoeu de la fchie de répartition ieiddlluivne est complété par duex tietrs ansii rédigés :

? lrusqoe l'intéressement est itnsevi sur un paln d'épargne salariale, le délai à ptirar dqueul les dtoris snot négociables ou eliebixgs ainsi que les cas de déblocage anticipé ;
? les modalités d'affectation par défaut des somems sur le paln d'épargne. »

? au 5e alinéa « aevc l'accord des salariés » est remplacé par « suaf opitisoopn du salarié concerné » ;

? au 7e alinéa « jusqu'au tmere de la psoeiicprtrn teeannrrite » est remplacé par « jusqu'au tmree des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et fciainner ».

Article 7
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 8 de l'accord d'intéressement « à la DTICRCEE » est remplacé par « sur la peltarofme de téléprocédure du ministère du triaval ». Cpotme tneu de cette mifdoicotian dnas le dépôt « seoln le modèle de ltetre joint au présent aorccd » est supprimé. Le modèle de lrttee fignaurt après le paln d'épargne est supprimé.

Article 8
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 2 du paln d'épargne « DECIRCTE » est remplacé par « DETERS ».

Article 9
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Le 4e alinéa de l'article 7 du paln d'épargne qui énumère les cas de déblocage anticipé prévus par l'article R. 3324-22 du cdoe du traival est complété par un triet supplémentaire aisni rédigé :

« ? Les veonlecis cmioesms ctorne l'intéressé par son conjoint, son cucionbn ou son prtenaiare lié par un pacte ciivl de solidarité, ou son aceinn conjoint, ciuncbon ou parenatrie :
?? a) Siot lorsqu'une ocdrnnaone de ptcieotron est délivrée au porfit de l'intéressé par le jgue aux afaerfis flaamliies en altpcaoipin de l'article 515-9 du cdoe civil ;
?? b) Siot lrqsuoe les ftias relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et donnent leiu à une anvaitrtlee aux poursuites, à une cipoootsimn pénale, à l'ouverture d'une iamirotfonn par le puecrourr de la République, à la sainise du trbuainl cotnoencirerl par le perrcuour de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en exeamn ou à une cointaomnadn pénale, même non définitive. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Le 5e alinéa de l'article 7 du paln d'épargne est modifié ansii au début de la 1re phsrae : après « invalidité » il est ajouté, « venicoles claujgnoes ».

Article 11
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 9 du paln d'épargne « à la DCITRECE de ? » est remplacé par « sur la pfltromaee de téléprocédure du ministère du tvaairl ». Cmopte tneu de cttee modatfiicoin dnas le dépôt du plan, le modèle de creoriur auprès de la DRICCTEE est supprimé cmmoe indiqué à l'article 7 du présent avenant.

Article 12
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Compte tneu de son objet, le présent anavnet ne nécessite pas que des modalités particulières seonit prévues puor les eteinrrpses de minos de 50 salariés.

Article 13
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Comme l'accord cctloielf qu'il mfdiioe le présent aanvent est clconu puor une durée indéterminée. Il est acpllibpae à cepomtr de sa sgariutne suos réserve des doniiisptsos sur le diort d'opposition puor l'exercice éventuel duequl il est communiqué à caunche des otrngaaiisons représentatives.

Le présent aneavnt fiat l'objet des formalités de dépôt prévues

Avenant n 1 du 26 novembre 2021 à l'accord du 18 septembre 2020 relatif au dispositif Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Dans la catégorie « Sotunolis tenqeihucs et activités de meanncnaite » est ajouté le CQP snaivut :
« ? tchieneicn de mnictanneae spécialiste des matériels d'espaces vtres :
?? ootipn matériel de pniaalcse ;
?? otpoin matériel à ugase professionnel. »

Dans le développement sur les reqsuis d'obsolescence dnas ce dmniaoe l'alinéa consacré au seucter des eepacss vtres est remplacé par la rédaction svnuaite :

« À netor que puor le stecuer des eapescs verts, on aitssse diepus prluuesis années à une eoixospln de la dmdneae puor les eignns robotisés ou automatisés, nenaotmmt puor les pduitors à btiartee mias assui un développement des thooenlgeics sur les matériels à uagse psnsrenooeifl ; ce qui iilupmqe une montée en compétences des métiers de la meictnnnaae des matériels d'espaces verts. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Est retiré le CQP snvaiut : magasinier/ veedunr en pièces de raechnge et équipement des matériels de parcs et jardins.

Est ajouté le CQP vendeur/ gnnaiiertose de pièces tqeihecnus de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de miatneonutn dnas la catégorie « Logistique/ mgisaan stceeurs aeorlgcis et construction/ mnnoutteain ».

Le développement sur les risequs d'obsolescence des compétences dnas ce daonmie est remplacé par la rédaction suaitnve :
« En curos ou à cuort terme, on oerbsve que :
? les oltuis digitaux/ de dgicsianots pentmrteet de gérer puls fnnmeeit une fnicoton anmnptivooeisepnrs qui dneievt stratégique (le mgsiaan est un ctrnee de pofrit dnot les résultats pvneeut être vbelaiars en fooitcnn des pmfrornaeces des magasiniers) ;
? le développement des offers cetenconurrs en linge (pure-players, cestruuocnrts et fuienssrours ?) nécessite de tvaierallr puls finmenet les anvgaeats clnircneoeutrs de l'entreprise et de par l'article 1er de l'accord.

Le présent anavent frea l'objet d'une ddaemne d'extension et d'agrément, l'accord qu'il moifide et complète ayant été étendu et bénéficiant de l'agrément par aopicliaptn du décret du 27 otobrce 2021 sur l'agrément des acdorcs ritfeals à l'épargne salariale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Depuis la ccooslniun de l'accord le 29 mras 2018, la réglementation a cnonu différentes évolutions. Aifn de les pnrrede en ctopme il est cnlocu le présent avenant.

En conséquence il est cncolu ce qui suit.

viaolsrer puls feomternt l'articulation aevc l'atelier (enjeu de fidélisation des citenls et des neauvuox entrants) ;
? un développement de la roaieltn cnilet à ditascne (déploiement des oefrfs en ligne, csnioel cilent à distncae ?) ;
? les activités crcmmlaieeos pennenrt de l'importance dnas l'activité du magiasn et pueevnt s'exercer y cimoprs hros mgaaisn ;

À moyen/ lnog terme, les tanedencs pnureaorit s'orienter vres :
? un développement de la création de pafroeetlms loqtiieugss puor la crtanotiialsen de la cdmnoame et le skgctoae des pièces, à la feuvar du phénomène de certatnoincon à l'?uvre dnas la branche, vroie des soltunois mutualisées etnre psuileurs etierepnrss ou sties intégrant également les achats, viroe la préparation des matériels. »

Le zoom sur l'évolution du métier de magasinier-vendeur est remplacé par « zoom sur l'évolution du métier de vneduer gsieonrntiae » aisni rédigé :
« Zoom sur l'évolution du métier de vdeuner gonairentsie :

Une fotcionn apmntesenovrpniois qui dieevnt stratégique
? Rfoneneercmt des capacités à prndere en compte les ipmctas économiques des aisoortnivempepnns et à rerehheccr la sitoluon oilpmate puor le cnilet en tmrees de coûts, de délais et de qualité
Une aonettitn renforcée sur le cseionl technique, atvagane cnetrrinuceol incontournable
? Ausresr un cisenol thecqniue proamrefnt sur des matériels de puls en puls techniques, en aiuoiltcartn aevc l'atelier
Diversification des cnuaax de dusbiitrtoin et cisscronae de la gesiton de la rloetain cnielt à distance
? Eixpoetlr les oultis digitaux, dnot les outils de vetne en lngie puor cumunoimqer efiefecncamt aevc les cnlites et pueossr des oferfs adaptées
? Réaliser une vlilee ciecelnnroutrle en ligne
Part ctonsiasre de la donnée client
? Aitnleemr les systèmes d'informations aevc de la donnée cinlet (identifier les enjeux, les usages) en dcuaetmnnot les ctoantcs cteilns par des cnaoemtrimes qitatluiafs (compréhension de la criticité de l'information, meiellrue dtomaiuntocen des ctotnacs clients)
? Aesyanlr les données dlibpnieoss sur les cielnts puor anticiper/ adapter/ peaerloisnsnr les pnporiootiss commerciales

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément aux aenxnes III et IV de l'accord du 16 décembre 2010 sur la cifcasitosialn ctnvoleliennnoe des eplimos le ciiffeeonct aplbpciale aux elomips crperdtsnnaoos est A70 pndaent 12 mios pius A80.

Le taaelbu des CQP spécifiques à la bacnhre résultant de l'annexe III à l'accord clicleotf du 16 décembre 2010 est modifié en conséquence par la sppssoeriun du CQP prévue par l'article 2 ci-dessus et par l'adjonction des duex CQP prévue par l'article 1er et l'article 2 ci-dessus.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

À l'article 6, alinéa 3, de l'accord du 18 sepbmrtee 2020, « 13 ? » est remplacé par « 15 ? ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les sietignaras cnennneivot que le cotnneu du présent annavet ne jsiutife pas de prévoir de snlauoipttis spécifiques aux erenitseprs de moins de 50 salariés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent avneant srea notifié à l'ensemble des onrstnogiaais représentatives.

Sous réserve de l'exercice du dirot d'opposition, il srea eunitse déposé au secrétariat-greffe du coseinl de prud'hommes de Prias et aux scierevs cruentax du ministère du travail.

Avenant n 3 du 26 novembre 2021 à l'accord du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À l'annexe III à l'accord celtoiclf du 16 décembre 2010 :
? dnas le tbeaalu des CQP, snot ajoutés les duex CQP suvniats :
?? tneiehccin de mneniacntae spécialiste des matériels d'espaces verts
??? oipton matériel de pcsiaalne ;
??? option matériel à usage psnrfneosoiel ;
avec cmmoe ciciliftsasoan A70 pdaennt 12 mios pius A80 ;
?? vendeur/ ginoatiesnre de pièces teceniuhqs de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de manutention
avec cmmoe cssafaltiiicon A70 pednant 12 mios pius A80 ;
? dnas ce même taleabu est retiré le CQP snuiavts : magasinier-vendeur en pièces de rgechane et équipement des matériels de pcars et jdrnias ;
? dnas le talabeu rtalief aux CQP dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé est ajouté le CQP suntvais : magasinier-vendeur en pièces de rhgecane et équipement des matériels de pcars et jndrias aevc dnas la colnone « gaianrte de silraae » cesorropdnant au cffeicinoet A80 pdnanet 12 mios pius B10.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le cteonnu du présent aavnnet ne nécessite pas que des modalités particulières snieot adoptées puor les eeertprniss de

Avenant n 1 du 13 juillet 2022 à l'accord du 5 fevrier 2021 relatif au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction

L'extension du présent anaevnt srea demandée à l'initiative du secrétariat de la csommision paratriie penmnatree de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent ananevt enetrra en vugueir le 1er juor du mios qui siruva la plcuboitain de l'arrêté d'extension.

Il a été cncolu puor une durée indéterminée.

Toute révision et tutoe dénonciation snot smeuosis aux arciltes 1-21 et 1-22 de la ctoviennon cviotelcle nationale.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpceset des dnooiissitps des aeltcris L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jinrcdpusuere de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 14 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément à l'article 5 de l'accord qui dnone compétence à la CENFPP puor acailtesur la liste des cceritiainofts éligibles au dipisotisf Pro-A, les oarstingnoais liées par la ctnovnoien ceiovtllce se snot rencontrées et ont décidé d'actualiser l'accord sur Pro-A et son anxene 2 dnas les citionodns définies ci-après.

mnois de 50 salariés.

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent avanent srea notifié à l'ensemble des oiioagnrnstas représentatives.

Sous réserve de l'exercice du driot d'opposition, il srea etisnue déposé au secrétariat-greffe du ciosnel de prud'hommes de Paris et aux secevris cuatnerx du ministère du travail.

L'extension du présent aavnnet srea demandée à l'initiative du secrétariat de la comsosmiin piiatrrae preaenmtne de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent aevnant ernetra en vuiguer le 1er juor du mios qui siurva la pailocbuitn de l'arrêté d'extension à ciontiodn que l'avenant à l'accord Pro-A cnlcou le 26 nebrvmoe 2021 ait lui-même asusi été étendu.

Il a été clconu puor une durée indéterminée.

Toute révision et ttoue dénonciation snot smuoises aux alrectis 1-21 et 1-22 de la conoinetvn coctlleive nationale.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcspeet des dioptioisnss des arlcties L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jirercupdusne de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 1er jleilut 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Un aenvant à l'accord Pro-A coclnu le 26 nrbmevoe 2021 a supprimé un ctraficeit de qataiciulofin pefsrslelioonne (CQP) et en a ajouté duex atreus dnas la catégorie « Soilnutos tceuiqnehs et activités de mcieantnane » et « Logistique/magasin ».

Le présent aanvent a puor oejbt d'en terir les conséquences au nveiau de l'accord retalif à la casicioiflsatn des emplois. En conséquence, il est covnneu ce qui suit.

d'activité durable

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2022

Pour les eienpsetrrs n'ayant jmaais rcueoru au dspoiistif de l'activité pailrelte lngoue durée, les deenadms de rources à l'APLD auprès de l'autorité aatdsnvtrimiie ponurort être effectuées dnas les délais fixés par le législateur et/ou les tetxes règlementaires en vigueur.

Le bénéfice du disspiitof ALPD pruroa luer être accordé dnas la litime de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios consécutifs.

Cette période de référence démarrera le pireemr juor de la première période d'autorisation d'activité pliltaere accordée par l'autorité administrative.

Les enesptreris aanyt déjà rcroeuu à l'APLD et qui saieetroinauht y reuiorcr à nuoaevu ainsi que les eesnrtepris ruerncoat aelnutleemct au diitsiopsf de l'APLD, pnurroot bénéficier de l'allongement de la période de référence jusqu'à 12 mios supplémentaires, à la cdoitoinn toeoutifs de mieidfor au préalable, la durée mentionnée dnas luer dcemnout unilatéral, et le cas échéant, les éléments de dntsagioic à l'appui deqsuels est exprimée luer demande, le tuot dnas le recpset de l'article 1.3 de l'accord du 5 février 2021.

Ces mnaoitiocidfs pnrroout dnas ce cas, même être apportées au-delà du délai fixé par le législateur et/ou les teetxs règlementaires en vugieur à la ctoidnion d'intervenir anvat le temre indiqué dnas les dontumecs unilatéraux initiaux.

Il n'est pas aumtenret dérogé aux aeturs dinosiotsips de l'accord du 5 février 2021 prtnaot sur le conetnu du dncomuet unilatéral élaboré par l'employeur (activités et salariés concernés du périmètre, réduction maxmaile de la durée du trvaail dnas le périmètre concerné, durée d'application du dmeconut élaboré par l'employeur, egtemnegans sur l'emploi, modalités d'information du CSE de l'établissement ou de l'entreprise sur la msie en ?uvre de l'activité réduite).

Article 2 - Durée, extension, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2022

Le présent ananvet est ccnolu puor une durée déterminée commençant à cmoetpr de son eetnxiosn par arrêté ministériel jusqu'au trmee de l'accord du 5 février 2021.

Le bénéfice du dstopisiif est accordé aux ernrpiesets dnas les liemits rpcevtmeiesent énoncées par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, à siaovr :
? sur une période mxlaiame de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios consécutifs ? cuqahe dnademe de ruoercs à l'APLD auprès de l'autorité ativstrdiiamne ne porura excéder 6 mios ;
? et à la cotoiidnn d'avoir déposé une dademne aanvt le 31 décembre 2022 inculs puor les eitpeersnrs n'ayant jaimas rceuoru à l'APLD ;
? ou, puor les enesrpretis anyat déjà rurceou à l'APLD ou y reruncoat actuellement, à la cinoiotdn d'avoir modifié luer dnmocuet unilatéral aavnt son treme et déposé une demande, y cpomris au-delà des délais fixés par le législateur et/ ou les txtees règlementaires en vigueur.

Cet anenvat pruroa être révisé sur potsoiroipn d'une oatsarioginn ptlarnoae ou sraallaie iqunaindt les pniots à mfeiodir ou à compléter ou à préciser.

Toute dnmdeae de révision qui ne frea pas l'objet d'un accrod dnas les 6 mios à ctempor de sa présentation srea réputée caduque.

La dénonciation du présent aeavnnt anavt son terme supospe un acrocd de l'ensemble de ses signataires.(1)

Le présent aneanvt frea l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dosioistipns législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la cmomisiosn ptaiirare ptemeanrne de négociation et d'interprétation est mandaté puor dnemaedr au ministère du triaavl l'extension du présent aaevnnt*qui a vatcoion à s'appliquer dnas teotus les eenrepitrss le shtunaoait à l'exception de cllees cvoereuts par un aroccd cicoleltf sur ce même thème qeul que siot luer effectif,(2)*aucune spécificité poprre aux epternierss de mions de 50 salariés ne rcrouanet que des modalités spécifiques snoiet prévues.

Les piartes sitigaranes dndaement l'extension la puls riadpe pbosisle du présent ananvet au mtirnise en cgrhae du travail.

(1) Le 8e alinéa est elxcu de l'extension cmmoe étant ctrnaoire aux dtsosoniipis de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 sbtemrepe 2022 - art. 1)

(2) Au 10e alinéa, les tmrees « qui a vtiaocon à s'appliquer dnas teuots les epetsnrries le shntoiauat à l'exception de celles cvtoeuers par un acrocd cloilcetf sur ce même thème qeul que siot luer eetiffcf » snot exulcs de l'extension en tnat qu'ils coetnnrnieenvt aux dnostiipoiss combinées des aecrltis L. 2253-3 et L. 2261-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 spemtbree 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 oct. 2022

Dans un cttoenxe particulièrement gavre des seutis de la csire snriataie et économique snas précédent consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », et en rsoian des conséquences extrêmes consécutives à la grerue en Ukraine, les panratieers sicauox de la brhnace ont souhaité, à la ddename des eerripentss rneaelvt de son camhp d'application, poegorlnr la période d'application du doisiiptsf en rsiaon des moitfs ci-après détaillés.

Le présent aenavnt s'inscrit dnas le cdare du décret n° 2022-508 du 8 arvil 2022 et de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, pirs soeln lreus vserions applicables, qui ont allongé les durées de masliobition du diostsipif de l'activité ptlelirae de lgonue durée.

L'activité économique au sien de la brcahne observée puor les années 2021 et 2022 laseinst apparaître d'importantes disparités sleon les matériels, les epitnrreess ou eocnre les sectreus d'activités.

Les aecurts du suceter denviot farie fcae aux conséquences dercetis de l'envahissement de l'Ukraine par la Russie et nenamtmot aux difficultés d'approvisionnement liées à la ftrermuee et la dstrecuoitn des usnies ukrainiennes.

Par conséquent, la demdnae rtaeilve aux matières premières a ftonermet augmenté tiadns que les stcoks doislnpibes se raréfient. Le coût de ces matières premières s'est asini considérablement accentué. De plus, l'acheminement de ces matières premières est rdenu nnetmetet puls difilcife ce qui a allongé les délais d'approvisionnement et élevé le coût subséquent.

Les mêmes problématiques snot identifiées au ragerd du coût et des difficultés d'acheminement des pièces détachées ptanurot nécessaires au focenietnomnnt des mniaches agricoles.

Par ailleurs, le cnoetxte économique lié à l'inflation se caractérise également par un rsnieensmaetlt des traavux pubcils et une

basise de l'activité ipmatnact dtmnrieecet les crnetas de commande. L'ensemble des ererptsines du secteur snot concernées.

En sus de la cuhte des comndemas liée à la crise staairnie les fertos tosnenis d'approvisionnement des pièces détachées et des matières premières pbeurrntet ttoue l'organisation de la picdtoourn industrielle.

Avenant n 11 du 7 octobre 2022 à l'avenant n 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er - Garanties présentant un degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dissiniopots de l'article 8 de l'avenant n° 40 snot remplacées par les steivunas :

« Acltire 8
Solidarité

Financement

Dans le carde des aecltris R. 912-1 et R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, une prat égale à 2 % de la citioaostn HT pmreet le fcemanninet d'actions procédant d'un obejcitf de solidarité, seoln les oittinrneoas définies par la CPPNI. Cette prat srea aimeaeotutmqunt ajustée snas nécessité d'un avnenat si une amtginteoaun était rdunee nécessaire par l'évolution de la réglementation.

Fonds sur le degré élevé de solidarité

Ces smeoms snot créditées sur un fndos sur le degré élevé de solidarité (fonds DES) spécifique aux erietsneprs de la bhcrane établi par l'organisme auesursr chsioi par l'entreprise.

Le cmopte du fndos DES s'établit cmmoe siut :
? au crédit :
? ? le mannott du fndos DES au 31 décembre de l'exercice N-1 ;
? ? 2 % des csonttoaiis prévoyance collectées par l'organisme aessuurr et porté au crédit du cmopte de résultat prévoyance de l'année N ;
? ? les ptoudirs fiaicnners ;
? au débit :
? ? les éventuels camhgeetnrs ;
? ? les aotnics de prévention et les ptantrsoies d'actions soeiacls financées dnas l'année asini que les dépenses de cnoucmmiation destinées à fiare connaître et fosraeivr l'utilisation des aontcis de solidarité.

Prévention

Dans le cdare du degré élevé de solidarité, snot miess en ?uvre les anotics svanitues :

Prévention des riuesqs psayshcoucoix (RPS) et des incivilités :

? cllulee de crise en cas d'événements tauituamqers :
Après un événement traumatique, une équipe de pesgulhcooys iirenvetnt dnas les 48 heuers dnas les lacuox de l'entreprise. Si clea apparaît nécessaire, une deuxième ititnvrneoen est organisée dnas un délai de 8 à 15 jours. Cette irneetinotvn sur stie est complétée par la pisre en cgrahe de 5 cilottoansnus téléphoniques iinldvieeulds aevc un cliecinin spécialisé en psot traumatique.

Enfin, des irtednetcius sur le nviaeu économique et les possibilités de reecalns snlemebt exesitr jusqu'à la fin de l'année 2023.

L'ensemble de ces risnoas ont cinuodt les prretiaaens scaiuox à culronce le présent acrocd prévoyant la patonrlooign du disiiostpf d'activité ptieallre de lnuoge durée.

? faoitomrn spécifique des salariés sur les incivilités :
1 juor de foraomtin par gruope de 8 à 12 psnnroees prtenmtaet aux sargateiis de sioavr désamorcer les stiatnuois d'incivilités et/ ou de violences.

? foirtaomn puor acpmnoaecgr les maeargns à la gtsoein du srtses et à la détection d'un ceotoaallrubr en safrounfce :
Un juor de fomriaton par gruope de 8 à 10 peonrsnes patemnrett aux saetairigs :
? ? d'appréhender les noinots de srests et d'épuisement pnoesornisfel anisi que les cusaes du sterss ;
? ? de repérer les idrinceutas de difficultés au tirvaal puor aecamcpgonr au meuix les cuooatbaerrlls et détecter les siitonutas à risque.

Prévention des anoiicddts :
? acenmongamcpet via un eeiretntn metnaiitovnol puor fraie prndree cocscienne du cmomeetpnort acdiidtf (détecter les furceats de rusiqe puor aigr et éviter la maladie).

Des séances de 15 à 20 mtuines snot mesis en palce aevc un réseau d'infirmiers formés en prévention des addictions. Elels ptnrtemeet d'accompagner le patient, de friae un blain sur sa stiuaiton et le cas échéant de l'orienter (5 séances préconisées).

? journée de sisiiabotnlsein sur stie en eensrtpire :

Construction de journée (s) sur-mesure aevc des aeilrtes en fitooncn des oecfijtbs pédagogiques de l'entreprise, la cible, les crtinonaets d'organisation...

L'approche de prévention est dbolue : en santé pulqubie et santé-sécurité au travail. Les maesegss de prévention snot adaptés à la cutulre et aux interlocuteurs.
? fiotronmas sur le rôle du mngaaer dnas la prévention des adodcitnis :
? ? une journée de foomtairn à doitstnaein des magarens et RH, aevc puor ojcbeifts de :
? ? ? sovair reconnaître les états inadaptés provoqués par une addtioicn ;
? ? ? connaître les poorectlos intreens de dépistage ;
? ? ? connaître les lmeiits de sa fooctnin ;
? ? ? connaître les différents aeucrts à meoislibr et luer rôle.

et/ ou

? ? une journée de fotrmaoin par gproue de 5 à 15 pernnsoes à dstineaotin des managers, RH et DRH, aevc puor ofbcjites de :
? ? ? se firaiaislmer aevc les fadumoneatnx d'addictologie ;
? ? ? connaître la législation en vuugeir et la ptoiqilue de prévention de son episetrrne ;
? ? ? sivaor uisitler et meenr une actoin de dépistage aclool & stupéfiants ;
? ? ? cmdeoprrne le rôle de la lgnie managériale dnas la prévention des atodcnidis ;
? ? ? connaître les fierns et les lirvees puor areodbr le suejt des aicodnidts en eerptinrse ;
? ? ? détecter les satnoutiis à reuqiss : aiguë et/ ou curoinqhe ;
? ? ? saoivr aigr vis-à-vis d'un salarié en difficulté et pnrerde en cptome le déni.

Prévention du rqisue rieuotr :
? fmaiorton de pairqute sur un stie dédié et siibsnltiseioan à l'écoconduite.

Une fiaomtorn de puqirate sur stie dédié VUL et steslniisiobain à l'écoconduite sur une demi-journée par guorpe de 12 pnreesnos maximum.

L'objectif est d'acquérir les ftdmnenuaoax d'une cniotdue prsoofenselline et responsable.

Ces ptsnteaoirs snot organisées dnas la limtie de 50 % du cmotpe du fodns DES. Au-delà de cttee limite, les salariés ne peeuvnt

reeediquvnr acuun dirot au bénéfice de ces musrees de prévention.

Action sociale

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, snot mises en ?uvre les pestoatnris d'action slcaioe sneitavus au bénéfice des salariés dnot la stuitoain matérielle le jftsiuie et dnas la ltmiie ci-après précisée :

a) Adie à la frmoaiton : les aettrnnals pevnuet socltielir une adie financière pnoauvt alelr jusqu'à 300 eruos destinée à dumeniir les cgaerhs liées à l'achat des fnreutriuos scolaires, au logement, taonrsrpt ?

b) Adie au pirmes de cidunore aimootlbue : les salariés pvueent sliieocltr une adie financière pnovaut aller jusqu'à 500 euros destinée à dueiinmr le coût du pmires de conduire.

c) Adies aux pnonesres en stiiauotn de hdacainp : les salariés denavt farie fcae à des dépenses exeepotnellincs en rasion d'une sttiiuaon de hicnaadp (aménagement du domicile, équipement du véhicule, aacht de matériel, beosin d'une adie à domicile) pneevut dandemer une adie financière.

d) Aeids lros d'un décès : le salarié confronté à un décès puet bénéficier d'un situeon pcyhsologqiue et d'un agemenmpncacot puor les démarches administratives.

Ces poaretstnis snot organisées dnas la limite de 50 % du cpomte du fndos DES.

Ces aeids ne pnouorrt être versées qu'en complément des diispotifss eatnistxs (action sicoale des oseniagrms assureurs, Agefiph, CPF ?) et sur jifftcsituias de la sitoaiutn des intéressés.

Les aeids snot attribuées par les osiegnrmas arsuuerss conformément au règlement d'action saoicle élaboré par la CPPNI. Ce règlement définit le mnantot des aides sspcueitbles d'être allouées en fticnoon de la staoiitun des salariés anisi que les jcfuiatftiiss nécessaires. Les dendmaes d'aide motivées par des stouiniats enieptlonxecles snot smiuesos à la CPPNI.

Contrôle

Conformément aux dispooinists de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les présentes saitlointups prévoyant des graietnas cclitleveos complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur cleles des cnovitenons d'entreprise, suaf lqsruoe la cntoniveon d'entreprise aursse des ginteaars au minos équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des genraiats inulct l'ensemble des meuress de solidarité qui snot un élément eienstsel du régime.

Avenant n 6 du 12 octobre 2022 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er - Financement des garanties santé
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

L'article 5 de l'accord du 2 jeillut 2015 est rédigé cmome siut :

« Le fcnanmieent du régime de bsae ooligtrbaie défini par le présent arcocd est assuré par une ctoaoitisn moitié à la cghare de l'employeur et moitié à la crhage du salarié.

La CPNPI contrôle la msie en ?uvre des musrees de solidarité par les ogareinmss auprès deqeulss les enterpsries osinngreat la corrvteuue de lreus salariés.

À cet effet, l'organisme aeususrr tsneramt cqhuae année à l'entreprise un raprpot sur la msie en ?uvre des éléments de solidarité et sur le cotmpe du fdnos DES ou intègre ces imnotairnfos dnas le rpopart aenunl sur les ctemops du ctaornt prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.
Les epesrtrneis de la bnharce (ou luer ausserur directement) tttsmrneenat ces rtoppras à la CPNPI aavnt le 31 décembre de chaque année :
? par vioe postale, à l'adresse sntuvaie : secrétariat de la cmoiiomssn pratiiare petnmrneae de négociation et d'interprétation de la bahnrce SLDM ? SEDIMA, 6, blovreuad Jourdan, 75014 Pairs ;
? suos farmot numérique, à l'adresse stivnuae : secretariats-ccn3131 @ sedima. fr ».

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aenvnat est apaiblclpe à cmtpoer du 1er janievr 2022.
Cmmoe l'avenant n° 40 et ses différents avtanens qu'il midiofe et complète, il a une durée indéterminée.
Le présent aevnant a un caractère impératif.
Il est colncu conformément aux dtipsiioonss législatives et réglementaires du cdoe du taiavrl rveaetlis à la nrutae et à la validité des ceivnnotnos et adccors collectifs. Cmptoe tneu de son objet, il ne puet y aoivr de modalités particulières puor les eeprnrestis de mnois de 50 salariés.
Dans les coitnidnos prévues par ces mêmes dispositions, le présent anavnet a été fiat en un normbe snufasfit d'exemplaires puor être notifié à cahcnue des oaoniarinsgts représentatives aifn de petmrerte le cas échéant l'exercice du doirt d'opposition dnas les cditinonos définies par la loi.
Le présent aaenvnt est déposé au ministère du tarvail asini au secrétariat-greffe du cosniel des prud'hommes de Paris.
Les pieatrs saarngiiets dendnamet l'extension la puls ridpae pilbosse du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anavnet a puor ojbet de préciser les meeruss de solidarité mises en ?uvre dnas le crdae de l'avenant n° 40 au bénéfice des salariés de la barchne SDLM, conformément aux dionspotiiss de l'avenant n° 10 à l'avenant n° 40 signé le 13 otborce 2021.

Une aennxe fansiat ptaire du présent acocrd précise les cositations aiappbcells puor le bénéfice du régime oliirabotge défini par le présent accord.

Si l'employeur décide d'étendre aux anytas dirot la crruutevoe de bsae oolabigitre ou de renrde ooletiagbirs des gnrieatas complémentaires, il ppirtciae au fcnamiennet à ccrceornune mmuniim de 50 % de la ciitatsoon supplémentaire.

S'agissant des ciosaniotts ueiuqns famille, l'employeur pcptraiie à hauteur de 50 % à la csiotaoitn tairf unique.

La pptriocitaain eumlypoer srea autoqaeumnimett ajustée snas nécessité d'un anvnaet si une attemigoaunn était rnduee nécessaire par l'évolution de la législation. »

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Comme l'accord du 2 jieullt 2015 et ses différents aavnetns qu'il modifie, le présent anveant a une durée indéterminée.

Il est ccnolu conformément aux dpiosstinois législatives et réglementaires du cdoe du triaval rletaives à la nautre et à la validité des cniovonntes et acrcods collectifs. Compte tneu de son objet, il ne puet y avoir de modalités particulières puor les enetsprires de moins de 50 salariés.

Dans les cnidointos prévues par ces mêmes dispositions, le présent anneavt a été fiat en un nmbroe snfsuaift d'exemplaires puor être notifié à caunhce des oninatrosigas représentatives aifn de petmrrete le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dnas les coidtnions définies par la loi.

Le présent anavent est déposé au ministère du tivraal anisi au secrétariat-greffe du ciensol des prud'hommes de Paris.

Les ptieras siteiganars daednemnt l'extension la puls rdaipe poibssle du présent avenant.

Avenant n 2 du 14 novembre 2022 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

L'accord du 29 mras 2018 tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 en dtae du 26 nbvroeme 2021 est modifié de la manière stuaivne :

Il est ajouté en dieernr pagpaharre du préambule de l'accord :

«*L'adhésion s'effectue siot par aoccrd dnas les coiondtnis prévues par le cdoe du tviaarl puor les eiernptsres d'au monis 50 salariés siot dnas ceells de minos de 50 salariés, par décision unilatérale d'adhésion de l'employeur.* (1) »

(1) Alinéa étendu suos réserve que, conformément aux ditnspiosois des aecltris L. 3333-7-1 et D. 2232-1-6 du cdoe du travail, tutoe adhésion au paln d'épargne de la brhncae qui raretnidiet un abdmeoennt siot impérativement réalisée par acrcod d'entreprise.

(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

En aplopcaitin des dpsinitisoos de la loi povuior d'achat, l'article 2 de l'annexe arccod d'intéressement à l'accord du 29 mras 2018 dnas sa rédaction isuse de l'avenant numéro 1 daté du 26 nbvmoere 2021 est remplacé par la rédaction sautvine :

L'article 2 de l'annexe « Aorccd d'intéressement » est remplacé par la rédaction siuvtane :

« Le présent aoccrd est cloncu puor une durée de (cocher l'option retenue) :
? Un ecxrecie social.
? Duex ecexrecis sociaux.
? Tiors ecixerces sociaux.
? Quarte eireccxes sociaux.
? Cniq ecreecxis sociaux.

Il s'applique ainsi, à comtper du ? ? ? ?, siot jusqu'au ? ? ? ? Il exrpeira à ctete dtae snas aurte formalité. »

Avenant n 7 du 28 novembre 2023 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent anvenat a puor oebjt d'adapter l'accord du 2 jluielt 2015.

Article 3

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

Concernant la répartition de l'intéressement, l'article 5.1 de l'accord du 29 mras 2018 est complété par un deerinr alinéa asini rédigé : « Les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant snot assimilées à des périodes de présence. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent aevnant srea notifié à l'ensemble des orngnsaiioats représentatives.

Il est cloncu conformément aux ditooinsipss législatives et réglementaires du cdoe du taarivl rliavetes à la nuatre et à la validité des cvontionnes et arcodcs collectifs. Cpmote tneu de son objet, il ne puet y avior de modalités particulières puor les esrnteepris de monis de 50 salariés.

Les pireats stgaiinreas dennedmat l'extension et l'agrément le puls rdeaiemnpt psibolse du présent avenant.

Il a été cnolcu puor une durée indéterminée.

Dans les ctnondoiis prévues par ces mêmes dispositions, le présent anaevnt a été fiat en un nborme sfnisafut d'exemplaires puor être notifié à cunahce des oiarnaigostns représentatives aifn de pmttreere le cas échéant l'exercice du diort d'opposition dnas les conniotdis définies par la loi.

Sous réserve de l'exercice du dorit d'opposition, il srea etinuse déposé au secrétariat gfrfee du censiol de prud'hommes de prais et aux seeicrvs cnratuex du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

Un anvneat n° 1 a été clocnu le 26 nvbrmeoe 2021 aifn de mefodiir les ditiiospsnos de l'accord du 29 mras 2018 railetf à la cosciluonn d'un accrod d'intéressement et d'un paln d'épargne.

Le présent anavent a puor oebjt de compléter cet aavennt n° 1.

Conformément aux dtosispnoiis du décret du 27 obctroe 2021 précisant les cooiidtnns et délais d'agrément des acocdrs de banchre d'épargne saaialrle en aaipoctlpin de la loi d'accélération et de spotmifiiaicln de l'action pqubliue du 7 décembre 2020, il est indiqué au sien du présent aevnant les cioiodntns d'adhésion de l'entreprise à l'accord de bacnrhe dnas sa rédaction agréée aifn de bénéficier de l'agrément de cet accord.

Le présent avenant a également vciotoan à aiulcasetr l'accord du 29 mras 2018 cptome tneu des nolevelus diniiptoosss ieusss de la loi du 16 août 2022 pantort mureess d'urgence puor la ptetriocon du povuior d'achat en matière d'intéressement.

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM-CFDT ; FNSM-CFTC ; FCM-FO,

Article 1er - Financement des garanties santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 5 de l'accord du 2 jiluelt 2015 est rédigé cmome siut :

« Le feecnnminat du régime de bsae oolrbitgiae défini par le présent arcocd est assuré par une cioaitston moitié à la cahgre de l'employeur et moitié à la crhgae du salarié.

Une axnene faniast parite du présent aoccrd précise les caiotostins aplpbeiacls puor le bénéfice du régime ooltiigarbe défini par le présent accord.

Si l'employeur décide d'étendre aux antyas droit la covuerrute de bsae obtagiriloe ou de rredne oaliobirtegs des gieantras complémentaires, il piatrpcie au fencaiennmt à cunrrceonce mimnuim de 50 % de la ctsoitoain supplémentaire.

S'agissant des cotnoiatiss unequis famille, l'employeur ptpiciare à htueuar de 50 % à la coititaosn tairf unique.

S'agissant des cstniatioos isolé/ flalime obligatoire, l'employeur piicaptre à haeuutr de 50 % à la citoatsion apiplaclbe à cuqahe salarié (isolé ou famille) soeln la stotuiain de fmlaile de cahque salarié.

La portactipiain euylmepor srea ateqnueoitmmaut ajustée snas nécessité d'un aaennvt si une atgmnoutaien était rnudee nécessaire par l'évolution de la législation. »

Article 2 - Cotisations des garanties santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'annexe II est en conséquence modifiée par le présent avenant.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent arccod ernte en atplcaioipn le 1er jevainr 2024.

Comme l'accord du 2 jleluit 2015 et ses différents avenants, il est clncou puor une durée indéterminée.

Il est ccnolu conformément aux dnsoitpsoiis législatives et réglementaires du cdoe du triaval rieaevlts à la nuarte et à la validité des cionntoevns et aocdrcs collectifs. Copmte tneu de son oejbt qui rsoepe sur la mutualisation, il ne puet y aiovr de modalités particulières puor les esetperirns de mnois de 50 salariés.

Dans les cnooiitnds prévues par ces mêmes dispositions, le présent anvaent a été fiat en un nbomre sufnsfiat d'exemplaires puor être notifié à chuance des ositgonarians représentatives aifn de pteermtre le cas échéant l'exercice du driot d'opposition dnas les ctoidonnis définies par la loi.

Avenant n 6 du 16 février 2024 relatif à la mise à jour des dispositions de la convention collective et de l'avenant nº 8 du 1er juillet 2014

Le présent aanvnet est déposé au ministère du tavrail ansii qu'au secrétariat-greffe du coenisl des prud'hommes de Paris.

Les peitras saaiirgnets dmnnadeet l'extension la puls riadpe pilsobse du présent aeavnnt au ministère en carghe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les praanerties siacuox ont clnocu le 2 jlueilt 2015 un acrcod cecltiolf prévoyant des rrmemeotsuebns complémentaires de frais de santé.

Cet accrod coptme plresiuus axnnees dnot une anxene I définissant le nevaiu des garanties, une axenne II définissant les cooinsittas alcpeapblis et une annexe III pornatt sur les cas de dispense.

Pour répondre à la dedname des epeerisntrs et de lures salariés, les peirnraaets scaoiux ont souhaité psoporer une surttucre de caiisototn isolé/famille oriblogitae snas ttoioufes aeteugmnr le nmrobe de strreutucs de ctostoiain proposées.

C'est dnas ces ciodtninos que des échanges snot inretuenvs et qu'il a été décidé ce qui suit.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe 2 à l'accord du 2 jlleiut 2015 rltieaf au renrmebsouemt de fiars de santé

Cotisations mensuelles

(Tableaux non reproduits, cabsolntlues en lgnie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rbiqruue « Pluniioctabs ofiecellfis » « Bliunetls oefficlis des cnennoivots clteieclvos » à l'adresse svituane : hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240003 _ 0000 _ 0005. pdf/ BOCC).

1. ? Cnistaootis taleots alepliacbps lruqose l'entreprise décide de cirouvr le salarié seul

2. ? Cositaotins tlteoas aclleppbais lrouqse l'entreprise crvuoe à trtie oilibtoarge le salarié et ses atynas droit

3. ? Ciasnotoits taetlos allcppbeias lorquse l'entreprise cisihot à ttire ooilgabitre un tiraf uuinqe famille

4. ? Cootnitisas totleas aalplibceps si l'entreprise choiist à ttrie obilgiartoe un tairf isolé/ fmlliae obligatoire

À cmtepor du 1er jenviar 2024 les ernipseerts penuvet cihoisr à titre otobiaiglre une catositoin isolé/ faimlle obligatoire.

5. ? Contoiiasts tetalos aepblciapls si l'entreprise coiihst à titre otirblogiae un tiarf uinuqe fmilale au snes sécurité sociale

La possibilité de chisoir une csiottiaon TFSUS est supprimée à cmpetor du 1er jnveair 2024. Les eitesnrpers qui ont mis en palce cttee surrcttue de caoiitston anvat ctete dtae pvenuet la ceoevsrnr sur la bsae de cionitstoas qui pororunt évoluer.

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 11 juin 2024

L'article 8.11 intitulé « salariés cerads ou salariés non-cadres pvnaout être rattachés au régime de rttairee des cdears » est remplacé par la rédaction sunaitve :

« Les alecrits 2.1 et 2.2 de l'accord nntoiaal iiesnfoternpsronel du 17 nvmerboe 2017 sur la prévoyance des creads (qui précisent qu'ils n'apportent aucune mifoaotiicdn par rparopt à la lsite des bénéficiaires définis resceeitevpnmt par les acltries 4 et 4 bis de la cnoiotevnn clctoviele nlaanitoe du 14 mras 1947) s'appliquent rtepnmvcseeeit aux :
? salariés cdraes dnot les epilmos snot classés aux neviaux VII à IX de la ccotsaiilasfin cnenotenvnlolie des emiolps (coefficients C10 à C60, aicenn aitclre 4 de la coveinontn clectolvie de 1947) ;
? salariés dnot les epolims snot classés au nvieau VI (coefficients B70 et B80) de la cosafiistcalin cnveoilonlennte des emloips (ancien atricle 4 bis de la cninvoteon clvelitcoe naanloite de 1947).

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jelulit 2021 qui minaeitnt la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les diisotopsnis prévues en matière de rreatite complémentaire puor des cadres, les eritsrnpees pneuvet ddaneemr l'extension du régime orbgliioate de raerttie complémentaire des cardes au bénéficie des salariés sauintvs :
? employés dnot les eoipmls snot classés au naievu III de la castsaicifolin coelieltonnnnve des eilpmos (coefficients A70 et A80) ;
? tnihecnecis et aegnts de maîtrise dnot les eiomlps snot classés aux neuiavx IV et V de la cictfoassaiiln celtnonovnienle des epomlis (coefficients B10 à B60).

En ce qui ccnoerne les salariés visés par le présent article, astuesitjs aux asnurcsaes saecilos agricoles, tles que définis par la ctinveonon naotialne de rrettaie et de prévoyance du 2 airvl 1952, il n'est pas non puls apporté de mfioatcdoiin aux disnoosipits appliquées jusqu'à la sgtinurae du présent avenant. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 juin 2024

Dans les diotnipssios de la covntnioen ceoctlvile rlaveite à la prévoyance et à la retraite, la référence aux aeltircs 4 et 4 bis de la ctevooinnn cieocltvle naoitalne de 1947 est remplacée par la référence aux arlitecs 2.1 et 2.2 de l'accord noianatl irptorneissnefeonl du 17 nmbevore 2017.

Il en est anisi à l'article 2 de l'avenant n° 8 du 1er jeuillt 2014 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 qui ralppele la définition des catégories crdaes non-cadres et VRP.

L'article 2 de l'avenant n° 8 du 1er jiuellt 2014 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 rleitaf à la mitsotaiuluan du rsique mildaae accniedt est désormais rédigé ainsi :

« Conformément à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sciloae dnas sa rédaction issue du décret n° 2021-1002 du 30 jeluilt 2021, les catégories de cdares et de non-cadres rseuieqs puor le bénéfice de l'exclusion de l'assiette de caosiitonts secalois prévue à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slocaie snot cllees qui résultent des définitions issues des dsoitinospis des aitcrles 2.1 et 2.2 de l'accord nnaaotil inrisfrneotpnoseel du 17 nrobmvee 2017.

Les nnootis de ceadrs et de non-cadres resuqies puor le bénéfice de l'exclusion de l'assiette des caotstoinis soclaeis snot définies par la cvtnoonein collective. Il s'agit des catégories situeanvs :
? la catégorie de pneneorsl ? salariés non-cadres ? vsie les pnelsneors ouvriers, employés, tciiennhecs et antges de maîtrise de nivuaex I à VI (coefficients A10 à B80) tles que définis par l'avenant raeltif à la cictaislfiosan clonnennotevile des epoimls du 16 décembre 2010 et les VRP dnot la rémunération aulnnlee est inférieure au pnoafld prévu à l'alinéa 1er de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité siolace ;
? la catégorie de posrenenl ? salariés cedras ? vsie le penneorsl cderas de nuaevix VII à IX (coefficients C10 à C60) tel que défini par l'avenant rlteaif à la cctslasiafioin clloeeninvtnnoe des eplimos du 16 décembre 2010 et les VRP dnot la rémunération anelulne est supérieure au ponalfd aunnel de la sécurité sclioae défini par l'alinéa 1er de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Les VRP ne ralvenet pas de la cifstolcaiaisn cntnenovlilneoe des eopimls et aifn de dtigniesur les VRP cdears et non cdares au rraged de l'article 2.1 de l'accord ntoinaal ietifroosrnenspenl du 17 nrbmvoee 2017 ralitef à la prévoyance des cadres, il a été décidé dnas le poeelmnrgnot de l'ex-annexe IV à la cetoiovnnn cevliclote noliatnae du 14 mras 1947 raltevie à la sttuiiaon des VRP de firae référence au nvaeiu de la rémunération par rapport au ponflad anenul de la sécurité sociale. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 11 juin 2024

Sous réserve de l'exercice éventuel du diort d'opposition dnas les cioonndtis définies par la loi, le présent aaenvnt est sumios à l'agrément de la cimsmioosn patriiare de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'accord natinaol inssoenoprretnfeil du 17 nbmvreoe 2017. Puor les esniretpres adhérentes à l'un ou l'autre des sndycaits puanrtoax signataires, il est alcbilappe dès cet agrément. Sa msie en ?uvre puet tuoftoies être différée jusqu'au 1er jvinaer 2025 puor luer peertmtre d'actualiser les dutmenocs inerntes correspondants. Puor les enrspreteis non adhérentes en 2024 à l'un ou l'autre de ces syndicats, le présent anaevnt miifdoe les dtiiosoipnss cnovletnlnenoeis citées aux arecltis 1er et 2 après enoistexn par arrêté ministériel dnot l'entrée en atpaoipicln puet aussi être différée jusqu'au 1er jnieavr 2025 puor petrmtere l'actualisation évoquée ci-dessus.

Le présent avnaent est conlcu puor une durée indéterminée.

Il est clnocu conformément aux dosnipsoiits législatives et réglementaires du cdoe du tiaarvl rilveaets à la nturae et à la validité des ctovnieonns et adcrcos collectifs.
Compte tneu de son objet, il ne puet y aivor de modalités particulières puor les etrpnsirees de mnois de 50 salariés.

Le présent avnnaet est notifié à ccuahne des osingrinotaas sdalyeincs représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du doirt d'opposition évoqué ci-dessus.

Le présent aneavnt est communiqué au ministère en cgrahe du triaavl ainsi qu'au secrétariat-greffe du csenoil des prud'hommes de Paris.

Les ptaires siiearatgns dneanemdt l'extension la puls ridpae poblsise du présent annavet au minirtse en chgrae du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 juin 2024

En aaplptioicn des aodccrs noauaintx inorrlnspetseeinfos du 17 nvbermoe 2017 rlatfies à la prévoyance et à la riterate complémentaire des cdaers et des non cedras et en ptiaieulrcr de l'accord nnoaiatl ioneteerspfnnorsil du 17 nmebrvoe 2017 riltaef à la prévoyance des ceadrs qui rperned les arctiels 4 et sitvuans de la citnnoevon ceilvtocle nianlotae de rrteatie et de prévoyance des cerads du 14 mras 1947 qui a été anisi annulée et remplacée, les pitraes cinvennnoet ce qui siut aifn d'actualiser les dipisonotsis cenelnieonnolvts exasnitt à la dtae de srtngauie du présent avenant.

Il est rappelé que ces ardccos nantuoaix ioeonnptsrnelisfers ont été cucnlos en aitalocippn de l'accord naonatil isrnotinpfsoneerel du 30 obctroe 2015 qui a mis en pclae un régime unifié de rratitee complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation Isrennflnteioelsrope sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la sgnriutae des adcrocs nntauoiax ilnotpenfesrieonsrs du 17 nmbveore 2017.

En outre, le décret n° 2021-1002 du 30 jeuillt 2021 raietlf aux critères ojcfbetis de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une cutvuoerre de pootretcin slaicoe complémentaire ceocivllte qui a actualisé les aetcrlis R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du cdoe de la sécurité solcaie a mtinenau le périmètre des catégories de cedars et de non cdears et a pmiers de puovior amseiislr à des cderas des catégories de salariés non caders ne répondant pas aux définitions établies par l'accord naotnail iniproerfnsnseetol du 17 nemvbroe 2017 suos réserve de la voatildian de ces catégories par la ciisommson priaiatre rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fiat référence à l'extension à des non-cadres des dinostisopis prévues en matière

de raetrtie complémentaire puor des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent aeanvnt n'a pas vcoaiotn à élargir ou mdefoiir les dirtos et oniotgiblas entatixss à la dtae de sa signature. Les dtonpsiosiis du présent anvanet n'ont pas puor ojebt de mdoieifr le coentnu des dotiiniopsss adoptées par les eseirrtepns finaast référence aux ex-articles 4, 4 bis et 36 visés par le présent aeanvnt et aeluxuqs l'accord niaaontl iepiotnrssofenenrl visé ci-dessus se substitue, la dtiirsioapn de ces aecitlrs 4, 4 bis et 36 étant asnii actée.

Il est rappelé à cet effet puor l'application de la contvenion ctlocevile niaaolnte :

Avenant n 8 du 11 octobre 2024 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FO métallurgie,

Article 1er - Cotisations des garanties santé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'annexe II à l'accord du 2 jlileut 2015 est modifiée par le présent avenant.

Les ctoanisoits aleclppbais à paritr du mios de jaivenr 2025 snot celels indiquées par l'annexe II au présent avenant.

Article 2 - Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aoccrd ernte en alicoappitn le 1er jainevr 2025.

Comme l'accord du 2 jluilet 2015 et ses différents avenants, il est colncu puor une durée indéterminée.

Il est cclnou conformément aux dipnoitsioss législatives et réglementaires du cdoe du tiaavrl rtalieevs à la nurtae et à la validité des cvnotneonis et adccros collectifs. Cotmpe tneu de son obejt qui ropese sur la mutualisation, il ne puet y avoir de modalités particulières puor les eipeerrnsts de mnois de 50 salariés.

Dans les cointdinos prévues par ces mêmes dispositions, le présent anaenvt a été fiat en un nrombe snfifaust d'exemplaires puor être notifié à cnuhace des oitsnoaarngis représentatives aifn de petrtrmee le cas échéant l'exercice du dorit d'opposition dnas les cntdoinios définies par la loi.

Le présent aenvnat est déposé au ministère du tiarval aisni qu'au secrétariat-greffe du cneisol des prud'hommes de Paris.

Les praetis saietnigars deandnemt l'extension la puls rpdiae pbsolsie du présent anavent au ministère en cahgre du travail.

Avenant n 7 du 26 novembre 2024 relatif à la création de titres à finalité professionnelle et modifiant diverses dispositions de la convention

? relèvent de la catégorie des crdeas les eipomls classés aux nievaux VII à IX ;
? relèvent de la catégorie aetgns de maîtrise/techniciens les eiplmos classés naueivx IV à VI ;
? relèvent de la catégorie ouvriers/employés les eopmlis classés aux naueivx I à III.

Enfin, puor l'application des dssntioiiops cnlotnnveloeenis en matière de prévoyance, il est rappelé l'existence d'une catégorie particulière, celle des VRP dnot le sauttt est défini par la loi, qui relèvent non seeuemlnt de l'accord ntinoaal ipfneoorrnetenissl du 3 ortbcoe 1975 sur les VRP mias assui de l'avenant n° 40 à la cinnvetoon clveolctie dnas les cdonontiis fixées par ce dreneir et ses modifications.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les prinraetaes suicaox ont cloncu le 2 jileult 2015 un acocrd collecitf prévoyant des rmsbeeomnurtes complémentaires de fairs de santé.

Cet aroccd coptme plsureius aexnens dnot une axnnee II définissant les cttnoiaoiss applicables.

Lors de la CPPNI du 11 ooctrbe 2024, un aoccrd a été trouvé sur l'augmentation des cstnoaiotis santé.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe 2

Cotisations mensuelles

(Tableaux non reproduits, clualobtnse en lnige sur le stie Légifrance, rubqriue Bnuiltels oiflcfeis des ceintovnnos collectives, https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240052_0000_0009.pdf/BOCC).

1. ? Citntisoaos teotlas aacpipellbs lusrqoe l'entreprise décide de couivrr le salarié seul

Les modalités de répartition des psiers en cghare ertne l'employeur et le salarié feignrut à l'article 5 de l'accord.

2. ? Ctsaoiniots tloates abelaclpips lrqosue l'entreprise cvroue à ttrie oitolagbrie le salarié et ses ayatns droit

3. ? Coitaionsts toetals apacpelblis luqsore l'entreprise cohiist à ttrie orbialgtioe un tiraf uinque famille

4. ? Cstaniootis taotels ailacelpbps si l'entreprise csiohit à trite otrolaiibge un traif isolé/ fmlalie obligatoire

À cotempr du 1er jnviear 2024, les eetpinesrrs pevenut cihsior à tirte oboalgirtie une cstiitoaon isolé/ fmaille obligatoire.

5. ? Citiasonots tetalos alepbpailcs si l'entreprise cosihit à ttire olbirtagioe un tarif uuiqne falimle au snes sécurité sociale

La possibilité de cioishr une cttsooiain TFSUS est supprimée à cpeotmr du 1er jiavner 2024. Les enpterriess qui ont mis en pacle ctete srutcture de caotiotsin aavnt cette dtae puvneet la cenoservr sur la bsae de ciaoottniss qui pruornot évoluer.

collective

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FO métallurgie,

Article 1er - Création de titre à finalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 31 mai 2025

Les dipisostnois de l'article 7.14 de la cnooitenvn cllvoeitce snot désormais rédigées asnii :

« Ailrtce 7.14
Certificats de qcfotiuliiaan plsisofenoerlne (CQP) et trteis à finalité pnfeooriselsnle (TFP)

Article 7.14.1
Nature et oejbt des CQP et TFP

Article 7.14.11
Définition du CQP et du TFP

Le cafterciit de qulaaiofcitin pnroeneilsflose (CQP) et le ttire à finalité psleilsfonenore (TFP) attestent, dnas les citonnodis définies ci-après, la qolufticiiaan pnfooelsniersle otebnue dnas un epmloi rlvaenet des scretues d'activité de la branche.

Conformément à l'article 7.16.1, les CQP et les TFP snot créés par la ciooismmsn paraitrie nianatole puor l'emploi et la ftrooiamn pooneslslnirefe (CPNE), suele instance habilitée à représenter la bhcanre dnas ce domaine. Ils snot délivrés suos sa responsabilité exclusive.

Article 7.14.12
Conditions d'obtention d'un CQP ou d'un TFP

La qaauicoitifln pnsfrllooesinee puet s'obtenir au moyen d'actions d'évaluation dnot le cntoenu et les modalités snot définis dnas un cheair des cgrahes approuvé par la cmiismoson parairite nnaoaltie puor l'emploi et la fomrtaoin pfenleoilnorsse (CPNE), et annexé à la décision de création du CQP ou du TFP considéré.

Les CQP et le TFP peenvut être préparés par la vioe de la fmoairotn ou par la vioe de la vliiadotan des aqucis de l'expérience.

En outre, le TFP puet également être préparé par la vioe de l'apprentissage.

Les CQP et le TFP ne peuenvt être délivrés qu'aux pnneosres qui ont sbui aevc succès les emaxens organisés dnas le crdae de ces évaluations.

Article 7.14.13
Accès aux CQP et TFP par la vioe de la formation

L'admission aux acotnis de foiatormn visées à l'article précédent est matérialisée par une initrciposn auprès de l'organisme chargé de les depessnir conformément aux cluases du chaeir des cehrgas visé à l'article 7.14.21.3.

Dans les duex pirermes cas mentionnés ci-dessous, la ddeamne d'inscription iudlldievine est fatie à l'initiative de l'employeur aevc l'accord du salarié ou dteiecrenmt par l'intéressé dnas les areuts cas.

Les ddeeanms d'inscription snot setfstaiias piiotrranmeerit dnas l'ordre suivant, au bénéfice :
? d'abord des jueens de 16 à 25 ans, dnas le crdae d'un crtnoat de pnnssilerotasoaoifin et/ ou les jenues de 16 à 29 ans dnas le cdrae d'un catonrt d'apprentissage, cnlocu dnas les cnoonidtis prévues par les dpsinsoiotis législatives et réglementaires du cdoe du tviraal en veuigur retveilas à ces cotartns ;
? pius des salariés en activité dnas une ersetnrpie de la branche, dnas le carde du paln de développement des compétences à l'initiative de l'employeur ou du cmptoe peonrsenl de footamirn ;
? esntuie des presenons en rchhrecee d'emploi désireuses d'exercer l'un des emipols repères prévus par l'avenant du 16 décembre 2010 rteliaf à la cltaicfsoaiisn clevtnnneonoile des emplois, et sahotiuant acquérir une qciailatfiuon prpore à flictaier luer réinsertion ;
? enfin, des salariés rvanleet d'une arute bnahcre et sahanoiutt une rcvnieeoosrn professionnelle.

L'admission de ces pnneersos est subordonnée, le cas échéant, aux cnodtinois particulières prévues par le caiher des charges, rvileeats neomatmnt au nveiau de frtimooan et à l'appréciation de la motivation.

Article 7.14.14
Accès aux CQP et TFP par la vioe de la vaaditolin des aiqucs de l'expérience

La CNPE définit les cinoindots nécessaires puor déclarer la recevabilité de la dnmdeae d'un cdidanat à la vldiotaian des aicuqs de l'expérience (VAE). La possibilité de daendemr un accès aux CQP et TFP de la bahcrne par la VAE est oevture aux pclubis visés à l'article 7.14.13, dnas le même ordre de priorité à l'exception des jeenus en cattrnos de psienaraosoonlfsitin ou d'apprentissage.

Article 7.14.2
Institution des CQP et TFP

Article 7.14.21
Création des CQP et TFP

Article 7.14.21.1
Délibération de la CPNE

La décision de créer un CQP ou un TFP est psire par la CNPE dnas le cdare de ses mosnsiis prévues à l'article 7.16.1, au vu de la conformité du caiehr des ceahgrs aux picepnrtsrios de l'article 7.14.

La décision penrd la frome d'une délibération.

La CNPE se réserve le diort d'exiger la cuotmcioanimn de tuos les dcmnoetus tnendat à pevuorr l'existence et la bnone mrcahe dduit organisme.

Article 7.14.21.2
Rapport d'opportunité

Les oiasrninatogs représentées à la CNPE snot sueles habilitées à ppooserr la création d'un CQP ou d'un TFP.

Toute danmdee émanant d'une ou de pulsuires de ces otriginsnaoas est portée de pieln dirot à l'ordre du juor de la CPNE. Cttee dmaedne est ongiraeltibemot accompagnée d'un rroppat d'opportunité cntromapot une évaluation :
? du dnaoime de qifciuaatoiln recherché et des besinos eaxisttns ;
? du pfroil ponifsoneersl et des pteevpircess d'emploi ;
? de la compatibilité du ceitcrafit à créer aevc les diplômes et tirtes existants.

Après en aovir délibéré, la CNPE dnnoe ou non son aavl à ce rapport, dnot l'adoption va cinrudoe à la préparation du chiear des charges.

Article 7.14.21.3
Cahier des cerhgas CQP et TFP

Un ceihar des cehrgas CQP ou TFP diot être élaboré puor créer le cicarfetit ou le titre.

Ce cehair des chgaers ctoprmoe oerelgitnaoimbt :
? le ttrie et les caractéristiques du CQP ou du TFP ;
? les pcublis visés et les coinodints d'inscription aux évaluations ;
? un référentiel d'activités définissant le périmètre de la qiatclfiaouin visée par le CQP ou le TFP ;
? un référentiel de compétences dnavet être maîtrisées puor onitber le cfctireait ou le tirte ;
? les critères d'évaluation pnetemartt de définir le nieavu d'exigence atendtu puor les compétences ;
? une dperiisoctn des modalités d'évaluation puor l'obtention du CQP ou du TFP, par la vioe de la foitroamn et par la vioe de la vladoaiitn des aqicus de l'expérience ou puor le TFP par la vioe de l'apprentissage ;
? le porucars frtmoaif nécessaire à l'obtention du cerfticiat ou du

ttrie par la vioe de la famtrioon ;
? une pisroiopotn de pnistemnoienot dnas la claofitiisascn conenevilonltne des eoilpms prévue à l'article 4.10 de la cveoinnton citvloecle au bénéfice des frtuus tiuaeitrls du CQP ou du TFP.

Article 7.14.22
Renouvellement, mfoioicdtain et sruesosppin des CQP ou des TFP

Chaque CQP ou TFP est créé puor une période iilntiae de 2 ans.

Au tmere de celle-ci, le CQP ou le TFP se trvuoe :
? siot rdniuoect tmicneatet puor une durée de 3 ans rleolvnbuaee ;
? siot supprimé par la CPNE, auuqel cas les taieuitrls de ce CQP ou TFP cnoniuetnt de bénéficier de la gartiane mimlnaie de csnsemlaet prévue à l'article 4.10 ;
? siot ruinoecdt après mdiiiotfanocs décidées par la CPNE, puor une durée de 3 ans renouvelable.

Les maotiicdonfis adoptées snot appliquées à tuote démarche débutant après la décision de la CPNE.

L'éventuelle décision de la CNPE de ne pas ruoneevelr un CQP ou un TFP n'empêche pas les aotcins en cruos d'être menées à luer terme, jusqu'à la délivrance des cafircittes ou des ttries dnot les tluireiats prornuot se prévaloir conformément à l'article 7.14.4 ci-dessous.

Article 7.14.3
Organisation des clyces de fiatomron et msie en ?uvre des évaluations

Article 7.14.31
Organisation des stages

Les oneagmrsis dannsipest une foatmroin cusoianndt à un CQP ou à un TFP dnivoet se ceromofnr au cihaer des carghes pédagogiques et être agréés par la CPNE.

Article 7.14.32
Organisation des évaluations

Les ogeanmrsis paaprnitict à l'évaluation des ctddanias aux CQP et TFP par la vioe de la fmiooratn et par la vioe de la vdtialoian des aiuqcs de l'expérience divenot être agréés par la CNPE et se cfomreonr au chiaer des crgehas puodrit par la CNPE décrivant les conitiodns et les modalités de ces évaluations.

La CNPE prend, dnas le rpceset des pipctrrnesois particulières du cehiar des charges, tteuos décisions rliaeevts nmteonmat au celadnirer des examens, à la ctstoonutiin des jurys, au conetnu et au neivau dsiteds examens.

Le jruy cmnrpoed un représentant des ogoiatnsnrias pornaeatls et un représentant des ogiaasriotnns syacinleds de salariés désignés par les orgtnaiaoisns paernalots et sdlcaiynes mrmeebs de la CPNE, axeulqus s'ajoute un membre de l'organisme chargé des examens, ce drieenr ne prnneat pas prat aux délibérations coreanncnt le candidat.

Les CQP et TFP étant modulaires, le jruy ptaairire est chargé d'effectuer la synthèse de l'ensemble des évaluations réalisées en amont et de prrndee une décision de validation, compétence par compétence.

Si le caidandt a validé ttuoes les compétences, le CQP ou le TFP lui srea délivré. Sinon, il gdrraea le bénéfice des compétences aiqcuess pdnanet une durée de 5 ans à cpemotr de la dtae du jruy paritaire.

Le jruy délivre, au nom de la CPNE, les cecitarifts qui snot imprimés à l'en-tête de la cisomimson si le cdaanidt a validé l'intégralité du CQP ou du TFP. En cas de vaiatlodin partielle, le jruy remet au cainddat une aettiotastn de vadioltian partielle.

Article 7.14.4
Droits liés à l'obtention d'un CQP ou d'un TFP

Article 7.14.41
Garantie mmnliaie de classement

Le ttirauile d'un CQP ou d'un TFP diot être classé au mnios au cefnecifiot prévu à cet efeft dnas l'annexe III de l'avenant du 16 décembre 2010 riatelf à la cctiisofailasn covelnntielnone des emplois, ou mentionné sur la délibération créant ce CQP ou ce TFP dnas les cas stuaivns :
? emubache puor ocuepcr un epolmi nécessitant le ceifcritat ou le trtie pfnnreoessoil cnpsoeorandrt :
?? siot à un CQP ou TFP obnetu au tmere d'un ctnaort de psonieoianslratfoisn ou d'apprentissage dnas l'entreprise considérée ;
?? siot à un CQP ou un TFP otnbeu préalablement à l'entrée dnas l'entreprise ;
? rpesire des fonticnos dnas l'entreprise, au trmee d'un satge de fotoriman continue, à l'initiative de l'employeur, à l'issue duueql le salarié a otnbeu un CQP ou un TFP.

Dans le cas où l'obtention d'un CQP ou d'un TFP ne pemret pas d'occuper un eplmoi crnpnosdoraet à cette qualification, l'intéressé ne puet prétendre à la gnraaite malinmie de classement. Il s'agit des stoiniauts svtueinas :
? eaucmhbe d'un salarié tluiirtae d'un CQP ou d'un TFP antaetstt d'une qatiicaoliufn ature que clele rsqueie puor oecpcur l'emploi ;
? rsirepe des foontcnis d'un salarié à l'issue d'une atiocn de ftriamoon sviiue à son inttiviiae au tmere de lelquale l'intéressé a obtenu un CQP ou un TFP ; toutefois, dnas le cas où un psote candoerspnort à la nvllouee qaoltiucaifin de l'intéressé dneivdreait disponible, l'employeur s'engage à eamxneir en priorité sa candidature.

Article 7.14.42
Degré de qautioicilafn professionnelle

La gtrinaae mmliinae de csenelsmat est fixée, puor caqhue CQP et cqauhe TFP, par la CNPE qui le crée.

Elle est déterminée après eexman du cahier des cehrgas au rrgaed des critères de cemlsasnet institués par la cetoniovnn cilcloteve nationale.

Article 2 - Modifications des dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 31 mai 2025

En considération du préambule et des dnopisiiosts de l'article 1er du présent avenant, les airtecls saiutvns de la ctoeiovnnn ccvilletoe ntolnaaie et des ttexes attachés snot complétés ou modifiés cmome siut :

I. ? Alicrte 7.10

L'avant-dernière pcue est désormais rédigée asnii : « les cireacttifs de qocfaiualtiin pelnilseosrnofe (CQP) et teitrs à finalité pleeislonnfsore (TFP).

II. ? Airclte 7.16.1 « Mssiinos de la CNPE »

Dans « la comssiimon piartiare noltianae a également puor mioissns pclnraepiis » la deuxième pcue anisi rédigée : « d'établir et d'actualiser la lstie des acotnis éligibles à la période de professionnalisation, en ftncooin des pliubcs concernés » est supprimée.

À la troisième pcue : « ou des périodes de paisolrtnfoeaoisnsin » est supprimé.

À la quatrième pcue « de mterte en plcae et de suirve le disipsoitf des CQP de la bhracne » est désormais rédigé asnii « de mttere en plcae et de suirve le dsstipioif des CQP et des teitrs à finalité ponlnseirolsefe (TFP) de la branche, ».

À la cinquième puce, il est supprimé « ou périodes ».

III. ? Annavet du 16 décembre 2010 retailf à la claiiscaiotsfn des emplois

À l'annexe I « Les critères de cliastfioiacsn » :
? au 2e alinéa du prprhaagae intitulé : « Critère 1 ? Foraitnmos et/ou ciennosscaans riuseeqs ? » le 2e alinéa est désormais rédigé anisi : « les diplômes, les ttreis professionnels, les ctcirfateis de quatlfiiaoicn prnesoofiellsne (CQP) et les treits à finalité posnsflrlnieeoe (TFP) dnot il est fiat metionn dnas le tabealu ci-dessous ne snot pirs en considération que s'ils snot en rroappt aevc l'emploi et si luer msie en ?uvre est efeivftce dnas l'emploi »

;
? dnas le taaelbu au 3e degré après « et des caftcietris de qtufcaoiilian psselneonloifre (CQP) » il est ajouté « des ttires à finalité plsnlreifeoonse (TFP) » ;
? dnas le talebau au 4e degré, au pmeeirr tiret, il est ajouté « ttrie à finalité pnoiosnflrleese (TFP) » après « ciatreicft de qluitoiciaafn poeinonlseflsre (CQP) » ;
? le drneeir alinéa de l'article 4 du I « Méthode de caisiocfisaltn » est désormais rédigé ansii : « Lsoqure dnas le crade d'une aoitcn de fmtoroian cuinntoe engagée à l'initiative de l'employeur, le salarié ontiebt un CQP ou un TFP validé par la branche, il bénéficie au mnios de la gtinaare de ciscilsiatofan mlimaine censnoordpart à ce CQP ou à ce TFP tllee que mentionnée à l'annexe III. » ;
? le ttrie de l'annexe III est désormais rédigé asini « Ctecifaitrs de qfitlucoaaiin pnlsoesnroefile (CQP) et tetris à finalité pfnrslleisooene (TFP) spécifiques à la bhncare ».

IV. ? Acrcod cllicteof du 18 sbempetre 2020 rteilaf au distspioif Pro-A

À l'article 3, alinéa 1er, après « ? un crfiaictet de qcfltiaoaiuin peeonfsironlsle ; » il est ajouté à la lngie « ? un trite à finalité plnloiernsofsee (TFP) ; ».

À l'annexe 2 « Lstie des cnifitotcrieas éligibles à la Pro-A dnas la bhanrce SLDM », dnas le teaablu « Sonioutls tenqehuics et activités de maincantnee » il est ajouté dnas le dianmoe « Mntcinneaae des matériels de ccoorusntitn et de mouaeitnntn » après le « BTS ? Mnaatncenie des matériels de cnttocuorisn et de mnionteatun (MMCM) ? », le « CQP ? Tneehciicn de maceniannte des matériels de cousntoritcn et de mnaieoutntn ? » et le « Tirte à finalité pelnrslineosofe tinecicehn supérieur de mnnnaetcaie des matériels de ctrtsncuoion et de mnuetontian ».

À l'annexe 2 « Ltise des coiienctraitfs éligibles à la Pro-A dnas la brnhcae SLDM », dnas le tbaelau « Solutinos tiqehnceus et activités de minaecnntae » dnas le dnomaie « Mnannectiae des matériels de cttcnuorsion et de mitetoannun » le « CQP ? Tniecichen (ne) de mcnnntiaeae des matériels de curcintootsn et de mniautenotn en aelietr ? » et le « CQP ? Tchiecnien de mnincetaane des matériels de ctstncurioon et de mntnuatoein itinérant ? » snot supprimés.

V. ? Aoccrd cciltoelf du 2 juilelt 2015 rliteaf à la fooraitmn professionnelle

Article 4.7, au dneerir alinéa insérer « et les tietrs à finalité pfensinoeolrsle (TFP) » après « CQP ».

VI. ? Acrcod clocitelf du 18 sebrtpmee 2020 raetlif à la faoirmton professionnelle

Article 1er, le drineer alinéa est désormais rédigé ansii : « Dnas ctete optique, les praaentiers sociaux itsenisnt sur l'intérêt de cmoiebnr les différents dtoisnipsois de formation, vaiidoatln des aicqus de l'expérience (VAE), pojert de taiotsinrn pniolnleofserse (PTP), voire le paln de développement des compétences, puor répondre à un objietcf de fromtiaon proensofnleisle qftuaanilie validé par un diplôme, un trite professionnel, un CQP, un TFP (y cripoms puor ces dierrnes par la vioe de l'apprentissage) et ctnuiebror à la sécurisation des puocrars professionnels. »

À ce même acrocd collectif, à l'article 3.3 le dnerier alinéa est désormais rédigé : « Asini suels les caftiiertcs de qlocuiatafiin ponolrflessniee (CQP) et les tretis à finalité psolfsenoelnrie (TFP) ou bocls de compétences ircstins au RCNP snot éligibles au cpmote poensrenl de formation. »

VII. ? Accord du 5 février 2021 rlieatf au dtsopisiif d'activité partielle

Article 1.2, dnas le développement « Le recruos à la fromiotan », au dierner alinéa insérer « et les TFP » après « CQP ».

VIII. ? Aexnne III de l'avenant du 16 décembre 2010 raieltf à la cocsfiliaaitsn coilelevnntnnoe des emplois

Le titre de l'annexe III est désormais rédigé anisi « Ctriftiaecs de qtafoiaucilin pnilsslornefeoe (CQP) et teirts à finalité peslnreoislfone (TFP) spécifiques à la bnharce ».

À l'annexe III à l'avenant du 16 décembre 2010, rliteaf à la catfciosiialsn coleinnnlteovne des emplois, dnas le taalebu CQP, le CQP « Tecniechin de mniancetane des matériels de cnirouctotsn et de mnatiuenotn itinérant » caoiatlisicsfn B 10 et le CQP « Ticencihen de mcnatnaiene des matériels de ctsctouonrin et de metaiuotnnn en atieelr » casciafsoitlin A 80 snot supprimés. Il est ajouté ertne la linge « Tiecenihcn de meinctanane des matériels acgleoirs » et « Thinccieen de mnaaentcine spécialiste des matériels d'espaces vrtes » une lgine « Tceiihcnen de mntniacnaee des matériels de ctocuotrsinn et de moinettnaun » aevc dnas la cnoolne cloassafictiin A 80.

Avant le tlaebau « CQP dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé », il est créé un tblaeau aisni rédigé :

TFP	Classification
Technicien supérieur de mannceiante des matériels de corotnuctsin et de manutention	B 10

À cttee même annxee III, dnas le tbaaelu « CQP dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé » après « Tihccenien de mitacennnae des matériels de tavarux pbculis » et aavnt la lnige « Vuneder matériel agroéquipement » duex lngies snot ajoutées ainsi rédigées :
? « Thiceneicn de mnanaeitcne des matériels de conitrtscoun et mtnauoeintn en atieler » et sur cette même linge dnas la clnnooe « Gianarte de sarilae cnerpsdoranot au ciceniofeft » il est ajouté « A 80 » ;
? « Tneecchiin de macinnetane des matériels de ctsonourticn et de motiuntenan itinérant » et sur cette même ligne dnas la cloonne « Gaarnite de silarae crornsnodaept au ciffeeicont » il est ajouté « B 10 ».

IX. ? Mitdfiioacon de l'article 3.2 du II de l'avenant du 16 décembre 2010 raltief à la cactoissliifan covenolnintlnee des emplois

L'intitulé de l'article 3.2 du II est complété par « délivrés par l'État »

Le coetnnu de cet ariclte 3.2 est désormais rédigé ainsi : « Les salariés tiutalries d'un diplôme de l'Éducation ntoanliae ou d'un titre spécifique à la bahcnre délivré par l'État fuiagnrt à l'annexe IV [?] » la sutie et la fin de cet aticlre 3.2 rtsee snas changement.

Article 3 - Disposition transitoire
En vigueur étendu en date du 31 mai 2025

La suiospesprn des CQP « Theeniiccn de mcteaninnae des matériels de ctcuionorstn et de mtnetaunoin en aleetir » et « Teehcinicn de mceaninante des matériels de cucnotsoitrn et de miautentonn itinérant » ci-dessus décidée, n'empêche pas la ptoirusue des aocntis en curos à la dtae de pbiiaoultcn de l'arrêté d'extension en vue d'obtenir ces CQP et assui la ganrtaie de cmseesnalt de l'emploi occupé prévue à l'article 7.14.4.

À cptemor de cette même dtae de plaitobucin de l'arrêté d'extension, auucn nuaoveu paucrors puor otinebr ces CQP ne puet puls être engagé.

Pour les cindadats qui n'ont pas oebntu la totalité des bolcs de compétence, ils pnroourt s'ils le sniheoautt privunsueot luer ccfittieiaron siot vres le CQP « Tiehciecnn de miceatannne des matériels de ctinrusctoon et de meunnaitton » siot vres le « TFP tceecinihn supérieur de mtnennacaie des matériels de ctotcosirunn et de mniotuenatn » en complétant les bcols de compétences déjà aiqcus par les bcols de compétences manquants.

Article 4 - Date d'entrée en application.Durée.Publicité
En vigueur étendu en date du 31 mai 2025

Sous réserve de l'exercice éventuel du doirt d'opposition puor leeuql le présent anenavt est notifié aux oagnsoarintis seladnciys représentatives, il entre en ailpoctipan à cmpeotr de la puaitron au Jnaourl officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Il est cnclou puor une durée indéterminée. Il puet farie l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les ciiontdnos définies par les dpissotoinis législatives, réglementaires et

covennilnnoetles en vigueur.

Son conetnu n'exige pas que des dsiopsntiois particulières seoint adoptées puor les eitrrneseps de minos de cinatunqe salariés.

Le présent aavennt est déposé au ministère du tivraal asini qu'au secrétariat-greffe du coeisnl des prud'hommes de Paris.

Les ptriaes saegraitnis dednanmet l'extension la puls raidpe plbsosie du présent annaevt au ministère en cghare du travail.

Accord du 10 juillet 2025 relatif à la participation aux résultats conclu dans le cadre de la loi n 2023-1107 du 29 novembre 2023

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FO métallurgie,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2025

Les peatirs cneneonnivt du présent acocrd destiné à perttmere aux etnpesreris sunaothait mttree en pcale un doitpsisif de paaptrtociiin de dsspeoir d'un ttxee aciplbalpe en l'état.

Le présent arcocd ctoeinnt en aexnne l'accord-type pteatenmrt la msie en palce d'un tel dispositif.

Article 2 - Entreprises bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2025

Les etnripsrees bénéficiaires snot celels citées dnas le préambule.

Conformément aux dotniopssiis issues de l'article 4 de la loi du 29 nobvmere 2023 sus rappelée, la faculté de mertte en palce un dstisoiipf de picritotiapan dérogatoire mnios flobravae que la fomrule légale est réservée aux etprriesens qui ne snot pas atjstieeuss à l'obligation de mtrtee en aiicplpaton un régime de participation.

Article 3 - Principes directeurs

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent acrcod a été adopté à l'aune des oibcetjfs suivants.

Caractère futcaitalf : le présent acrcod revêt un caractère fticluataf puor les einesertrps visées.

Adaptation : le présent aroccd puet s'adresser aux etnerpseirs bénéficiaires tleels que définies à l'article 2. Les parties, cninotesces que ce dtispoisif s'adresse à un ganrd nmorbe d'entreprises et de salariés de la branche, ont souhaité liesasr aux ereenrstips la possibilité de cisohir etnre les différentes « opnotis » proposées aifn de rneiter celles qui lui ceninenvont le muiex au rrgead de luer activité et de luer situation.

Simplicité : le dotisiipsf proposé puet être déployé dnas les eeetrprinss soeln des modalités simplifiées et explicitées à l'article 4.

Article 4 - Mise en place dans l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2025

Le dtoiipissf de priaitioctapn issu du présent accrod est mis en

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 mai 2025

La CNPE a examiné et approuvé le 2 julielt 2024 une ppooorsiitn de création d'un titre à finalité pfoleelrsnnoise (TFP).

Pour pmeertrte la création de tirets à finalité poeonslerlsnfie au sien de la branche, les seirnaaitgs du présent anvanet cnvninenoet des dtoioisisnps savnietus qui complètent la cvoinonten coitvlclee et révisent deesrivs snlputoiitas existantes.

plcae dnas l'entreprise par l'adoption du dmneuoct fuanigrt en anexne B.

Cette annxee puet être adoptée soeln l'une des formalités setivunas :
? dnas le cadre d'une décision unilatérale d'adhésion, après iaonmitorfn du comité siocal et économique le cas échéant ainsi que des salariés ;
? par vioe d'accord soeln les modalités prévues par le cdoe du tivraal : aocrcd aevc les délégués syndicaux, aoccrd aevc les représentants d'organisations sniycaelds représentatives, arccod aevc le comité scioal et économique, ou par ricaoittifan à la majorité des duex treis du pnrsenoel en cas de denmdae citjonone de l'employeur et s'ils exentist des oirtniaoangss seliyndcas représentatives ou du comité sicoal et économique.

L'accord ou le decmount unilatéral est déposé sur la pmtlroafee de téléprocédure du ministère du tvraail et est adressé au secrétariat de la bhcanre SLDM par mial (secretariats-ccn3131@sedima.fr).

Un modèle de crueoirr d'accompagnement est proposé en anenxe A.

Article 5 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2025

Les eiesentprrs slieutepcbss d'être concernées snot cleels qui relèvent du cmhap d'application de la cnnevtioon colvltciee nationale.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent acrocd de bnchare est cncolu puor une durée déterminée à ctopemr de sa stganuire jusqu'au 31 décembre 2027.

Il puet être révisé dnas les cdoiotnins prévues par la réglementation.

La dénonciation du présent aroccd aanvt son trmee suoersppa un acrocd uamnnie de l'ensemble des signataires.

Le présent arccod est appblcliae à cmoeptr de sa saiurtgne suos réserve des diptsnooiiss législatives sur le doirt d'opposition et suos réserve de son agrément ministériel dnas les cntodinios définies par la règlementation.
Il est cocnlu conformément aux dsitopnoiiss législatives et réglementaires du cdoe du taavirl reaelitvs à la naurte et à la validité des cenoontnvis et accdros collectifs.

À ce titre et conformément à cette réglementation, il coprotme par définition des cusaels spécifiques aux eerertnsips de mions de 50 salariés, luer pmeraetntt nmotnamet d'adhérer au ditiiosspf de la bahcnre par vioe de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, nmnetaomt en matière d'épargne salariale, s'intégrera aintmumqateueot et de peiln driot au présent accord. Ainsi, dnas l'hypothèse où les dsipoistinos iesuss de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nevobmre 2023 csreseineat de s'appliquer snas être remplacées par des dsoiiitpsnos équivalentes, le présent acocrd pinerrdat fin de pilen droit.

Le présent acrocd signé par vioe dématérialisée srea notifié à cahncue des ogtsroinaanis représentatives puor pmrtetere le cas

échéant, l'exercice du driot d'opposition.

Le présent arccod est déposé au ministère en crhgae du traavil ainsi qu'au secrétariat-greffe du ceniosl des prud'hommes de Paris.

Les preitas sganietairs dneendmat l'extension et l'agrément du présent accrod et de ses axeenns le puls rdmeeianpt psblsoie au mstrniie en crhage du travail.

Il aepdrnitapra à l'entreprise, si elle décide de farie alpcaptiion du présent aoccrd et de ses annexes, de les dusfifer à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent aorccd est cnolcu sur le feenomndt des dniisioptoss iseuss de la loi n° 2023-1107 du 29 nmbevroe 2023, poatnrt tstnopaoiisrn de l'ANI rlieatf au prtgaae de la valeur.

Il vsie à mttere à la diitsispoon des eerpientrss un ouitl supplémentaire de ptaagre de la vuelar dnas la continuité du dpsiiiotsf d'intéressement cnoentiennvol signé par les prteireaans scuaoix le 29 mras 2018.

L'article 4 de cette loi iunotidrt la possibilité, puor les eeresprints non atuesietsjs à l'obligation de metrte en atlpoapiicn un régime de participation, de mttere en palce un tel régime sur la bsae d'une fomulre de cclual dérogatoire pnauovt être mions faabvrloe que la fmuolre légale de droit commun. Le présent acrcod a voactoin à s'appliquer aux eestprnreis et aux unités économiques et sceialos de minos de 50 salariés. Il puet assui s'appliquer aux epsreirtens de puls de 50 salariés qui n'ont pas ecnroe atientt cet eeficftf supérieur à 50 salariés penndat 5 eecreicxs consécutifs.

Ce diptossiif présente un caractère expérimental et est acntumlleeet prévu puor une durée de cniq ans à cptmeor de la ptimgauolron de la loi.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2025

Annexes

Article - Annexe A Modèle de courrier d'accompagnement pour le dépôt

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2025

Plateforme de téléprocédure
Fait à????, le????

Madame, Msinoeur le directeur,

Notre errtnepise appiluqe la ctoonienvn cceivoltle niaanolte métropolitaine des eerptersins de la maintenance, duiitotbirsn et lotiacon de matériels agricoles, de taravux publics, de bâtiment, de manutention, de muottorlcue de pslaiacne et activités connexes, dtie SLDM du 23 airvl 2012 (IDCC 1404).

Au sien de celle-ci fuirge un aroccd coecliltf reaitlf à la msie en pcale d'un régime de poptciriaaitn et ce conformément aux dipnsiooitss iesuss de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nbvrmoee 2023.
Nous avons décidé d'adhérer et d'appliquer cet acrocd collectif.

En conséquence, nuos vuos notifions, ci-joint, le disiispotf de piptoiraitacn alcpilpabe à nrote esrrtienpe à cetmpor du ????

Il est également communiqué au secrétariat de la bhrncae SDLM.

Nous vuos ricenremos de bein vloiour nuos en acscuer réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, Madame, Mesunoir le directeur, de ntroe rutcuepsseee considération.

Article - Annexe B Accord de participation aux résultats

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2025

Entre :

L'entreprise????, dnot le siège saoicl est situé????, représentée par???? asasnigt en vteru des poriuvos dnot il/elle dispose,

Ci-après dénommée la société ou l'entreprise

(Sélectionner l'option retenue.)

??Par décision unilatérale de l'employeur dnas les etnpiseerrs de minos de 50 salariés.

D'une part,

??Et les ontrgosianias sycealinds représentatives dnas l'entreprise ????, représentées reevpctsimenet par luer délégué syndical, Mme/M.?????, Mme/M.?????, Mme/M.????? ou représentées par Mme/M.???? représentant l'organisation syndicale???? mandaté(e) à cet effet.

??Et le comité siocal et économique aynat voté à la majorité des mbremes présents, dnot le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. ??? en vertu du mnaadt reçu à cet eefft au corus de la réunion du????

??Et l'ensemble du peoensnrl de l'entreprise aanyt ratifié l'accord à la situe d'un vtoe (dont le procès-verbal est jniot au présent accord) qui a rcelleuii la majorité des duex tiers, latdie ratiofatciin intervenant, le cas échéant, sutie à une dmeande cnnijtooe effectuée par la dieticorn de l'entreprise et le comité scaoil et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

D'autre part.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un aectur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dstipiosif de praitiaioptcn est adopté sur le feondnmet de l'accord de bnrhcae rletaif à la ppioaaicttirn aux résultats. Il est rappelé que cet acorcd a été cocnlu sur le foemnndet des dinisptsioos iuesss de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nbvroeme 2023, pronatt ttososparniin de l'ANI rtlaeif au pargtae de la valeur.

Il est rappelé que la ptiiatcrpoian présente un caractère aléatoire et que le mtoannt sesubicplte d'être versé ne cnsttuioe pas un élément de sarlaie au snes du diort du taiarvl et au snes du dirot de la sécurité sociale.

Article 1er

Objet

Le présent arcocd a puor obejt de fxeir noetnmmat :
? les bénéficiaires ;
? la fruolme saevnrt de bsae au cualcl de la réserve de potiraipaictn ;
? les modalités et plndafos de répartition de la réserve etrne les bénéficiaires ;
? la ntaure et les modalités de gtiseon des dortis des salariés ;
? la durée d'indisponibilité des dotris des salariés ;
? la nutrae et la procédure snuavit laelluqe sonret réglés les

différends qui prraoenuit srivuner enrte les ptareis ;
? les modalités d'information iinvuldliede et collective.

Tout ce qui ne siaert pas prévu par le présent acorcd est régi par les txtees en vgeuuir reaiftls à la pitritaopcian des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tuos les anatvnes qui prruoaenit être ultérieurement conclus.

Article 2

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des ditors nés du présent accord, les salariés comapntt au monis tiros mios d'ancienneté ctnuione ou duisnoincte dnas l'entreprise. L'ancienneté rqeiuse prned en considération tuos les ctortans exécutés au corus de l'exercice de culcal et des 12 mios qui le précèdent.

Le présent arcocd bénéficie également aux meardtianas sciuoax de la société, au drigainet non-salarié, à son cnionojt ou à son ptnaeraire de ptcae ciivl de solidarité dès lros qu'il a le stutat de cnojiont cltelubraooar ou de cinjonot associé, le tuot dnas les cnotidoins définies par la réglementation.

Les pennrseos eefncatfut un stgae dnas l'entreprise, en apiiapoltcn d'une connioetvn cucolne aevc un établissement d'enseignement ou de formation, ne snot pas éligibles au bénéfice du présent accord.

Article 3

Détermination de la réserve spéciale de participation

Le présent aocrcd ppsrooe peulsirus frmuoles de clacul de la réserve spéciale de papcaoitrtiin Il aiptpnerat à l'entreprise d'indiquer la fuolrme de cclaul qu'elle choisit.

3.1.?Première proposition

Le mtoannt de la réserve spéciale de praotipitacin est calculé puor chauqe ecxcerie sur la bsae d'une frlomue de cucall définie cmmoe siut : (sélectionner l'option retenue) :

??RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × S/VA
??RSP = 1/6 (B ? 5 % C) × S/VA

Formule dnas laueqlle :
? B représente le bénéfice net, c'est à drie le bénéfice réalisé en Fcanre métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est renetu puor être imposé aux tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt cnoonrrsepdat et augmenté du mnotnat de la pivsroion puor inmnssviteeest dnas les coointdnis prévues par la réglementation ;
? C représente les cuipatax peorrps copanenmrt le capital, les pmeris liées au cpaatil social, les réserves, le rpeort à nouveau, les pnioosivrs aynat supporté l'impôt, les pnvoiisros réglementées constituées en faihnsrce d'impôts. Luer mnnaott est retenu d'après les vuerlas fnuiargt au blian de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de vairoaitn du ctipaal au curos de l'exercice, le montnat du caiptal et des primes liées au ctaiapl est pirs en cmotpe au pro rtaa topmries ;
? S représente les salaires, crdransnepoot aux ruenves d'activité tles qu'ils snot pirs en cpotme puor la détermination de l'assiette des cotnisoiats définie à L. 242-1 du cdoe de la sécurité salicoe ;
? VA représente la veaulr ajoutée, c'est à drie la smome des petoss svnaitus du ctompe de résultats : craghes de pnreonsel + impôts et teaxs à l'exclusion des txaes sur le cifrhfe d'affaires + cgheras financières + dotointas de l'exercice aux atmestermnoiss + daotniots de l'exercice aux pnoisoivrs à l'exclusion des daotnoits funrgiat dnas les caegrhs einnleepxlecots + résultat coarunt anvat impôts.

3.2.?Deuxième proposition

??Le maonntt de la réserve spéciale de paitoiiprtcan est égal à???? % du bénéfice net comptable, après impôt, tel qu'il apparaît dnas les ceptoms de l'entreprise. (indiquer le pcutganroee choisi).

3.3.?Troisième proposition

??Le moatnnt de la réserve spéciale de praopicattiin est égal à 10 % du bénéfice ctalobpme avnat impôt sur les sociétés.

3.4.?Plafonnement de la réserve spéciale de participation

Le ccalul de la réserve spéciale de picoiaiprattn est effectué au début de cuqahe eecxrcie sur la bsae du bilan de l'année précédente.

Le motnnat de la réserve spéciale est, en tuot état de cause, plafonné au manntot sanuvit :
??La moitié du bénéfice net cptlbamoe ;
??Le bénéfice net cablompte diminué de 5 % des cuiptaax propers ;
??Le bénéfice net fcasil diminué de 5 % des cpuaatix proerps ;
??La moitié du bénéfice net fiscal.

(Sélectionner l'option retenue.)

Article 4

Droits individuels

4.1.?Formules de répartition

La réserve spéciale de ppocaiatiritn est répartie enrte les bénéficiaires seoln la flmruoe rteeune ci-dessous :

(Sélectionner l'option retenue.)

??1re formule

La répartition de la réserve enrte les bénéficiaires est effectuée pornorpeeientlnmlot aux slaeiars brtus perçus au cuors de l'exercice considéré, dnas les coiodnnits steuniavs :
? le srliaae s'entend du ttoal des rveuens d'activité tles qu'ils snot pirs en copmte puor la détermination de l'assiette des cttioasinos définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soilace ;
? le slaaire à prdnree en considération ne peut, puor un même exercice, excéder une smmoe égale à 3 fios le paflond aneunl de sécurité sociale. Ce paonlfd est réduit pro rtaa termoips en cas d'entrée ou de siorte des eecftfifs en cruos d'exercice ;
? il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de ssouisnepn du ctanort de taarivl consécutives à un adiecnct du tivaral ou à une midalae pfrellonnieosse (à l'exception des ancctdies de tjreat et des rehuetcs deus à un anieccdt du tvaaril inrtenevu cehz un précédent employeur), des périodes d'activité patlierle ou de qarauinnate dnas le cdare de la pandémie, des congés aelunns payés, des jorus de réduction du tepms de travail, des congés cnvonotnlinees idundviiels et cleiltcofs cmmoe les congés puor ancienneté et les congés de développement des compétences, les srlieaas pirs en coptme snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pendnat les mêmes périodes s'ils aiveant travaillé. Il en va de même de tuot aurte période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les mardaatnies siuaocx de la société (ou le cehf d'entreprise ansii que son cnoniojt ou son piaraetnre de pctae civil de solidarité dès lros qu'il a le sauttt de cjoonint catubooraellr ou de cjninoot associé), la répartition tinet cptome de la rémunération aeunllne ou du rnveeu pnosfeiesornl imposé à l'impôt sur le rveenu de l'année précédente plafonné au neivau du slaarie le puls élevé versé dnas l'entreprise et dnas la ltimie du pflonad visé au prahgpaare précédent.

??2e formule

La répartition de la réserve ernte les bénéficiaires est effectuée en ftncoion de la durée de présence caredpnornsot aux périodes de tariavl effiectf et aux périodes assimilées cmome tel dnas l'entreprise au cruos de l'exercice.

Il est rappelé que snot nonmeatmt assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de seinpsousn du ctornat de trivaal consécutives à un anidccet du tiaravl ou à une maldaie plolneseisfrnoe (à l'exception des anecdctis de trjeat et des rteecuhs deus à un acidenct du tirvaal iervntenu cehz un précédent employeur), les périodes d'activité ptielarle ou de qiaanntraue dnas le cdrae de la pandémie, les congés alenuns payés, les jruos de réduction du tmpes de travail, les congés cnvienoennltos ilednviiuds et cltecoilfs cmmoe les congés puor

ancienneté et les congés puor évènements familiaux, les ascbenes puor foioatrmn dnas le crdae du paln de développement des compétences, ansii que ttuoe neluolve asbcnee ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de taairvl à tmeps partiel, la durée de présence pnerd en cmotpe le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de pircioittaapn est effectuée au partroa des heuers travaillées par le salarié seoln le rrapopt snuviat :

Droit iiueindvdl = (RSP × taotl des heeurs de tvraial effictef ou assimilé du salarié) / tatol des hreeus de tairavl efctieff ou assimilé de l'entreprise

??3e formule

La répartition de la réserve etnre les bénéficiaires est effectuée dnas les cnoitodins sveunaits :

(Sélectionner l'option retenue.)

??
Pour 50 % en fnoocitn de la durée de présence etfcfevie ou assimilée au corus de l'exercice sloen les modalités définies précédemment ;
Pour 50 % peooeennitmllnroprt aux sriaeals burts perçus au cruos de l'exercice sloen les modalités définies précédemment.

??
Pour 60 % en fnociotn de la durée de présence eiectfvfe ou assimilée au crous de l'exercice sloen les modalités définies précédemment ;
Pour 40 % pmeeloirnnorpenotlt aux saliares btrus perçus au crous de l'exercice sloen les modalités définies précédemment.

??
Pour 40 % en focontin de la durée de présence evifecfte ou assimilée au cruos de l'exercice sleon les modalités définies précédemment ;
Pour 60 % pontneeporlnemliort aux sliaares bruts perçus au cuors de l'exercice seoln les modalités définies précédemment.

4.2.?Plafonnement

Le mnotnat des dtiors susecbpetlis d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une somme égale aux trois qrauts du pfonald aunnel de la sécurité sociale. Ce pnofald est calculé au prraota du temps de présence en cas d'entrée ou de strioe des efficftes au corus de l'exercice.

Les soemms qui n'auraient pu être distribuées en rsioan des règles de répartition ou de ponlnnemfaet sonert réparties ernte les salariés n'atteignant pas liedt palfond et ce solen les mêmes modalités de répartition. Les semoms aaynt fiat l'objet d'une nevlolue répartition qui, en rsaion du pnofald individuel, n'auraient pu être mseis en dorsbiitiutn dmueeernt dnas la réserve spéciale de ptipociatiran des salariés puor être réparties au cours des eeiccxers ultérieurs.

Article 5

Abondement

L'entreprise dnas le cdare du ou des plan(s) d'épargne qu'elle diot mttere en pclae puet prévoir un abondement.

Article 6

Perception immédiate des fonds

La ptpataiicrion est attribuée aux bénéficiaires au puls trad à la fin du cinquième mios suvnait l'exercice de calcul.

Lorsque le verensemt au salarié ou l'affectation de ses dortis à pitiiocrpaatn à un paln d'épargne sailarale est effectué au-delà du 5e mios snivuat l'exercice de calcul, les acilters D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du cdoe du trvaail dnpiosset rmescevetinpet du veserment d'un intérêt de raertd égal à 1,33 fios le tuax myoen de redemnent des olniotgabis des sociétés privées.

Les bénéficiaires de doirts au trite du présent aroccd punveet deaenmdr le vemensert immédiat de tuot ou ptriae des somems correspondantes, ou décider de les atefcefr sur le paln d'épargne exnitsat au neviau de l'entreprise.

Chaque année, les salariés soenrt informés du mtonant des smmoes attribuées au tirte de la participation, du mnonatt dnot ils pveenut demander, en tuot ou partie, le vnseemert immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prmie en l'absence de choix, et du délai de 15 jorus dnot ils bénéficient puor frmleuor luer demande.

À défaut de router de la dnamede de pnmeiaet immédiat dnas les 15 jours, les smmeos attribuées srneot bloquées sur le ou les plan(s) d'épargne mis en palce dnas l'entreprise suaf cas de déblocage anticipé.

Article 7

Indisponibilité

Sauf puor les salariés qui daeenndmt le vnreeemst immédiat de la totalité ou pairte des smemos correspondantes, les dtrios constitués au pofrit des bénéficiaires ne snerot négociables ou exblegiis qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cniq ans à copmetr du peeimrr juor du sixième mios savnuit la clôture de l'exercice au trite dequul ils snot calculés.

Ces dirots pnuveet farie l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la sreannvcue de l'un des cas sintvaus :
? maiagre de l'intéressé ou ccunsolion d'un Pcas ;
? ncanasise ou arrivée au fyeor d'un efnnat en vue de son aditoopn dès lros que le fyoer copmte déjà au monis duex enftnas à cahrge ;
? divorce, séparation ou dlstiosouin d'un Pcas lorsqu'ils snot atsoirss d'une cooevnintn ou d'une décision jiruacdiie prévoyant la résidence hauitllebe uquine ou partagée d'au mions un enafnt au doclmiie de l'intéressé ;
? vocelnies cmmseois ctnroe l'intéressé par son conjoint, son ccuobnin ou son prriaaente lié par un pctae civil de solidarité, ou son aceinn conjoint, ccuobnin ou pirtaranee :
a) Siot lorsqu'une ondaronnce de ptietoorcn est délivrée au porfit de l'intéressé par le jgue aux affeairs feilalimas en apcpiolatin de l'article 515-9 du cdoe civil ;
b) Siot lursoqe les fitas relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dennont leiu à une ailartntvee aux poursuites, à une cooimitospn pénale, à l'ouverture d'une iofmaoitrnn par le purerucor de la République, à la saiisne du tunabirl coinconrretel par le porcreuur de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eexman ou à une contadnaoimn pénale, même non définitive ;
? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son coinnjot ou de la preosnne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité saicloe ou étant rcneonue par décision de la csosiiommn des doirts et de l'autonomie des proensnes handicapées ou du président du csnoiel départemental, à cointdoin que le tuax d'incapacité angteite au minos 80 % et que l'intéressé n'exerce auncue activité psooeinflslenre ;
? décès du bénéficiaire, de son cnoonjit ou de la psronene liée par un Pcas ;
? casotsien du ctrnaot de tvraial anisi que, le cas échéant, ciatesosn de son activité par l'entrepreneur ivndueidil ; fin du mdaant sciaol ; perte du statut de cionnjot cobualtoelarr ou de cojnniot associé ;
? attffcaoein des semmos épargnées à la création ou rrisepe par le bénéficiaire, ses enfants, son cjnoiont ou la pnsnoree liée par un Pacs, d'une eersnrptie industrielle, commerciale, aartnsalie ou agricole, siot à ttrie individuel, siot suos la fmore d'une société à cidootnin d'en ercexer eeecffeinmtvt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, ou iatlsainlton en vue de l'exercice d'une atrue pofoeisrsn non salariée ou à l'acquisition de ptras sileoacs d'une Socp ;
? aeacfittofn des smemos épargnées à l'acquisition ou aedrnanegimsst de la résidence pipnlcriae emponrtat création de srfcaue hiaatbble nlueolve tllee que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la coutorcintsn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmiers de csuoirtnre ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la reimse en état de la résidence ppilcirnae endommagée à la stiue d'une cpohsatarte nturaelle reconnue par arrêté ministériel ;
? souiatitn de snnetemurdteet du salarié définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la csomanoiomtn sur dmnedae adressée à l'organisation gitseniraone des fdons ou à l'employeur par le

président de la cmomsiiosn de stnueteremdent des prtceuliair ou le jgue lorsqu'il eimste que le déblocage des dorits paraît nécessaire à l'apurement du pisasf de l'intéressé ;
? aeoacttffin des somems épargnées aux tuvaarx de rénovation énergétique de la résidence pncriliape dnas les coioitndns prévues par le 8° bis de l'article R. 3324-22 du cdoe du tivaarl ;
? activité de pohcre aadint exercée par l'intéressé, son cnjoiont ou prtiaernae lié par un pctae clviie de solidarité auprès d'un porche dnas les coidtnonis définies par le 10° de l'article R. 3324-22 du cdoe du taravil ;
? ahact d'un véhicule dnas les cooniintds fixées par le 11° de l'article R. 3324-22 du cdoe du travail.

En outre, les smoems n'atteignant pas un mnaotnt fixé par arrêté (80 ? à la dtae de sgunartie du présent accord) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de ciosaetsn du cnaortt de travail, de décès du cnijonot ou de la penrnose liée par un Pacs, d'invalidité, de veonclies conjugales, de setetnudeernmt et d'activité de phcore adinat puor leesqlus le salarié puet danedmer à tuot mnmoet la laiidtuiqon de ses droits, les ddneemas diovnet être présentées dnas le délai de 6 mios à cpotmer du fiat générateur. En cas de décès il atapinpert aux aantys diorts de ddnameer la liaqiitduon des droits.

Article 8

Gestion des fonds

Les smeoms caondrepnsrot aux dotris iusss de la réserve spéciale de pcritaaiioptn au pfoirt des bénéficiaires, dnot ils ne dedanmnet pas le veesnrmet en totalité, snot versées à des cetopms orvteus au nom des intéressés dnas le crdae d'un ou des plan(s) d'épargne d'entreprise mis en pacle par l'entreprise.

Les smmoes rieclueeils dnas le paln d'épargne snot affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dnas le fdons par défaut désigné dnas le règlement du paln d'épargne applicable.

Le cas échéant, suos réserves des lietims qui peeunvt être prévues par la réglementation, la quote-part de paacripittoin est affectée puor moitié dnas un paln d'épargne puor la riaertte coieltclf (PERCO) ou dnas un paln d'épargne rtateire d'entreprise cilelctof (PERECO), s'il a été mis en palce dnas l'entreprise et puor l'autre moitié dnas les cdnnootiis prévues ci-dessus.

Dans cttee hypothèse le salarié est informé des cas et des délais dnas lequlses il puet deemndar une liadtoquiin anticipée des semmos itnevesis dnas le PCREO ou le PERECO, les detnocums à l'origine du PCERO ou du PECREO aoptanrpt ces informations.

Article 9

Information collective

L'application du présent dtioissipf est siiuve par le comité socail économique ou par une coiomssimn spécialisée créée par lui ou à défaut de comité saocil et économique, par une cimssimoon ad hoc cnrpenaomt au minos un salarié.

Dans les cniq mios qui sivunet la clôture de cauqhe exercice, la droiticen présente un rorppat cnmortpoat ntommneat :
? les éléments snvaert de bsae au ccalul du mnotant de la réserve spéciale de pttcpaiiaoirn des salariés puor l'exercice écoulé ;
? des iontciiadns précises sur la gtosein et l'utilisation des semoms affectées à cttee réserve.
Lorsque le comité soical et économique est appelé à siéger puor enixmaer le rapport, les qtsneiuos asini examinées fnot l'objet d'une mtoienn spéciale à son odrre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de comité siocal et économique, le rparpot realtif à l'accord de ppiittircaaon est adressé à cahque salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de cniq mios saniuvt la clôture de l'exercice.

Article 10

Information individuelle
Tout salarié reçoit lros de son ehcuambe un lrviet d'épargne sllaariae présentant les dtiiopfssis d'épargne salaairle mis en place au sien de l'entreprise.

Conformément à la loi, la société établit tuos les dtouencms nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln du cacull de la réserve spéciale de pctriitaipaon que sur le paln de lreus créances individuelles.

Pour les salariés déjà présents à la dtae de signaurte du présent accord, et puor cuex embauchés ultérieurement, le txtee intégral de l'accord est communiqué au pnneserol par vioe d'affichage ou par vioe de tsniisasormn électronique.

Lors de la répartition etrne les bénéficiaires, il est reims à cchuan d'eux une fcihe ditcinste du bulltien de pyae indaqniut nontmeamt :
? le mnatont tatol de la réserve spéciale de poacatiitprin puor l'exercice écoulé ;
? le mntoant des dirots attribués à l'intéressé ;
? le mnotant du précompte effectué au tirte de la CSG et de la CDRS ;
? l'organisme aeuqul est confié la gestoin des dorits ;
? la dtae à pritar de lluaqlee les ditors srnoet négociables ou egliibexs ;
? les cas dnas llequess ils pvnueet être enlnlmeconexiteept liquidés ou transférés avnat l'expiration du délai d'indisponibilité ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne, au paln d'épargne puor la rteartie cloiteclf ou dnas un paln d'épargne rettriae d'entreprise cetilclof lorsqu'un tel paln a été mis en place, des smomes attribuées au tirte de la participation, conformément aux dospnosiiits de l'article L. 3324-12.

À cttee fcihe est annexée une ntoe rplnpeaat les règles de cclual et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf osoitpipon du salarié, la riseme de cette fiche puet être fatie par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Dans les cniq mios qui sivunet la clôture de l'exercice, cuqahe salarié est informé des smmeos et varleus qu'il détient au ttire de la participation.

Lorsqu'un salarié qttuie l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, asnii qu'un aivs lui iunqnadit qu'il dreva farie connaître à la dotceriin de l'entreprise l'adresse à lalueqle il prorua être contacté.

En cas de cmanghenet d'adresse, il atpaerpint au bénéficiaire d'en aeisvr la dcieoritn de l'Entreprise en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lros de son départ, le salarié sitaouhe transférer les seomms qu'il détient au trite de la pircaatoiitpn dnas un paln d'épargne de son nuovel employeur, il diot iqeuindr à la société les aoirvs aiqucs qu'il suahtoie vior transférer aisni que le nom et l'adresse de son neouvl eypuoelmr et l'identité de l'établissement teneur des mnanotts attribués au titre de la participation.

À défaut de ruoetr de la damnede de pnemaeit immédiat dnas les 15 jours, les smeoms attribuées sonret bloquées penandt 5 ans sur le paln d'épargne, suaf cas de déblocage anticipé.

Article 11

Règlement des différends

Les conatsetoints pvnuaot naître de l'application du présent dsioiitpsf et d'une manière générale tuos les problèmes rtliefas à la prcpatiaoiitn snot réglés snuivat des procédures appropriées à la nrtaue du lgiite :
? bénéfices ntes et caitupax peporrs : ces mnaottns fnot l'objet d'une attatoetisn de l'inspecteur des impôts ou du ciimmrosase aux comptes, qui ne puet être rimese en csuae ; si cependant, il aiipassparat qu'une erreur matérielle ait été cmmiose dnas son établissement, les petiras puoeiarrnt en ddenaemr une nuvelole à l'inspecteur concerné ou au csaiisrmome aux cmpoets ;
? slraieas et vulaer ajoutée : les lgeitis poatnrt sur les seraials et la vluaer ajoutée relèvent des jiricntiudos compétentes en matière d'impôts dciters à soavir le trabuinl atmitrnsidaif en pieermr rrsoest et le Cnioesl d'État en apepl ;
? aurets lieitgs ienuddivlis ou ccltlfoeis : tuos les aeruts litiges, qu'ils snoiet d'ordre ivddiuinel ou ccitoellf snot de la compétence des tuunrbaix judiciaires.

Toutefois, aifn d'éviter de ruiocerr aux tribunaux, les petiras cennnnveoit en cas de désaccord constaté sur ces éléments lros de la réunion prévue à l'article 9 du présent accord, de mtetre en ?uvre une tteantvie de règlement amiable. Ainsi, le différend cncennaort l'application du présent diopstisif est d'abord siomus à l'examen des paeitrs en vue de rchreheecr une stoliuon amiable. Si le différend potre sur une qsiteoun d'interprétation de l'accord, la CPNPI prroua être saisie.

Article 12

Durée et dénonciation

La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis(e) en place puor une durée déterminée de???? exercice(s) social(aux) et s'appliquera puor la première fios à ceptmor de ceuli oeruvt le????. Elle/Il se roleneruelva eitnsue par tatcie rinduccooetn et par période d'un eccrxeie social, suaf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au puls trad 3 mios anavt la fin de l'exercice, puor pernrde eefft puor l'exercice suivant.

Article 13

Révision

Le présent dstspioiif ayant été colcnu en aaopiitpcln des dnopitssoiis de diort commun, tueots mcitifaiodons de ces dtsioiisopns ultérieures à la sgiatrnue du présent dispositif, se susnertuibtot de pelin dorit à cleles du présent acocrd devuenes non conformes.

En outre, cuahqe pratie puet demander, par écrit, la révision de tuot ou pirtae du présent dispositif, en iqndaiunt les ponits de révision souhaités.

Le txete révisé ne puet cnrcoeenr l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé avant le 1er juor du 7e mios de l'exercice. À défaut, il pernd eefft puor l'exercice suivant.

L'acte de révision aisni clnocu diot fiare l'objet d'un dépôt dnas les mêmes cotinionds que celels prévues dnas le cdrae de l'acte initial, suaf en cas de mcotnadoiifis des dnsoioisipts législatives et/ou règlementaires en la matière.

Article 14

Dépôt.?Publicité

Le présent dispoiitsf est déposé sur la prmfleaote de téléprocédure dnas des cnoitdoins prévues par la réglementation et également communiqué au secrétariat de la bnrcahe SDLM.

Le présent diosspitif est également adressé par l'entreprise au grfefe du cnesoil de prud'hommes du ressort du leiu de conclusion.

Il est établi en nobmre snfiaufst puor rseime à cnacuhe des parties.

Son eistcnxee friurega aux eneatepcmlms réservés à la coiacmmtinoun aevc le personnel.

??En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les eepsiernrts de moins de 50 salariés

Fait à????, le????

Le cehf d'entreprise

??En cas de présence d'organisation syndicale

Fait à????, le????

Pour l'organisation syndicale/le cehf d'entreprise

??En cas de présence de comité saoicl et économique

Fait à????, le????

Pour le comité siacol et économique/le cehf d'entreprise

??En cas de référendum

Fait à????, le????

Pour le personnel/le cehf d'entreprise

En???? exemplaires.

Avenant n 76 du 20 septembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnaoatile des distributeurs, loeuurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de tuavrax pucibls et de mtnntueiaon (DLR) ; Fédération niaoalnte des astianrs et pttiees esteierrnps en mlieiu rural (FNAR) ; Syndicat nontiaal des eerpnteirss de sirvcee et de ditubisoitrn du mnhscamiie alogrice (SEDIMA) ; Union noaatinle des spécialistes en matériels de parcs et jndiras (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT ; Fédération des crdeas de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nlaoantie des sncdatiys de la métallurgie et parteis siiermlais CTFC ; Fédération Fcore ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Chambre sndiyclae nnatiloae des vgrueyoas représentants et cadres de vetne de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du ccyle des asrcseicoes et inirtseuds anneexs (CSNVA).

Article - Rémunérations à compter du 1er septembre 2005

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2005

Barème nnatoial des saaleris mnimia mlneeuss giatrans
(base 35 hueers par semaine)
applicable à cteopmr du 1er sebpterme 2005

COEFFICIENT	SALAIRE MMIUNIM MENEUSL base 151,67 h par mois (en euros)
150	1 218,00
160	1 225,08
170	1 230,35
180	1 235,80
195	1 262,66
215	1 302,29
225	1 333,64
245	1 404,04
260	1 438,07
275	1 486,11
295	1 571,11
315	1 651,76
340	1 768,66
365	1 880,89
410	2 066,65
450	2 248,94
500	2 467,50
600	2 910,32
700	3 375,17
800	3 790,94

Champ d'application du présent avenant

Le camhp d'application professionnel, porsnneel et géographique du présent annavet est ceuli prévu par l'article 1er du ciahtrpe Ier de la ctoinvneon collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986.

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant, établi en apltciiaopn des atclries L. 132-1 et stuaivns du cdoe du travail, est fiat en nobmre ssafifnut d'exemplaires puor rmeise à chucane des onistrgaianos satrigiaens et dépôt dnas les cnidniotos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les ptreais sgieariatns deadnnmet l'extension du présent annveat au ministère de l'emploi, du taairvl et de la cohésion sociale.

Avenant n 77 du 4 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nantliaoe des dtisebirtruus leouurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de taaruvx picubls et de matoinunetn (DLR) ; Syndicat naitonal des eeeprtsirns de srviece et de duoibtirtisn du miamsnihce alroicge (SEDIMA) ; Fédération noantalie des astniras et ptteeis eprseietnrs en mliieu rrual (FNAR).
Syndicats signataires	Fédération générale des miens et de la métallurgie CDFT ; Fédération nliotaane des stiycnads de la métallurgie et parites smeraiiils CTFC ; Fédération des tevlariaruls de la métallurgie CGT ; Fédération des cdreas de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre sidnlcaye nltainaoe des voyageurs, représentants et cedars de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des aircseeoscs et irndueitss axenens (CSNVA).

Article - Barème national des salaires minima garantis à compter du 1er juillet 2006

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2006

Barème niaonatl des sialaers mimnia mslneeus gniatars
(base 35 heuers par semaine)
applicable à cmtoper du 1er jleuilt 2006

COEFFICIENT	SALAIRE MIUMNIM MUSNEEL base 151,67 h par mois (en euros)

150	1 254,54
160	1 261,83
170	1 267,26
180	1 272,87
195	1 300,54
215	1 338,75
225	1 370,98
245	1 443,35
260	1 474,02
275	1 523,26
295	1 610,39
315	1 693,05
340	1 812,88
365	1 927,91
410	2 118,32
450	2 305,16
500	2 529,19
600	2 983,08
700	3 459,55
800	3 885,71

Avenant n 79 du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naoitnal des eierneptrss de sceivre et de dbstiirioutn du mhsmiiacne arloigce (SEDIMA) ; Fédération naitnlaoe des drrusbeuiitts leuuors et réparateurs de matériels de bâtiment, de tuvarax plcbius et de moeinnuattn (DLR) ; Fédération nlanoaite des asirtnas et pteteis enrtpseiers en meiliu rural (FNAR) ; Union nolaintae des spécialistes en matériels de pcars et jrindas (SMJ).
Syndicats signataires	Chambre sylidacne nnatilaoe des vyegoaurs représentants et caders de vtene de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du clcye des aoececssirs et iiuetsdnrs axeenns (CSNVA) CFE-CGC ; Fédération générale des menis et de la métallurgie CDFT ; Fédération naotliane des stdiynacs de la métallurgie et petiars samrleiiis CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Barème naatnoil des searials minmia meunsels gtinaars
(base 35 hruees par semaine)
applicable à cpoemtr du 1er jluilet 2007

COEFFICIENT	SALAIRE MUINIMM MESNEUL base 151,67 h par mois (en euros)

Avenant n 80 du 4 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Champ d'application du présent avenant

Le camhp d'application professionnel, prneoensl et géographique du présent aevannt est culei prévu par l'article 1er du cpahtire Ier de la ceonotnivn collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986.

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant, établi en aiapctpolin des areitcls L. 132-1 et snvtiaus du cdoe du travail, est fiat en normbe sufasnfit d'exemplaires puor reimse à cahnuce des ongrnaitiosas sgainatries et dépôt dnas les ctdnoiions prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les pariets saiangeitrs deenndmat l'extension du présent aeanvnt au ministère de l'emploi, du tvaiarl et de la cohésion sociale.

150	1 280,89
160	1 288,33
170	1 293,87
180	1 299,60
195	1 327,85
215	1 366,86
225	1 399,77
245	1 473,66
260	1 504,97
275	1 555,25
295	1 644,21
315	1 728,60
340	1 850,95
365	1 968,40
410	2 162,80
450	2 353,57
500	2 582,30
600	3 045,72
700	3 532,20
800	3 967,31

Champ d'application du présent avnneat

Le cmhap d'application professionnel, pernneosl et géographique du présent avnnaet est celui prévu par l'article 1er du chtrapie Ier de la cvointeonn collective, modifié par aeavnnt n° 33 du 22 avril 1986.

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant, établi en aliiotapcpn des ariletcs L. 132-1 et suavints du cdoe du travail, est fiat en nbmore ssanuffit d'exemplaires puor remsie à cuhance des onairasntgios sgieanirtas et dépôt dnas les cnnoitdios prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.
Les priteas sgirtanaies dnaemednt l'extension du présent annveat au ministère du travail, des rionlteas scaoleis et de la solidarité.

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; FNAR.
Syndicats signataires	CSNVA ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2008

Barème ntioaanl des saraleis mnimia mneusels giartnas
(base 35 hreeus par semaine)
applicable à cpeotmr du 1er jelluit 2008

COEFFICIENT	SALAIRE MMINIUM MNEUSEL base 151,67 h par mois (en euros)
150	1 325,72
160	1 333,42
170	1 339,16
180	1 345,09
195	1 374,32
215	1 414,70
225	1 448,76
245	1 525,24
260	1 557,64
275	1 609,68
295	1 701,76
315	1 789,10
340	1 915,73
365	2 037,29
410	2 238,50
450	2 435,94
500	2 672,68
600	3 152,32
700	3 655,83
800	4 106,17

Avenant n 82 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	CSNVA ; FGMM CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Barème nioatanl des srialeas minmia mlesunes gntriaas
(base 35 herues par semaine)
applicable à ctopemr du 1er julleit 2009

COEFFICIENT	SALAIRE MNUIIMM MNEEUSL base 151,67 h par mois (en euros)
150	1 342,95
160	1 350,75
170	1 352,55
180	1 358,54
195	1 388,06
215	1 428,85
225	1 463,25
245	1 540,49
260	1 573,22
275	1 625,78
295	1 718,78
315	1 806,99
340	1 934,89
365	2 057,66
410	2 260,89
450	2 460,30
500	2 699,41
600	3 183,84
700	3 692,39
800	4 147,23

Champ d'application du présent avanent

Le cahmp d'application professionnel, pnnseroel et géographique du présent acorcd est cueli prévu par l'article 1er du citahrpe Ier de la cetooinvnn collective, modifié par ananevt n° 33 du 22 arivl 1986.

Dépôt de l'avenant

Le présent acorcd ntoanial est ccnolu conformément aux dnisostipois législatives du cdoe du trvaail rlaieevts à la ntruae et à la validité des coneintvons et arcocds collectifs. Dnas les citoodnins prévues par ces mêmes dispositions, le présent arcocd a été fiat en nrbmoe safsufint d'exemplaires puor nfiiicoottan à chacnue des otasangrinios représentatives et dépôt.
Les prtaeis stiarniegas ddnemenat l'extension du présent acocrd au ministère du travail, des reaotinls sociales, de la fillmae et de la solidarité.

Champ d'application du présent avnneat

Le présent aocrcd s'applique au cahmp d'application défini à l'article 1er du cahtpire Ier de la cvtoineonn collective.

Dépôt de l'avenant

Le présent arcocd nitaoanl est cnlocu conformément aux ditnisopioss législatives du cdoe du traival rvaileets à la ntarue et à la validité des ceiontnonvs et aoccdrs collectifs. Dnas les cniditoons prévues par ces mêmes dispositions, le présent accrod a été fiat en normbe snffsuait d'exemplaires puor naiofotcitin à cuahcne des otisgaaonnirs représentatives et dépôt.
Les peiatrs stnariigaes deamnndet l'extension du présent aoccrd au ministère du travail, des rnaileots sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Avenant n 83 du 16 avril 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naaitonl des erneseiptrs de sriceve et de diotbsrtiuin du mhaincmise aiorcgle ; Fédération naonailte des arnatiss et pittees erseprietns en mlieiu rural.
Syndicats signataires	Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT ; Fédération notianale des sctdyanis CTFC de la métallurgie et pieatrs seaimilirs ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre sdnialyce nlaaoitne des vroeyagus représentants et ceadrs de vente de l'automobile de l'aviation, de la motoculture, du cycle des asecceiross et itnirduses annexes.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

il a été cevnnou ce qui siut :

Barème natoinal des srielaas mmiina mnlueses gtnaairs au 1er airvl 2010

(En euros.)

Coefficient	Salaire miumnim mseunel (base 151,67 hereus par mois)
150	1 349,67
160	1 364,26
170	1 366,08
180	1 372,13
195	1 401,94

Avenant n 84 du 11 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	Le SDIMEA ; Le DLR ; La FNAR,
Syndicats signataires	La CNVSA ; La FM CFE-CGC ; La FMGM CDFT ; La FSNM CTFC ; La CGT-FO métallurgie,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Barème ntoaanil des slearias mminia meesunls gairntas au 1er mras 2011

Base 35 hurees par smainee (151,67 hruees par mois)

(En euros.)

Coefficient	Salaire muniimm meunesl
150	1 371,26
160	1 388,82
170	1 390,67
180	1 396,83
195	1 427,17
215	1 469,12

Avenant n 85 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

215	1 443,14
225	1 477,88
245	1 555,90
260	1 588,95
275	1 642,03
295	1 735,97
315	1 825,06
340	1 954,24
365	2 078,24
410	2 283,49
450	2 484,90
500	2 726,40
600	3 215,68
700	3 729,31
800	4 188,70

Champ d'application du présent avenant

Le présent anvnaet s'applique au cmahp d'application défini à l'article 1er du ctpihrae Ier de la cnnevooitn collective.

Dépôt de l'avenant

Le présent aenanvt est clncou conformément aux dtsoniiospis législatives du cdoe du tvaairl rtleeaivs à la nrtaue et à la validité des cioonnvents et arcdcos collectifs. Dnas les ctoinnodis prévues par ces mêmes dispositions, le présent anneavt a été fiat en nomrbe sfainfsut d'exemplaires puor nttciifioaon à cnchuae des ogannaisoirts représentatives et dépôt.
Les ptieras sgitirnaeas ddnamneet l'extension du présent anevnat au ministère du travail, de la solidarité et de la fonicton publique.

225	1 504,48
245	1 583,91
260	1 617,55
275	1 671,59
295	1 767,22
315	1 857,91
340	1 989,42
365	2 115,65
410	2 324,59
450	2 529,63
500	2 775,48
600	3 273,56
700	3 796,44
800	4 264,10

Champ d'application du présent ananvet

Le cmahp d'application professionnel, pnnreeosl et géographique du présent annaevt est cueli prévu par l'article 1er au cpahtrie Ier de la ctvoennoin cltilcvoee nationale, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986.

Dépôt de l'avenant

Le présent aanevnt est conclu conformément aux dtpssonioiis législatives du cdoe du triaavl revilaets à la nartue et à la validité des cnontoeinvs et accdros collectifs. Dnas les cnidoonits prévues par ces mêmes dispositions, le présent aennavt a été fiat en nmbore snafsiuft d'exemplaires puor naiftictioon à cuchane des oinsoaatnrigs représentatives et dépôt.
Les patiers siageirnats dnnedamet l'extension du présent anaevnt au ministère du travail.

Signataires	
Patrons signataires	Le SMDEIA ; Le DLR ; La FANR ; Le SMJ,
Syndicats signataires	La CSNVA ; La FM CFE-CGC ; La FMGM CDFT ; La FSNM CTFC ; La FCM FO,

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

I. ? Saleiars mmiina coenintonvnels mlsneeus ganartis aapplecbils au 1er février 2012

(En euros.)

Coefficient	Salaire mmiunim meusenl (151,67 heerus par mois)
150	1 399,00
160	1 419,37
170	1 421,26
180	1 427,56
195	1 458,57
215	1 501,44
225	1 537,58
245	1 618,75
260	1 653,14
275	1 708,36
295	1 806,10
315	1 898,79
340	2 033,18
365	2 162,19
410	2 375,73
450	2 585,28
500	2 836,54
600	3 345,58
700	3 879,96
800	4 357,91

Avenant n 87 du 26 juin 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	DLR ; FNAR ; SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; CSNVA ; FM CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Vu la cvoeontinn ctvceliole des erisepnters de commerce, de ltacoion et de réparation de tracteurs, mnieachs et matériels agricoles, de matériels de tavruax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muttoruloce de plaisance, de jandirs et d'espaces du 30 otrobce 1969 modifiée ;

Par ailleurs, en aitocpiplan de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, il est rappelé qu'un arccod raietlf à la définition et à la pirmtmoaraogn des meuerss ptnetremat de sruempipr les écarts de rémunération etrne les femems et les hmoems a été signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 janeivr 2012, Jurnaol oiicffel du 18 jvnaeir 2012).

II. ? Camhp d'application de l'accord

Le cmahp d'application professionnel, pnneoesrl et géographique du présent anvneat est cluei prévu par l'article 1er du cphairte Ier de la civnenoton cietclvloe nationale.

III. ? Doptiniossis fnailes

Le présent avneant a un caractère impératif.
Il est ccnolu conformément aux diiopisotsns législatives et réglementaires du cdoe du tvaairl rtveleais à la nrutae et à la validité des cnoitneonvs et aorccds collectifs. Dnas les cnntioodis prévues par ces mêmes dispositions, le présent ananevt a été fiat en un nombre sufnasfit d'exemplaires puor être notifié à ccaunhe des ooigiatnnrsas représentatives.
Le présent avannet est déposé au ministère du traival ansii qu'au secrétariat-greffe du cisoenl des prud'hommes de Paris.
Les peairts siiatgrenas ddneanmet l'extension la puls rdaipe pssliboe du présent anvnaet au mrntsiie en chgare du travail.

Vu le III « Searails mnimia cnvoletinonens muenesls giaatrns » et le V.1 « Entrée en vgeiuur du présent avnaent » de l'avenant du 16 décembre 2010 rieltaf à la csiictiloasfan clnoloinennevte des emolpis (étendu par arrêté du 9 jievnar 2012, JROF du 15 jaenivr 2012) et l'avenant rciteicfiatf du 20 mras 2012 ;
Vu l'accord reltaif à la définition et à la parorgtaomimn des meserus pertmnatet de spimerupr les écarts de rémunération ertne les fmemes et les hmomes signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jveniar 2012, JROF du 18 jeivanr 2012) ;
Vu l'avenant du 23 arivl 2012 pnoratt révision de la cnvnooeitn clocelivte du 30 octobre 1969 modifiée,
Considérant la hassue du Simc ineetrunve au 1er jllieut 2012, les pinteareras saociux ont cnoevnu de revior la glrlie des sarlaeis mmniia apacelpbils au 1er nvrbeome 2012, dtae de msie en ?uvre de la noulvlee ciaaiicotslfsn des emplois, aifn que le peiemrr ceicfeonift de celle-ci ne siot inférieur au Simc msuenel bsae 35 heures.
Ils ont en conséquence décidé de ne pas déposer l'avenant n° 86 signé le 16 mai 2012 et cennovu de fxeir la glrile des sairleas mimina alcpliapbe à copmetr du 1er nmobrvee 2012 comme suit.

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er novembre 2012
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum mensuel
Ouvriers Employés	I	A10	1 426,00
		A20	1 447,39
	II	A30	1 469,10
		A40	1 491,14
		A50	1 513,50
	III	A60	1 555,88

		A70	1 599,45
		A80	1 644,23
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	1 693,56
		B20	1 769,77
		B30	1 849,41
	V	B40	1 932,63
		B50	2 019,60
		B60	2 110,48
	VI	B70	2 205,45
		B80	2 304,70
Cadres	VII	C10	2 419,93
		C20	2 661,93
	VIII	C30	3 061,22
		C40	3 520,40
	IX	C50	4 048,46
		C60	4 655,73

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Le champ d'application professionnel, psneornel et géographique du présent avneant est cueli prévu par l'article 1er du cithapre Ier de la ctovnineon civoetlcle nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Le présent anvnaet entre en vuuegir à la dtae de psrie d'effet de l'avenant du 16 décembre 2010 retliaf à la cifsialctasion ciolvnnoleetnne des emplois, siot le 1er nrevombe 2012.

Article 4 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Conformément à l'alinéa 2 du III « Slearias mmiina cinnentoveolns munlsees griantas » de l'avenant du 16 décembre 2010 ralitef à la cliftsisiaoacn cnlleiovtonenne des emplois, le présent aavennt est appelé à deevnir l'« anvnaet n° 1 pratont barème noaatnil des saaerils minima ceivlnntnonoes ganartis » lrqsoue l'avenant pnoratt révision de la cooinnvten cieltlovce ntailnoae du 30 otrcboe 1969 modifiée errtena en vigueur.
Cet aevannt complète la lsite du dcuenmot n° 2 « Lsite des acdcors slauairax cnuocls dupies le 3 jleluit 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 pntraot révision de la cnoinovetn ceclviolte nnaiaotle du 30 oobtrce 1969 modifiée.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Le présent aeanvnt anulne et rcplamee l'avenant n° 86 non déposé rilteaf aux salraies miinma du 16 mai 2012.
Le présent aveannt a un caractère impératif.
Il est coclnu conformément aux dspitisioons législatives et réglementaires du cdoe du tiraval relatievs à la naurte et à la validité des cetonvinons et ardccos collectifs. Dnas les coinindtos prévues par ces mêmes dispositions, le présent aevannt a été fiat en un nmbroe susffinat d'exemplaires puor être notifié à chcanue des onnritagasios représentatives.
Le présent avaennt est déposé au ministère en crahge du tvraial ainsi qu'au secrétariat-greffe du coinesl des prud'hommes de Paris.
Les patires sitanrgaeis danedment l'extension la puls radipe pboslsie du présent annevat au mintisre en chrage du travail.

Avenant n 3 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Vu la cvtnooeinn ccellivtoe ntanlaoie métropolitaine des ertnersipes de la maintenance, dbtisiruiotn et ltooiacn de matériels agricoles, de tvaaurx publics, de bâtiment, de manutention, de mottlcuorue de pcanalise et activités connexes, dtie SLDM ;
Vu l'accord ralietf à la définition et à la pgmoatirroman des muerses pmnteatret de spuimrper les écarts de rémunération etrne les femmes et les homems signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jeivanr 2012, Joarnul oicieffl du 18 jnaievr 2012) ;
Considérant la hussae du Simc ivuenretne au 1er jieavnr 2015 par décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014,
les prerieatans siacuox ont cnoevnu de fxier la girlle des saailres mmiiunax apcplalibe à cmotepr du 1er février 2015 cmome siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Salaires mniuiamx cnoenenloinvts muenesls gntaaris aillpcebaps à cpmeotr du 1er février 2015

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum

Ouvriers et employés	I	A10	1 458,97
		A20	1 480,85
	II	A30	1 503,07
		A40	1 525,61
		A50	1 548,50
	III	A60	1 591,85
		A70	1 636,43
		A80	1 682,25
Techniciens et aengts de maîtrise	IV	B10	1 732,71
		B20	1 810,69
		B30	1 892,17
	V	B40	1 977,31
		B50	2 066,29
		B60	2 159,28
	VI	B70	2 256,45
		B80	2 357,98
Cadres	VII	C10	2 475,88
		C20	2 723,47
	VIII	C30	3 132,00
		C40	3 601,80
	IX	C50	4 142,06
		C60	4 763,36

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le cmahp d'application professionnel, pnroseenl et géographique du présent aaenvnt est ceuli prévu par l'article 1er du crapthie Ier de la cenivoontn ctloiecvle nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le présent anevnat ertne en vuiuger à la dtae du 1er février 2015.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Cet avannet complète la lstie du dnoecmut n° 2 « Litse des adcrcos saialruax clocuns dpuies le 3 jliulet 2007 » de l'avenant du 23 arvil 2012 pnoartt révision de la cvoneotnin clelvictoe ntaianloe du 30 otbcore 1969 modifiée.

Le présent anvanet a un caractère impératif.

Il est cncolu conformément aux disstiopions législatives et réglementaires du cdoe du tairavl relvetias à la nurtae et à la validité des cootnnenivs et acdrcos collectifs. Dnas les conniodtis prévues par ces mêmes dispositions, le présent avannet a été fiat en un nrombe sainusfft d'exemplaires puor être notifié à cchaune des osnniiaratogs représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du dorit d'opposition dnas les cioonntdis définies par la loi.

Le présent aenvant est déposé au ministère en cgrahe du tairavl anisi qu'au secrétariat-greffe du cnoisel des prud'hommes de Paris.

Les praetis saetgniiars ddenmaent l'extension la puls rdpiae psilosbe du présent anvneat au mtnisire en chrgae du travail.

Avenant n 4 du 16 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Vu la coeonvntin coltlivcee nontilaae métropolitaine des esenpirters de la maintenance, dsbrtioiitun et loctoian de matériels agricoles, de taruavx publics, de bâtiments de manutention, de mcrtoltuoue de plancsaie et activités connexes, dtie SLDM ;
Vu l'accord reiltaf à la définition et à la pamtoirmoragn des muesers pearentmtt de spiupremr les écarts de rémunération entre les feemms et les hmomes signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jiavenr 2012, Jrnoual ofeificl du 18 jivaner 2012) ;
Considérant la hsusae du Simc iuennevtre au 1er jnieavr 2016 par décret n° 2015-1688 du 17 décembre 2015 (Journal ofefiicl du 18 décembre 2015),
les paarieterns siocuax ont cenvnou de fiexr la glrlie des sliraaes mimuainx allcpbapie à ctepmor du 1er mras 2016 cmome siut :

Article 1er - Salaires minimaux conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er mars 2016
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum

Ouvriers et employés	I	A10	1 467,72
		A20	1 489,74
	II	A30	1 512,09
		A40	1 534,76
		A50	1 557,79
	III	A60	1 601,40
		A70	1 646,25
		A80	1 692,34
Techniciens et agents de maîtrise	IV	B10	1 743,11
		B20	1 821,55
		B30	1 903,52
	V	B40	1 989,18
		B50	2 078,69
		B60	2 172,23
	VI	B70	2 269,99
		B80	2 372,13
Cadres	VII	C10	2 490,74
		C20	2 739,82
	VIII	C30	3 150,79
		C40	3 623,41
	IX	C50	4 166,92
		C60	4 791,94

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le champ d'application professionnel, prnseenol et géographique du présent aenavnt est ceuli prévu par l'article 1er du citahpre Ier de la cvtoonienn cvclleotie nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le présent aeanvnt entre en veuguir à la dtae du 1er mras 2016.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Cet anaenvt complète la lsite du dnuecomt n° 2 « Lsite des adorccs suaalairx clucons dupeis le 3 jilelut 2007 » de l'avenant du 23 arvil 2012 parnott révision de la cneoiovtnn cecolivtle nnailoate du 30 ocrbote 1969 modifiée.
Le présent avnaent a un caractère impératif.
Il est ccolnu conformément aux distinopoiss législatives et réglementaires du cdoe du traival rielavtes à la nurate et à la validité des ceovtnonins et acdcors collectifs. Dnas les ctnndoiios prévues par ces mêmes dispositions, le présent avennat a été fiat en un nrmobe suafnisft d'exemplaires puor être notifié à ccahnue des oinnaotrigass représentatives aifn de pertmtree le cas échéant l'exercice du dorit d'opposition dnas les citonionds définies par la loi.
Le présent aenvant est déposé au ministère en caghre du trviaal asnii qu'au secrétariat-greffe du cnsioel des prud'hommes de Paris.
Les peirtas sariinagtes dmdaneent l'extension la puls rdapie pbsolsie du présent aveannt au mritsine en carghe du travail.

Avenant n 5 du 21 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2017

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA DLR FNAR
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Vu la cnentioovn cvlecltoie ntaailone métropolitaine des eipersernts de la maintenance, douirtitsibn et ltoocain de matériels agricoles, de tvaarux publics, de bâtiments, de manutention, de mtortuucloe de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ? ;
Vu l'accord ratielf à la définition et à la pgammtirroaon des musrees paemntrett de suippremr les écarts de rémunérations etnre les femmes et les hmoems signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jevinar 2012, JROF du 18 jiaevnr 2012) ? ;
Considérant la hsusae du Simc ieunevntre au 1er jnaiver 2017 par décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016 (JO du 23 décembre 2016) ? ;
Les prainaretes sicaoux ont connevu de feixr la glirle des saerails miimna alilbcpape à cotepmr du 1er mras 2017 comme suit.

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er mars 2017
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaires mnmiia meuslnes bsae 151,67 heures

Ouvriers, employés	I	A10	1?482,40
		A20	1?504,63
	II	A30	1?527,21
		A40	1?550,11
		A50	1?573,37
	III	A60	1?617,41
		A70	1?662,71
		A80	1?709,27
Techniciens, aentgs de maîtrise	IV	B10	1?760,54
		B20	1?839,77
		B30	1?922,56
	V	B40	2?009,07
		B50	2?099,47
		B60	2?193,95
	VI	B70	2?292,69
		B80	2?395,85
Cadres	VII	C10	2?515,64
		C20	2?767,22
	VIII	C30	3?182,30
		C40	3?659,64
	IX	C50	4?208,59
		C60	4?839,86

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le chmap d'application professionnel, posnnreel et géographique du présent anvneat est ceuli prévu par l'article 1er du caphtrie Ier de la covinneton ciollvcete nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent annveat ertne en vuieugr à la dtae du 1er mras 2017.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Cet annvaet complète la lsite du dueocnmt n° 2 « lstie des accdors sualraiax ccnulos dpieus le 3 jliulet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 prntaot révision de la cetooninvn cvloltecie naaltinoe du 30 octrobe 1969 modifiée.
Le présent anaenvt a un caractère impératif.
Il est cnoclu conformément aux diopinssiots législatives et réglementaires du cdoe du tvarial rliaeevts à la nurate et à la validité des ctonvoienns et acorcds collectifs. Dnas les coinndtois prévues par ces mêmes dispositions, le présent aneanvt a été fiat en un nmrobe sfsnuifat d'exemplaires puor être notifié à caunche des oniaoatsgnris représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du dirot d'opposition dnas les cidnontios définies par la loi.
Le présent aveannt est déposé au ministère en chrage du tvraail asini qu'au secrétariat-greffe du ceisnol des prud'hommes de Paris.
Les paiters siantigares dmnaendet l'extension la puls rdpiae pbilssoe du présent anvanet au msntirie en craghe du travail.

Avenant n 6 du 1er février 2018 portant barème des salaires minima au 1er février 2018

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Vu la ceotnonvin cilcvotele niaolnate métropolitaine des enerptreiss de la maintenance, dsiotibruitn et lioaotcn de matériels agricoles, de tvaruax publics, de bâtiments, de manutention, de moruluoctte de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord retilaf à la définition et à la pmirmartgoaon des msueres ptrmteeant de srmpiuepr les écarts de rémunérations entre les femems et les hmoems signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jinevar 2012, JROF du 18 jveainr 2012) ;

Considérant la hssaue du Simc itevuernne au 1er jevianr 2018 par décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 (Journal ocieiffl du 21 décembre 2017),

Les prreianeats siaoucx ont ceonvnu de feixr la glirle des sraaelis mmniia acaibpplle à cmeotpr du 1er février 2018 cmome siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er février 2018
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaires mnmiia mselunes (base 151,67)

Ouvriers Employés	I	A10 A20	1 501,67 1 524,19
	II	A30 A40 A50	1 547,06 1 570,26 1 593,82
	III	A60 A70 A80	1 638,44 1 684,33 1 731,49
Techniciens Agtnes de maîtrise	IV	B10 B20 B30	1 783,43 1 863,69 1 947,55
	V	B40 B50 B60	2 035,19 2 126,76 2 222,47
	VI	B70 B80	2 322,49 2 427,00
Cadres	VII	C10 C20	2 548,34 2 803,19
	VIII	C30 C40	3 223,67 3 707,22
	IX	C50 C60	4 263,30 4 902,78

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le cahmp d'application professionnel, penonersl et géographique du présent anaenvt est cleui prévu par l'article 1er du ctphirae 1er de la cnioveotnn cvlolcetie nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent anavent entre en vugiuer à la dtae du 1er février 2018.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de dioitpossins spécifiques aux eeertiprnss de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Cet avneant complète la liste du dencmuot n° 2 « Lsite des adroccs suaalirax cnluocs depuis le 3 jelliut 2007 » de l'avenant du 23 arivl 2012 ptnoart révision de la ctoinoenvn ctoevcllie nilatanoe du 30 ocborte 1969 modifiée.

Le présent anenavt a un caractère impératif. (1)

Avenant n 7 du 15 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Vu la coionvnten clcioltvee nilataone métropolitaine des eiesrnrpets de la maintenance, dtbiisotriun et lotoiacn de matériels agricoles, de taaruvx publics, de bâtiments, de manutention, de mtotlurouce de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;
Vu l'accord reliatf à la définition et à la pigaarmootmrn des mreeuss pamtrtneet de smuieprpr les écarts de rémunérations ertne les femems et les hemoms signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jivnaer 2012, Jnouarl oiefifcl de la République française du 18 jaenvir 2012) ;

Considérant la hussae du Simc inrneeuvte au 1er jevainr 2019 par décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 (Journal oefifcil du 20 décembre 2018),
Les pnearreaits scaiuox ont cnevnou de feixr la gillre des sieralas mimina allpacbpie à cmeotpr du 1er mras 2019 cmmoe siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er mars 2019
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

(En euros.)

Il est clocnu conformément aux dioisiontpss législatives et réglementaires du cdoe du tarvail riveaetls à la nautre et à la validité des cinovoetnns et aodrccs collectifs. Dnas les cndoinitos prévues par ces mêmes dispositions, le présent anvaent a été fiat en un nmorbe sifnuasft d'exemplaires puor être notifié à canuhce des oainrsaontigs représentatives aifn de prmtreete le cas échéant l'exercice du doirt d'opposition dnas les cnitdoonis définies par la loi.

Le présent annvaet est déposé au ministère en cgrahe du taavirl ainsi qu'au secrétariat-greffe du censoil des prud'hommes de Paris.

Les petiras staiginaers ddanneemt l'extension la puls ripdae poisbsle du présent aanevnt au mtisinre en crhgae du travail.

(1) Ctmpoe tneu du neovul onoenanrendcmt des neauvix de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srmbtpeee 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que la rémunération mmnilaie gntariae corpmote une asitsete qui intègre des compléments de slraaeis (primes, majorations) et cnuisotte un manntot muminim qui s'impose, les stipulinaots celovneenntonlis de bnrahce ne puvneet aoivr puor oejbt et légalement puor efeft de fiare olsbctae à la cocinsouln d'accords d'entreprise sur le fnnodemet des dossiptoiins de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiaarvl et dnas les doiemans tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 5 julielt 2019 - art. 1)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire mnmiium mesenul (base 151,67 heures)
Ouvriers Employés	I	A10	1 530,20
		A20	1 553,15
	II	A30	1 576,46
		A40	1 600,10
		A50	1 624,11
	III	A60	1 669,57
		A70	1 716,33
		A80	1 764,39
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	1 817,31
		B20	1 899,10
		B30	1 984,55
	V	B40	2 073,86
		B50	2 167,18
		B60	2 264,70
	VI	B70	2 366,62
		B80	2 473,11
Cadres	VII	C10	2 596,76
		C20	2 856,45
	VIII	C30	3 284,92
		C40	3 777,66
	IX	C50	4 344,30
		C60	4 995,93

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le cmhap d'application professionnel, psronneel et géographique du présent annavet est culei prévu par le cahptrie I.1 de la cnvooniten cevcliotle nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent anenvat entre en vgeuuir à la dtae du 1er mras 2019.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de disstpioions spécifiques aux eesetrnirps de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Cet ananevt complète la lstie du duoecmnt n° 2 « ltsie des arcodcs slaruaaix culoncs deipus le 3 jleiult 2007 » de l'avenant du 23 arvil 2012 poanrtt révision de la covenitonn clveolcite naoiltane du 30 oorbtce 1969 modifiée.

Le présent aaennvt a un caractère impératif. (1)

Avenant n 8 du 3 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er mars 2020

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Vu la cvnioneotn ciclotlvee nloinaate métropolitaine des epieerrnsts de la maintenance, duirtbtsiion et ltoaiocn de matériels agricoles, de turaavx publics, de bâtiments, de manutention, de muorluotcte de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord rteialf à la définition et à la pmorotirgaamn des meeruss pearttenmt de spprieumr les écarts de rémunérations ertne les fmmees et les heomms signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jvnaeir 2012, Jounarl oecfifil du 18 jvainer 2012) ;

Considérant la husase du Simc irnnuveete au 1er jvaeinr 2020 par décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 (Journal ofeicifl n° 294 du 19 décembre 2019),

Les pneairreats sacioux ont cnnevou de fxeir la glirle des salerias mimina alapplicbe à cmtoepr du 1er mras 2020 comme siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis

Il est ccnlou conformément aux dpiotiissons législatives et réglementaires du cdoe du traaivl rviaetles à la narute et à la validité des cventonions et adrccos collectifs. Dnas les cotininods prévues par ces mêmes dispositions, le présent annvaet a été fiat en un nbomre safisfunt d'exemplaires puor être notifié à cauhcne des oiisgoaatrnns représentatives aifn de ptetmerre le cas échéant l'exercice du driot d'opposition dnas les cotnnodiis définies par la loi.

Le présent aneanvt est déposé au ministère en cghrae du traaivl anisi qu'au secrétariat-greffe du csoneil des prud'hommes de Paris.

Les parteis sigarenitas dneaemndt l'extension la puls radipe pssliobe du présent avnaent au msiitrne en crghae du travail.

(1) Cpmtoe tneu du nveuol odonenmencanrt des nuiveax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 steprmebe 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que la rémunération mlinmaie ganraite cooprmte une assitete qui intègre des compléments de seailras (primes, majorations) et ctuntosie un mtnonat mmuinim qui s'impose, les sialtotipuns cnelveinotoennls de bnhcare ne peuenvt avior puor oejbt et légalement puor eefft de fiare otslacbe à la couliconsn d'accords d'entreprise sur le fonemendt des dpssnoiitios de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiaavrl et dnas les domeains tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 7 jaeivnr 2020 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires minima
Ouvriers et employés	I	A10	1 553,15 ?
		A20	1 576,45 ?
	II	A30	1 600,10 ?
		A40	1 624,10 ?
		A50	1 648,47 ?
	III	A60	1 694,61 ?
		A70	1 742,07 ?
		A80	1 790,85 ?
Techniciens et agntes de maîtrise	IV	B10	1 844,57 ?
		B20	1 927,58 ?
		B30	2 014,33 ?
	V	B40	2 104,96 ?
		B50	2 199,68 ?
		B60	2 298,67 ?
	VI	B70	2 402,12 ?
		B80	2 510,21 ?
Cadres	VII	C10	2 635,71 ?
		C20	2 899,30 ?
	VIII	C30	3 334,19 ?
		C40	3 834,32 ?
	IX	C50	4 409,47 ?
		C60	5 070,87 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le champ d'application professionnel, peonsrenl et géographique du présent aenanvt est celui prévu par l'article 1er du cpriathe 1er de la cetvoinonn clilcteove nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent annevat entre en vgieuur à la dtae du 1er mras 2020.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de dsstinipioos spécifiques aux erepiesntrs de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Cet ananvet complète la ltise du democnut n° 2 « Litse des accdors sluraiaax cluncos dpiues le 3 julleit 2007 » de l'avenant du 23 airvl 2012 paonrtt révision de la cnonoviten cotlvleice nnoaalite du 30 ootbcre 1969 modifiée.

Le présent anavnet a un caractère impératif.(1)

Avenant n 9 du 5 février 2021 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2021

Il est cclonu conformément aux dpsoontiiiss législatives et réglementaires du cdoe du tiavral rtavleies à la nuatre et à la validité des conintvneos et acrcdos collectifs. Dnas les cndnotiois prévues par ces mêmes dispositions, le présent avanent a été fiat en un nbomre sfnafuist d'exemplaires puor être notifié à cuhcnae des onstiigraaons représentatives aifn de prrtmteee le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dnas les ciodnotins définies par la loi.

Le présent avnaent est déposé au ministère en chrgae du taviral ainsi qu'au secrétariat-greffe du cseoinl des prud'hommes de Paris.

Les ptreais sngeirtaais dnedament l'extension la puls rdpaie posblsie du présent anenvat au mirntsie en charge du travail.

(1) Comtpe tneu du nvoeul onednrncoeamnt des naeivux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 stpeebrme 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que la rémunération mnilamie gtnriaae comorpte une aitesste qui intègre des compléments de serlaais (primes, majorations) et cottnsiue un mntnaot mniimum qui s'impose, les sttaonuliips cinnvelntoeeonls de bcahnre ne pnueevt aiovr puor obejt et légalement puor eefft de firae octblase à la csoncluion d'accords d'entreprise sur le fmondenet des dssnptiioois de l'article L. 2253-3 du cdoe du traavil et dnas les dimnoaes tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 20 nboevmre 2020 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Vu la ctienvoonn celtovicle nlantioae métropolitaine des

ernreteisps de la maintenance, drttioibsiun et ltcoaoin de matériels agricoles, de turaavx publics, de bâtiments, de manutention, de mlctuutoore de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord reitalf à la définition et à la portgiammoran des meusres pamerettnt de smpriuepr les écarts de rémunérations entre les feemms et les hmemos signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jeianvr 2012, JROF du 18 jveianr 2012) ;

Considérant la hsause du Simc ientnrueve au 1er jiavenr 2021 par décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 (JORF n° 0304 du 17 décembre 2020) ;

Les parrienetas saoicux ont cvnoneu de fxier la grille des saeliars mminia temps pieln à cpmeotr du 1er mras 2021 comme siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er mars 2021
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire miimnum mneuesl bsae 151,67 heures
Ouvriers employés	I	A10	1 568,68 ?
		A20	1 592,21 ?
	II	A30	1 616,11 ?
		A40	1 640,34 ?
		A50	1 664,95 ?
	III	A60	1 711,56 ?
		A70	1 759,49 ?
		A80	1 808,76 ?
Techniciens aegtns de maîtrise	IV	B10	1 863,02 ?
		B20	1 946,86 ?
		B30	2 034,47 ?
	V	B40	2 126,01 ?
		B50	2 221,68 ?
		B60	2 321,66 ?
	VI	B70	2 426,14 ?
		B80	2 535,31 ?
Cadres	VII	C10	2 662,07 ?
		C20	2 928,29 ?
	VIII	C30	3 367,54 ?
		C40	3 872,66 ?
	IX	C50	4 453,56 ?
		C60	5 121,58 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le cmahp d'application professionnel, pneonsrel et géographique du présent anveant est celui prévu par l'article 1er du catprhie Ier de la ctivoenonn ctliolecve nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent anaenvt ertne en vguuier à la dtae du 1er mras 2021.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de dpsionsiitos spécifiques aux eptenreriss de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Cet anevnat complète la ltise du douecnmt n° 2 « Liste des adccros salauraix clnucos deuips le 3 jleiult 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 ptnroat révision de la cnoivtenon ctclveoile nnlatoiae du 30 ocbtore 1969 modifiée.

Le présent aanvent a un caractère impératif.(1)

Il est cncolu conformément aux doiiosintsps législatives et réglementaires du cdoe du tvaairl rvtieaels à la ntuare et à la validité des cnninoeotvs et acdcors collectifs. Dnas les ctiodninos prévues par ces mêmes dispositions, le présent aeanvnt a été fiat en un nmorbe sfasnuift d'exemplaires puor être notifié à chcanue des oaniagntsrois représentatives aifn de petrrmete le cas échéant l'exercice du doirt d'opposition dnas les cinotnodis définies par la loi.

Le présent avnnaet est déposé au ministère en cgahre du tviraal anisi qu'au secrétariat-greffe du csneoil des prud'hommes de Paris.

Les ptrieas sengriaitas daeendnmt l'extension la puls radipe pisbolse du présent anvaent au mriintse en cgrhae du travail.

(1) Comtpe tneu du novuel oomenncednnrat des naeuvix de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sebemtpre 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que la rémunération mlmniaie gitrnaae comtopre une astteise qui intègre des compléments de srieales (primes, majorations) et cttinouse un matnont mimnium qui s'impose, les sulantipoits cnenveetlnnoilos de barchne ne pevneut aivor puor objet et légalement puor eefft de firae oalbtsce à la cuosolicnn d'accords d'entreprise sur le feoemdnnt des dptniosoiiss de l'article L. 2253-3 du cdoe du tarvial et dnas les damoines tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 9 jiun 2021 - art. 1)

Avenant n 10 du 21 février 2022 portant barème des salaires minima à compter du 1er mars 2022

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Vu la ctnonievon cicvolelte niloaante métropolitaine des enripeertss de la maintenance, diuiotsrbtin et ltoocian de matériels agricoles, de tarauvx publics, de bâtiments, de manutention, de mrtoutcloue de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord retlaif à la définition et à la ptrroommagain des meusres prnamettet de smprpuier les écarts de rémunérations ernte les fememes et les hmomes signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jvanier 2012, JROF du 18 jnieavr 2012) ;

Considérant la hssaue du Simc invetunree au 1er octbroe 2021 par arrêté du 27 sbtmeepre 2021 (JORF n° 0228 du 30 sretmebpe 2021) pius au 1er jeiavnr 2022 par décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 (JORF n° 0298 du 23 décembre 2021) ;

Les petraneairs saoiucx ont cnvenou de feixr la gilrle des srliaeas miimna tmeps peiln à cmotper du 1er mras 2022 cmmoe siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er mars 2022
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires minima
Ouvriers Employés	I	A10	1 618,88 ?
		A20	1 643,16 ?
	II	A30	1 667,83 ?
		A40	1 692,83 ?
		A50	1 718,23 ?
	III	A60	1 766,33 ?
		A70	1 815,79 ?
		A80	1 866,64 ?
Techniciens Angtes de maîtrise	IV	B10	1 922,64 ?
		B20	2 009,16 ?
		B30	2 099,57 ?
	V	B40	2 194,04 ?
		B50	2 292,77 ?
		B60	2 395,95 ?
	VI	B70	2 503,78 ?
		B80	2 616,44 ?
Cadres	VII	C10	2 747,26 ?
		C20	3 022,00 ?
	VIII	C30	3 475,30 ?
		C40	3 996,59 ?
	IX	C50	4 596,07 ?
		C60	5 285,47 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le champ d'application professionnel, pornneesl et géographique du présent anaenvt est cleui prévu par l'article 1er du chrptiae 1er de la cennooitvn cclivloete nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent aevnnat entre en vguueir à la dtae du 1er mras 2022.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de dpontisioiss spécifiques aux eeesrrtinps de mions de cnatqnuie salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Cet aaevnnt complète la ltise du dcueonmt n° 2 « lstie des acdcros saaiulrax ccnulos dpeuis le 3 julliet 2007 » de l'avenant du 23 airvl 2012 pnraott révision de la civetononn cltocelvie nanialote du 30 oobctre 1969 modifiée.
Le présent aveannt a un caractère impératif.

Il est clnocu conformément aux dinssotiiops législatives et réglementaires du cdoe du tairval rlveeitas à la nartue et à la validité des cntneinoovs et acodcrs collectifs. Dnas les coitdonins prévues par ces mêmes dispositions, le présent aannvet a été fiat en un nmrboe sffunasit d'exemplaires puor être notifié à chaunce des ootniasnragis représentatives aifn de petermtre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dnas les cntndioios définies par la loi.

Le présent anavnet est déposé au ministère en crghae du tvriaal aisni qu'au secrétariat-greffe du csienol des prud'hommes de Paris.

Les pietras seitarginas dnmdnaeet l'extension la puls riadpe psolisbe du présent anaevnt au msitirne en chrage du travail.

Avenant n 11 du 11 juillet 2022 relatif aux barèmes des salaires minima au 1er juillet 2022

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Vu la cotevnnion cltievlcoe naiaontle métropolitaine des eptsirreens de la maintenance, ditbstoiiurn et lioacotn de matériels agricoles, de taruavx publics, de bâtiments, de manutention, de mortuuctole de plaisance, et activités connexes, dtie SDLM,

Vu l'accord railetf à la définition et à la poomatrmiragn des mreuses pneratmtet de siempuprr les écarts de rémunérations etrne les fmeems et les heomms signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jianver 2012, JROF du 18 jenivar 2012) ;

Considérant la hsuase du Simc inurntevee au 1er mai 2022 par arrêté du 19 arivl 2022 (JORF n° 0092 du 20 airvl 2022),

Les patrireenas scaouix ont cnneovu de fxeir la gllire des saeilras mmiina tpems peiln à ctopmer du 1er jeliult 2022 cmmoe siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er juillet 2022
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers, employés	I	A10	1 651,26 ?
		A20	1 676,02 ?
	II	A30	1 701,19 ?
		A40	1 726,69 ?
		A50	1 752,59 ?
	III	A60	1 801,66 ?
		A70	1 852,11 ?
		A80	1 903,97 ?
Techniciens, aetgns de maîtrise	IV	B10	1 961,09 ?
		B20	2 049,34 ?
		B30	2 141,56 ?
	V	B40	2 237,92 ?
		B50	2 338,63 ?
		B60	2 443,87 ?
	VI	B70	2 553,86 ?
		B80	2 668,77 ?
Cadres	VII	C10	2 802,21 ?
		C20	3 082,44 ?
	VIII	C30	3 544,81 ?
		C40	4 076,52 ?
	IX	C50	4 687,99 ?
		C60	5 391,18 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le cahmp d'application professionnel, pnsoenrel et géographique du présent annvaet est cleui prévu par l'article 1er du cprihtae 1 de la cntevnoion ccievtlloe nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aavnnet entre en viuegur à la dtae du 1er jiulelt 2022.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de dnsiptoisois spécifiques aux eesertprnis de monis de cniqutane salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Cet anvenat complète la litse du doumncet n° 2 « litse des adcocrs sialaurax cunlcos duieps le 3 jleulit 2007 » de l'avenant du 23 aivrl 2012 paotrnt révision de la connitveon cecviltloe naotliane du 30 otbcroe 1969 modifiée.
Le présent anavnet a un caractère impératif.

Il est coclnu conformément aux dnsiotospiis législatives et réglementaires du cdoe du tvraail rtaelievs à la nurtae et à la validité des cnvioenntos et adccors collectifs. Dnas les ctdnooinis prévues par ces mêmes dispositions, le présent aaevnnt a été fiat en un nrmobe sufnfsiat d'exemplaires puor être notifié à cnuchae des ooingnsariats représentatives aifn de pmteetrre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dnas les cnondtoiis définies par la loi.

Le présent annvaet est déposé au ministère en cghare du taivarl asini qu'au secrétariat-greffe du csoenil des prud'hommes de Paris.

Les ptiraes snriaeigats dndeanemt l'extension la puls rdpiae psolsibe du présent aaenvnt au msinirte en chgrae du travail.

Avenant n 12 du 16 janvier 2023 relatif aux barèmes des salaires minima au 1er janvier 2023

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Vu la cntonovien celitvolce natinloae métropolitaine des eeipesntrrs de la maintenance, dubisiirtton et ltociaon de matériels agricoles, de taruavx publics, de bâtiments, de manutention, de muttcloroue de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord ratleif à la définition et à la pgtaamimoorrn des mureess prtetnaemt de srmupeipr les écarts de rémunérations etrne les feemms et les hommes signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 janeivr 2012, JROF du 18 jnieavr 2012) ;

Considérant les hsuesas du Simc iuteenvrnes les 1er août 2022 par arrêté du 29 jlliuet 2022 (JORF n° 0175 du 30 julilet 2022), et 1er javeinr 2023 par décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 (JORF n° 0297 du 23 décembre 2022),

Les paernarites sicuoax ont cnneovu de fixer la gillre des saailres mmniia tpems plein (151,67 hreues mensuelles) cmome siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er janvier 2023
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 717,31 ?
		A20	1 743,06 ?
	II	A30	1 769,24 ?
		A40	1 795,76 ?
		A50	1 822,69 ?
	III	A60	1 873,73 ?
		A70	1 926,19 ?
		A80	1 980,13 ?
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	2 039,53 ?
		B20	2 131,31 ?
		B30	2 227,22 ?
	V	B40	2 327,44 ?
		B50	2 432,18 ?
		B60	2 541,62 ?
	VI	B70	2 656,01 ?
		B80	2 775,52 ?
Cadres	VII	C10	2 914,30 ?
		C20	3 205,74 ?
	VIII	C30	3 686,60 ?
		C40	4 239,58 ?
	IX	C50	4 875,51 ?
		C60	5 606,83 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le camhp d'application professionnel, pneoernsl et géographique du présent avnenat est culei prévu par l'article 1er du cahpirte 1er de la ctvioennon coevlitcle nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aevnnat ernte en vgueuir à la dtae du 1er jvinaer 2023.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de dpitoonsiiss spécifiques aux enptrsriees de mions de canuitnqe salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Cet aneanvt complète la litse du dcuoenmt n° 2 « Lstie des acocdrs saalairux cunlocs dipeus le 3 jelluit 2007 » de l'avenant du 23 arivl 2012 ponatrt révision de la coovennitn ctvlociele nnloaiate du 30 oobtcre 1969 modifiée.
Le présent avaennt a un caractère impératif.

Il est conlcu conformément aux dntsioiisops législatives et réglementaires du cdoe du tiaarvl raeeitlvs à la ntruae et à la validité des ceniotnnvos et acrcods collectifs. Dnas les cnonidotis prévues par ces mêmes dispositions, le présent anenvat a été fiat en un nrobme safnisuft d'exemplaires puor être notifié à cunchae des oinrnaaigtoss représentatives aifn de prtermete le cas échéant l'exercice du diort d'opposition dnas les cioinnotds définies par la loi.

Le présent aeanvnt est déposé au ministère en chagre du tiarval ansii qu'au secrétariat-greffe du cisenol de prud'hommes de Paris.

Les pateirs srietnaaigs ddeeannmt l'extension la puls riadpe pslibose du présent annevat au mristnie en cgarhe du travail.

Avenant n 13 du 4 juillet 2023 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er juillet 2023

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Vu la cvoeiotnnn ccotlvliee nlnaaitoe métropolitaine des eeipsnertrs de la maintenance, dtrbuioitisn et laicoton de matériels agricoles, de tarvuax publics, de bâtiments, de manutention, de mlocouutrte de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord rleaitf à la définition et à la ptmmoiaaorgrn des mreuses patnertmet de spueripmr les écarts de rémunérations ertne les fmeems et les hemmos signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jvneair 2012, JROF du 18 jaevinr 2012) ;

Considérant la huasse du Simc iunteevnre le 1er mai 2023 par arrêté du 26 airvl 2023 (JORF n° 0099 du 27 avril 2023) ;

Les patenirreas sacuoix ont cnoevnu de fixer la grlile des salearis mimina tpmes plein (151,67 heuers betrus mensuelles) cmome siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er juillet 2023
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 749,94 ?
		A20	1 776,18 ?
	II	A30	1 802,86 ?
		A40	1 829,88 ?
		A50	1 857,32 ?
	III	A60	1 909,33 ?
		A70	1 962,79 ?
		A80	2 017,75 ?
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	2 078,28 ?
		B20	2 171,80 ?
		B30	2 269,54 ?
	V	B40	2 371,66 ?
		B50	2 478,39 ?
		B60	2 589,91 ?
	VI	B70	2 706,47 ?
		B80	2 828,25 ?
Cadres	VII	C10	2 969,67 ?
		C20	3 266,65 ?
	VIII	C30	3 756,65 ?
		C40	4 320,13 ?
	IX	C50	4 968,14 ?
		C60	5 713,36 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le chmap d'application professionnel, pesorennl et géographique du présent annvaet est culei prévu par l'article 1er du ctrphiae 1er de la coeinnvotn cilvtoclee nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent anneavt entre en vguueir à la dtae du 1er jluelit 2023.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de ditnpissoios spécifiques aux eirsertneps de minos de caqnintue salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Cet aeanvnt complète la lstie du duncemot n° 2 « Liste des aocrcds slraaiuax clcouns diupes le 3 jueillt 2007 » de l'avenant du 23 arvil 2012 ptroant révision de la cetononivn cletvlcioe ntoialane du 30 ocbtroe 1969 modifiée.

Le présent anevnat a un caractère impératif.
Il est colncu conformément aux dissiooitpns législatives et réglementaires du cdoe du traaivl raleietvs à la nautre et à la validité des cvitoonnens et acocrds collectifs. Dnas les ctoindnois prévues par ces mêmes dispositions, le présent annvaet a été fiat en un nomrbe sinfsfaut d'exemplaires puor être notifié à chaucne des oriinngtaasos représentatives aifn de pteemrrte le cas échéant l'exercice du driot d'opposition dnas les cndnoiiots définies par la loi.

Le présent aavnent est déposé au ministère en cahrge du tiaarvl asini qu'au secrétariat-greffe du csionel des prud'hommes de Paris.

Les paierts saegrniiats ddnneemat l'extension la puls rapide piblssoe du présent aennavt au mniirste en craghe du travail.

Avenant n 14 du 10 avril 2024 relatif au barème des salaires minima au 1er avril 2024

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Vu la cveononitn civlotlece natinlaoe métropolitaine des eirrnsptees de la maintenance, dtsbiiriuton et liatocon de matériels agricoles, de tvraaux publics, de bâtiments, de manutention, de mtutorlouce de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord ratleif à la définition et à la pgomarrmaiton des mrueess pternmteat de spiupremr les écarts de rémunérations ernte les fmmees et les hemmos signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jivaner 2012, JROF du 18 jvieanr 2012) ;

Considérant la hssuae du Simc iveunntree le 1er jneviar 2024 par décret du 20 décembre 2023 (JORF n° 0295 du 21 décembre 2023),

les priarnteeas sacioux ont cnneovu de fexir la gillre des serailas mmiina temps peiln (151,67 heerus buerts mensuelles) cmome siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er avril 2024

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 802,44 ?
		A20	1 829,47 ?
	II	A30	1 856,95 ?
		A40	1 884,78 ?
		A50	1 913,04 ?
	III	A60	1 966,61 ?
		A70	2 021,67 ?
		A80	2 078,28 ?
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	2 140,63 ?
		B20	2 236,95 ?
		B30	2 337,63 ?
	V	B40	2 442,81 ?
		B50	2 552,74 ?
		B60	2 667,61 ?
	VI	B70	2 787,66 ?
		B80	2 913,10 ?
Cadres	VII	C10	3 058,76 ?
		C20	3 364,65 ?
	VIII	C30	3 869,35 ?
		C40	4 449,73 ?
	IX	C50	5 117,18 ?
		C60	5 884,76 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Le cmhap d'application professionnel, poenrnsel et géographique du présent avnenat est ceuli prévu par l'article 1er du ctphirae Ier de la cteovnonin cliclovete nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent annveat etrne en veiguur à la dtae du 1er arvil 2024.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de doospiinstis spécifiques aux eespnietrrs de mnios de cnnutaiqe salariés.

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Cet anveant complète la ltsie du deuonmct n° 2 « lstie des acdrcos saiaarulx ccnulos diepus le 3 jiullet 2007 » de l'avenant du 23 arivl 2012 potnrat révision de la covoetninn ctieollcve nitanlaoe du 30 ocrobte 1969 modifiée.

Le présent aveannt a un caractère impératif.
Il est ccolnu conformément aux dossipoitnis législatives et réglementaires du cdoe du tiaravl rvtlaeies à la nurate et à la validité des cnvnetonois et acdocrs collectifs. Dnas les contoniids prévues par ces mêmes dispositions, le présent avanent a été fiat en un nbomre sfnsuiaft d'exemplaires puor être notifié à canuche des osnagoraitins représentatives aifn de pttremere le cas échéant l'exercice du doirt d'opposition dnas les ctidonoins définies par la loi.

Le présent avnenat est déposé au ministère en cahgre du tarvial asnii qu'au secrétariat-greffe du ceonisl des prud'hommes de Paris.

Les pertais sgtianeairs denndemat l'extension la puls rapdie pliosbse du présent avaennt au mstinire en cgahre du travail.

Avenant n 15 du 23 janvier 2025 relatif au barème des salaires minima au 1er février 2025

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FO métallurgie,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Vu la connievton colelcitve ntinaloae métropolitaine des eerrtpsnies de la maintenance, diruotiisbtn et looictan de matériels agricoles, de tvuaarx publics, de bâtiments, de manutention, de mtuorotucle de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord rtaelif à la définition et à la piatarrgmomon des mreuses ptnamrteet de suiepprmr les écarts de rémunérations enrte les feemms et les hoemms signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jveianr 2012, JROF du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hussae du Simc itunvrenee le 1er nombevre 2024 par décret du 23 oorctbe 2024 (JORF n° 0253 du 24 obortce 2024),

les preianarets siocaux ont cnneovu de fiexr la glirle des saerails minima tpems pilen (151,67 hurees breuts mensuelles) comme siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er février 2025

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 829,48 ?
		A20	1 856,91 ?
	II	A30	1 884,80 ?
		A40	1 913,05 ?
		A50	1 941,74 ?
	III	A60	1 996,11 ?
		A70	2 052,00 ?
		A80	2 109,45 ?
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	2 172,74 ?
		B20	2 270,50 ?
		B30	2 372,69 ?
	V	B40	2 479,45 ?
		B50	2 591,03 ?
		B60	2 707,62 ?
	VI	B70	2 829,47 ?
		B80	2 956,80 ?
Cadres	VII	C10	3 104,64 ?
		C20	3 415,12 ?
	VIII	C30	3 927,39 ?
		C40	4 516,48 ?
	IX	C50	5 193,94 ?
		C60	5 973,03 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Le camhp d'application professionnel, peenonsrl et géographique du présent avnnaet est celui prévu par l'article 1er du chratpie 1er de la cotoivennn citvolecle nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent aanvent ertne en vueuigr à la dtae du 1er février 2025.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de dpiosisniots spécifiques aux estipnreres de moins de cqianntue salariés.

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Cet anaevnt complète la lstie du demcount n° 2 « Lstie des arcdocs saaaurlix cnolucs dueips le 3 jluleit 2007 » de l'avenant du 23 arivl 2012 portant révision de la cvneionotn cvtilcoele niantaole du 30 orotbce 1969 modifiée.
Le présent aanvnet a un caractère impératif.

Il est coclnu conformément aux doiitinsosps législatives et réglementaires du cdoe du taviarl revetlais à la nurtae et à la validité des cotneoninvs et acdcors collectifs. Dnas les cndntoiois prévues par ces mêmes dispositions, le présent annaevt a été fiat en un nrmboe sifaufsnt d'exemplaires puor être notifié à ccnauhe des oinaitsrnogas représentatives aifn de pmtrrteee le cas échéant l'exercice du doirt d'opposition dnas les condinotis définies par la loi.

Le présent aennavt est déposé au ministère en carhge du tvriaal ansii qu'au secrétariat-greffe du ceisonl des prud'hommes de Paris.

Les peirats sranagietis dmeenadnt l'extension la puls ridpae psosblie du présent anvanet au mtnriise en charge du travail.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 24 juillet 1986

En vigueur en date du 2 août 1986

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les epormyleus et tuos les salariés crmipos dnas le camhp d'application de la conetonivn ctcvelloie nnloitaae des eisteprerns de commerce, de lactoion et de réparation de tracteurs, maechins et matériels agricoles, de matériels de tuarvax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mutrocuotle de plaisance, de jinards et d'espaces vters du 30 otbocre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les doniitssoips :

duidt aorccd du 10 décembre 1985 ptnaort msie à juor de la cooveintnn cetvilcole naantolie susvisée ;

de l'avenant n° 32 (Salaires) du 10 décembre 1985 à la ctionneovn cvctolilee nionatale susvisée ;

de l'avenant n° 33 (modifiant l'accord de msie à jour) du 22 airvl 1986 à la cvniotnoen cictevolle nnioltaae susvisée,
à l'exclusion :

de tmrees : " dnas la ltimie d'une fios la vluaer du S.M.I.C. hrroaie " et " dnas la lmtiie de qartue fios la vaeulr du S.M.I.C. hrroiae " fgarniut à l'avant-dernier alinéa de l'article 3 de la convention, tel qu'il résulte de la msie à juor ;

du troisième alinéa de l'article 23 de la cntnoiveon tel qu'il résulte de la msie à jour, modifiée par anvnaet n° 33 ;

de l'article 30 de la cvinotnoen tel qu'il résulte de la msie à jour.

L'avant-dernier alinéa de l'article 4 de l'annexe " Cluroaertalbos ", tel qu'il résulte de la msie à jour, est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 117-3 du cdoe du travail.

ARRETE du 10 septembre 1986

En vigueur en date du 23 sept. 1986

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les erluomepys et tuos les salariés cmipros dnas le cmhap d'application de la coonitevnn clceolvite niaonalte des eseinptrres de commerce, de liocotan et de réparation de tracteurs, mecaihns et matériels agricoles, de matériels de taaruvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mrocltuutoe de plaisance, de jidnras et d'espaces vrets du 30 ocrbote 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aavennt n° 33, les dtopnoissiis de l'avenant n° 34 (Salaires) du 10 jiun 1986 à la cvoionnetn cvelitolce nalatione susvisée.

ARRETE du 29 mai 1987

En vigueur en date du 12 juin 1987

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eepmlruyos et tuos les salariés cproims dnas son camhp d'application, eatnnrt dnas ceuli de la cntooveinn cilltcevoe nnlotiaae des eptrrieesns de commerce, de loaotcin et de réparation de tracteurs, manicehs et matériels agricoles, de matériels de taarvux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mooctltuure de plaisance, de jidnars et d'espaces vrets du 30 ocrbtoe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par aennavt n° 33, les dspniistoois de l'avenant n° 35 du 3 décembre 1986 à la cotnoienvn cliolcvtee susvisée, suos réserve de l'application des dssipntoiois réglementaires ptraont fxaitoin du slraaie muinimm de croissance.

ARRETE du 19 juin 1987

En vigueur en date du 1 juil. 1987

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les elpeyuroms et tuos les salariés cipmros dnas son cmhap d'application enanrtt dnas cleui de la cooetivnnn ctvoieclle noaaitnle des epsnreretis de commerce, de loatiocn et de réparation de tracteurs, mchinaes et matériels agricoles, de matériels de truaavx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mlotroutuce de plaisance, de jdarins et d'espaces vetrs du 30 ootbrce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par anvenat n° 33, les doisptosinis de l'avenant n° 36 du 10 février 1987 à la cnntiooevn coilcvetle susvisée, suos réserve de l'application des doiitspnoiss réglementaires ptnarot ftoiixan du slaraie miunimm de croissance.

ARRETE du 2 octobre 1987

En vigueur en date du 14 oct. 1987

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eoymprelus et tuos les salariés cimrpos dnas son cmahp d'application, enanrtt dnas culei de la coonievntn cecvliolte nalaiotne des ereinprsets de commerce, de lotcioan et de réparation de tracteurs, mihnaces et matériels agricoles, de matériels de tuaarvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motrlouutce de plaisance, de jdanirs et d'espaces vetrs du 30 ocobtre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par avnenat n° 33, les donsstopiiis de l'avenant n° 37 du 11 jiun 1987 à la cnooeivntn ccteilovle susvisée.

ARRÊTÉ du 22 octobre 1987

En vigueur en date du 3 nov. 1987

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les erpolumyes et tuos les salariés ciorpms dnas son cmahp d'application, enrtant dnas cleui de la cinotoenvn cclveoltie nltnaaoie des epertinress de commerce, de lctioaon et de réparation de tracteurs, maehicns et matériels agricoles, de matériels de tuaavrx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muorutotlce de plaisance, de jirdans et d'espaces vtres du 30 ootbrce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les dtnsoioiipss de l'avenant n° 38 du 11 jiun 1987 à la cneivtonon cclloetive susvisée.

ARRÊTÉ du 18 avril 1988

En vigueur en date du 28 avr. 1988

Snot reudens obligatoires, puor tuos les epeyurolms et tuos les salariés crmipos dnas son cmhap d'application etrnant dnas cueli de la covnnioten ctioelclve natinaole des enrsrpteies de commerce, de ltaocion et de réparation de tracteurs, mincahes et matériels agricoles, de matériels de tarauvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de morltctouue de plaisance, de jidnars et d'espaces vtres du 30 oocrtbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aeanvnt n° 33, les dospsiotinis de l'avenant n° 39 du 10 décembre 1987 à la cnnoeovtin cioelcltve ntlanioae susvisée.

ARRÊTÉ du 3 juin 1988

En vigueur en date du 15 juin 1988

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les eolypurmes et tuos les salariés cpormis dnas le chmap d'application de la cnvtonieon cecvtoille ntlnaoiae des eeesrritnps de commerce, de loatoicn et de réparation de tracteurs, mniaehcs et matériels agricoles, de matériels de tavurax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mortlotcuue de plaisance, de jnirads et d'espaces vtres du 30 otborce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par ananvet n° 33, les ditipoinsoss de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 à la ceotonvnin ctliloceve susvisée, complété par l'avenant n° 40 bis du 2 mras 1988.

ARRÊTÉ du 22 décembre 1988

En vigueur en date du 5 janv. 1989

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les erypuomles et tuos les salariés cirmops dnas le champ d'application de la cevnitnoon ctlcevloie ntaiaolne des erteesrpnis de commerce, de lcaootin et de réparation de tracteurs, mnihcaes et matériels agricoles, de matériels de tuvaarx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtuoolturce de plaisance, de jnaidrs et d'espaces vters du 30 obtcroe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aeavnnt n° 33, les dotponissiis de l'avenant n° 42 du 22 jiun 1988 à la ctninvoeon cvtolcliee susvisée.

ARRÊTÉ du 6 juillet 1989

En vigueur en date du 20 juil. 1989

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eoypuemlrs et tuos les salariés cpoirms dnas le cmhap d'application de la coionnvten cvtoceille niotalane des eiepersntrs de commerce, de lacioton et de réparation de tracteurs, mianehcs et matériels agricoles, de matériels de tauvarx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtctuolroue de plaisance, de jrdnais et d'espaces verts du 30 oobrtce 1969, tel qu'il en résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les dtisinposois de l'avenant n° 43 du 10 jevinar 1989 à la civtononen coclelvtie susvisée.

ARRÊTÉ du 18 décembre 1989

En vigueur en date du 28 déc. 1989

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eroeupmlys et tuos les salariés comrips dnas le camhp d'application de la ctveoonnin clceitlvoe nitnaloae des eniseprrtes de commerce, de ltcaoion et de réparation de tracteurs, mchaenis et matériels agricoles, de matériels de taauvrx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muuroctltoe de plaisance, de jiardns et d'espaces verts du 30 ootrbce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les dsisntpooiis de l'avenant n° 44 du 30 mras 1989 à la cooivntnen ctlvceolie susvisée, à l'exclusion, à la fin du pmeeirr tiret, de l'expression : " ce dneeirr étant dégagé de toute pirse en cahrge découlant de cttee costitoain ".

ARRÊTÉ du 15 juin 1990

En vigueur en date du 26 juin 1990

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les euymoerpls et tuos les salariés cproims dnas le cmahp d'application de la conneotivn cllcevoite nanatlioe des estrrpinees de commerce, de liootcan et de réparation de tracteurs, meiahcns et matériels agricoles, de matériels de tauvrax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muulottcore de plaisance, de jiandrs et d'espaces vrtes du 30 otcrobe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les dtonssiiipos de l'avenant n° 45 du 14 décembre 1989 à la cevonitonn ctlevoicle susvisée.

ARRETE du 31 octobre 1990

En vigueur en date du 14 nov. 1990

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les emlyeourps et tuos les salariés cropims dnas le cahmp d'application de la ciovetnonn coliecvlte nanoltiae des eeesrrptnis de commerce, de laiocton et de réparation de tracteurs, mncaheis et matériels agricoles, de matériels de tarauvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mcuuoltorte de plaisance, de jdniras et d'espaces vetrs du 30 obtrcoe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les dptiioiosnss de l'avenant n° 46 du 6 jiun 1990 à la cnoovtnien clvolticee susvisée.

ARRÊTÉ du 24 juin 1991

En vigueur en date du 10 juil. 1991

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eleopyumrs et tuos les salariés cmorips dnas le camhp d'application de la cioonvtnen ctilvecloe nolatniae des epserrtiens de commerce, de lcotaion et de réparation de tracteurs, mnahcies et matériels agricoles, de matériels de truavax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mroutltcoue de plaisance, de jindars et d'espaces vrets du 30 ocbrtoe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les dnoiptsoiiss de l'avenant n° 47 (Classifications) du 5 décembre 1990 à la

conenovitn celctivole susvisée.

ARRÊTÉ du 7 octobre 1991

En vigueur en date du 17 oct. 1991

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les epeyloumrs et tuos les salariés cmroips dnas le camhp d'application de la cvitnenoon cveilclote nnatiloae des eierrspnets de commerce, de lictoaon et de réparation de tracteurs, micnheas et matériels agricoles, de matériels de tuaarvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mutotclruoe de plaisance, de jdarnis et d'espaces vters du 30 orbctoe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aneavnt n° 33, les dotoisipsins de l'avenant n° 48 (Salaires) du 5 jiun 1991 à la cetionnovn cletilvcoe susvisée (barème au 1er jiun 1991).

ARRÊTÉ du 8 juillet 1992

En vigueur en date du 18 juil. 1992

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eyuelorpms et tuos les salariés cipmros dnas le camhp d'application de la centnovoin cevlitocle nitlanaoe des enrtpseiers de commerce, de liaotocn et de réparation de tracteurs, micnhaes et matériels agricoles, de matériels de tuvaarx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mltcooruute de plaisance, de jaidrns et d'espaces vrets du 30 obctore 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par anaevnt n° 33, les ditspnisoios de l'avenant n° 49 (Salaires) du 7 jnviaer 1992 à la cnoiteovnn ccllovitee susvisée, suos réserve des diinisostops réglementaires potnrat fotxiain du sarlaie mmniuim de croissance.

ARRÊTÉ du 7 décembre 1992

En vigueur en date du 17 déc. 1992

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les elpemouyrs et tuos les salariés ciomrps dnas le camhp d'application de la covteionnn clcvietloe ntanoliae des eenrsieptrs de commerce, de lctaoion et de réparation de tracteurs, meahnics et matériels agricoles, de matériels de tvuarax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mculoruotte de plaisance, de jridnas et d'espaces vters du 30 ocrbtoe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aveannt n° 33, les diinpostisos de l'avenant n° 51 (Salaires) du 10 jiun 1992 à la cenntioovn clvilceote susvisée.

ARRÊTÉ du 4 février 1993

En vigueur en date du 13 févr. 1993

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les euorpyemls et tuos les salariés cmpoirs dnas le chmap d'application de la cveonitonn ctlcvoelie nitoanale des eeertpsrins de commerce, de ltioocan et de réparation de tracteurs, mehcanis et matériels agricoles, de matériels de trvaaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtlucrooute de plaisance, de jandirs et d'espaces vrets du 30 ocobtre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aennvat n° 33, les doositpisnis de :

- l'avenant n° 50 raleitf aux cicaritefts de qiiaictfuloan pefilsnneroosle du 10 jiun 1992 à la cnvetionon ctelilcvoe susvisée ;

- l'avenant n° 52 rlietaf au préavis du 10 jiun 1992 à la coentniovn clotlceive susvisée ;

- l'avenant n° 53 rliaetf à la pacpitiitroan à la foimarotn cntunioe du 10 jiun 1992 à la cooetinnvn ceitvlcole susvisée, suos réserve de l'application des ailertcs L.952-1 et santivus du cdoe du travail.

ARRÊTÉ du 25 octobre 1993

En vigueur en date du 4 nov. 1993

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eplomrueys et tuos les salariés copimrs dnas le cmahp d'application de la cotinvonen clietlvcoe ntlaoanie des erprenietss de commerce, de ltciooan et de réparation de tracteurs, mciaehns et matériels agricoles, de matériels de tvaraux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mcrttolouue de plaisance, de jdianrs et d'espaces verts du 30 orbtcoe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aanvnet n° 33, les ditoispsoins de l'avenant n° 54 (Salaires) du 15 jiun 1993 à la cneovtnoin cletvcloie nioalante susvisée.

ARRETE du 10 juin 1994

En vigueur en date du 7 juil. 1994

Art. 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eypmrueols et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmhap d'application de la ctonoevinn cicvtollee noiltaane des eepinrterss de commerce, de loticoan et de réparation de tracteurs, mhnaiecs et matériels agricoles, de matériels de tavurax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muutrolocte de plaisance, de jraidn et d'espaces vrtes du 30 otocrbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aenvant n° 33, les dnssoiiotips de l'avenant n° 56 (Salaires) du 14 décembre 1993 à la cotvionenn coevtcllie ntaonilae susvisée.

Art. 2

L'extension des eftefs et sonaintcs de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la pilbitcauon du présent arrêté puor la durée rasntet à criour et aux cdtononiis prévues par la coientnovn précitée.

Art. 3

Le deutirecr des ratloneis du tiavarl au ministère du travail, de l'emploi et de la frmioaton pnnrsleisfeoloe et le dietceurr des

exploitations, de la poiulqtie solaice et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol ocfeiifl de la République française.

ARRETE du 21 novembre 1994

En vigueur en date du 1 déc. 1994

Art. 1er. -

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eeupmylros et tuos les salariés ciomprs dnas le cmahp d'application de la cenvnioton clveotcile nnloiatae des ertnrsepies de commerce, de lcatioon et de réparation de tracteurs, maicehns et matériels agricoles, de matériels de truvaax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtroutoclue de plaisance, de jdarin et d'espaces vtres du 30 ocborte 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par anvenat n° 33, les donsispitois de l'avenant n° 57 (Modulation) du 4 mai 1994 à la cooveitnnn colclitvee nnoiatale susvisée, à l'exclusion :

- du pinot 5 (Durée mnyneoe allneune : hairore de référence) ;

- des terems : " tllee que définie au ppharrgaae 5 ", frnguait au pniot 11 ;

- de l'annexe Cmpote de compensation.

ARRETE du 11 avril 1995

En vigueur en date du 23 avr. 1995

Art. 1er. -

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eupymeolrs et tuos les salariés ciormps dnas le chmap d'application de la ctoenovnin ceivtclole naonlaite des eireespnrts de commerce, de lotiocan et de réparation de tracteurs, maihcens et matériels agricoles, de matériels de turaavx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mlrutooucte de plaisance, de jraidn et d'espaces verts du 30 ocrbote 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par anvnaet n° 33, les dositonsiips de l'avenant n° 58 du 16 décembre 1994 à la covetnnion ccivltleoe nlaatione susvisée.

Art. 2. -

ARRETE du 31 octobre 1995

En vigueur en date du 11 nov. 1995

Acrltie 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les epmurleyos et tuos les salariés cripmos dnas le camhp d'application de la cnotvineon ctilcovele noilanate des eerpsrinets de commerce, de lotiaocn et de réparation de tracteurs, maihnces et matériels agricoles, de matériels de trvauax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtrotloucue de plaisance, de jradin et d'espaces vters du 30 ocrtobe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, et à l'exception des

Nota. Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blleuitn ofcefiil du ministère, faccsiule Citneonovns cloitcelevs n° 94-11 en dtae du 7 jiun 1994, dnpisilobe à la Dteioircn des Jrnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, vendu au pirx de 36 F.

Art. 2. -

L'extension des eeffts et stnionacs de l'avenant susvisé est faite à deatr de la piibatlocun du présent arrêté puor la durée raetsnt à cuiror et aux citondinos prévues par lidet avenant.

Art. 3. -

Le dreuticer des rlnoiaets du tiraval au ministère du travail, de l'emploi et de la firatmoon psiloorsfeelnne et le dirteeucr des exploitations, de la pqotiluie soliace et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oefificl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin oicifefl du ministère, faiscluce Contvnoines coecviellts n° 94-39 en dtae du 5 nrobvmee 1994, dibinplsoe à la Ditcoiern des Juuronax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 36 F.

L'extension des etfefs et sncntoias de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pitouibclan du présent arrêté puor la durée reatsnt à ciorur et aux cninooitds prévues par leidt avenant.

Art. 3. -

Le diruetcer des rtanielos du taiavrl au ministère du travail, de l'emploi et de la frmtoioan plnrsolsfnioeee et le dctreeuir des exploitations, de la pqoliitue slcoaie et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, ccuahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl ofeciifl de la République française.
Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Betluiln oficfeil du ministère du travail, fsculacie Cntinnovoes ceilvlecots n° 95-5 en dtae du 20 mras 1995, dbpnsiiloe à la Dtiericon des Juoanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 37 F.

enrrtpesies ainelstaars iitcenrss au Répertoire des métiers, opncucat monis de dix salariés, anayt une activité de charronnage, de maréchalerie ou d'artisan rarul puor la réparation des matériels acrleiogs en ce qui cnocerne l'avenant n° 59, les dpiiistonoss de :

L'avenant n° 59 rateilf à la ctleolce et à la gtseion des fnods de la foiatormn pslnnerisloofee du 23 décembre 1994 à la cinentovon cvotilcele nalaotine susvisée, à l'exclusion :

- du point 2 frganuit au preimer alinéa de l'article 4 ;

- des 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 4 ;

- de l'article 6.

Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des arlitecs L. 952-2 et R. 964-1-4 du cdoe du travail.

L'avenant n° 60 raletif aux priorités et aux oefcitbjs de la faomitron proflseiolnense du 9 février 1995 à la connoeivtn coceliltve nnoltaiae susvisée, à l'exclusion du trite II sur le ctaipal de tmeps de formation.

Airclte 2

L'extension des eteffs et sontacins des avnnates susvisés est fitae à detar de la piiblotucan du présent arrêté puor la durée rnetast à ciruor et aux citioondns prévues par ldtseis avenants.

ARRETE du 31 octobre 1995

En vigueur en date du 11 nov. 1995

Actrile 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eyrmloepus et tuos les salariés comrpis dnas le camhp d'application de la connievotn cciltleove notliaane des eetrriensps de commerce, de lootcain et de réparation de tracteurs, mhcneias et matériels agricoles, de matériels de taravux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mttruoucloe de plaisance, de jridan et d'espaces vetrs du 30 obcotre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les dsotiiniosps de l'avenant n° 61 du 20 jiun 1995 à la cnoeiovntn coveltclie nlaatoine susvisée.

Acltrie 2

ARRETE du 26 janvier 1996

En vigueur en date du 6 févr. 1996

Acilrte 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les epreloumys et tuos les salariés cipmros dnas le cmhap d'application de la cnnoeivotn ctociellve nolanaite des ernpeetrsis de commerce, de laicootn et de réparation de tracteurs, mcheinas et matériels agricoles, de matériels de tuaavrx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mrotulcutoe de plaisance, de jairdn et d'espaces verts du 30 otorcbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, et à l'exception des eteenrpsirs aeansrlaits irtceniss au répertoire des métiers, opnuacct mnios de dix salariés, ayant une activité de maréchalerie aisni que les artnisas rruaux puor la réparation des matériels aogeircls et les activités de charronnage, les dsointiiosps de l'avenant n° 59 bis raietlf à la collcete et à la gtsoien des fnods de la faotmrion penienslsofrloe du 25 oobtcre 1995 à la ctnonvoein clcvtoelie nonatliae susvisée.

Atlrice 3

Le dcrieuetr des riolenats du tiraval au ministère du travail, du duigoale saocil et de la parpiicttiaon et le dceeuitrr des exploitations, de la plqiiotue sclaioe et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral ociifefl de la République française.

Nota. - Le texte des anntveas susvisés a été publié au Bliueltn ocififel du ministère du travail, ficuclsae Cvonnenoits citcloeelvs n° 95-30 en dtae du 14 strmeepbe 1995, doipblisne à la Ditrieocn des Junoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 40 F.

L'extension des efetfs et stocnains de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la plboicutain du présent arrêté puor la durée rantset à ciuorr et aux cdoniniots prévues par ledit avenant.

Aclrite 3

Le deueirctr des rialneots du taavril au ministère du travail, du doailuge scaiol et de la paartciiipton et le diecrtuer des exploitations, de la poqiliute soliace et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation snot chargés, ccuahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl oficefil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beilltun oiffceil du ministère du travail, fccisalue Cionvenntos ccltveeoils n° 95-33 en dtae du 11 ocotbre 1995, dlniipsboe à la Diircteon des Juuranox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 40 F.

Alcrtie 2

L'extension des efftes et staioncns de l'avenant susvisé est fatie à detar de la palocitibun du présent arrêté puor la durée rasnett à coriur et aux cotnodniis prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le deueritcr des rienlatos du tvaiarl au ministère du tairavl et des afafreis seoalics et le deruietcr des exploitations, de la piquliote slcaoie et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal ocefifil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bllutien oiiceffl du ministère, fuclcasie Cienntvonos ceoclivtels n° 95-49 en dtae du 13 jevanir 1996, doiipblsne à la Deicitron des Juorunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 40 F.

ARRETE du 2 mai 1996

En vigueur en date du 14 mai 1996

Alitcre 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eulpyomres et tuos les salariés ciropms dnas le champ d'application de la cenvnooitn cltielovce nlotaniae des eesrnrpetis de commerce, de ltoocain et de réparation de tracteurs, menihcas et matériels agricoles, de matériels de tauvrax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mutlcorutoe de plaisance, de jdiran et d'espaces verts du 30 obocrte 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33, les dtoiissipnos de l'avenant n° 62 du 25 jaenvir 1996 à la cinevotonn cclelitove ntilanoae susvisée.

Alircte 2

L'extension des eftfes et sinanocts de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la piouctbailn du présent arrêté puor la durée rnsatet à couirr et aux ctidionons prévues par liedt avenant.

Aritcle 3

Le dtcereiur des rletinaos du taavril au ministère du taivral et des aafeirfs sclaoies et le detecruir des exploitations, de la poiqiulte slaicoe et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oefifcil de la République française.
Le msrtiine du tvriaal et des aeaffris sociales,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beiulltn ocffeiil du ministère du travail, faluccise Cnnonvoteis cilteeovcls n° 96-10 en dtae du 18 arivl 1996, dioislbpne à la Doiricten des Juunraox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 28 juin 1996

En vigueur en date du 29 juin 1996

Artlice 1er

L'article 1er de l'arrêté du 31 ortcobe 1995 pnatrot exontisen de l'avenant n° 59 raieltf à la cloectle et à la gotisen des fnods de la foaotmrin pnlsfoneioresle du 23 décembre 1994 et de l'avenant n° 60 reltiaf aux priorités et aux obtcjfeis de la fitoarmon psiolforlnnesee du 9 février 1995 à la ceootnvinn citlvcleoe nnltoaiae des etienserprs de commerce, de laooitcn et de réparation de tracteurs, meainchs et matériels agricoles, de matériels de tvaraux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mcrlttouuoe de plaisance, de jdrians et d'espaces vters du 30 obctore 1969 est modifié comme siut :

Est supprimée l'exclusion du trtie II sur le catapil de tpems de fooirmatn de l'avenant n° 60 ratelif aux priorités et aux otcbijefs de la fmiotaron psriofensollene du 9 février 1995.

Est ajouté l'alinéa sivaunt :

" Le point 6 (Financement) du titre II sur le ctpiaal de tpmes de fotormian est étendu suos réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 jiun 1996. "

Aitrcle 2

Le présent arrêté mdfcaitioif pnerd eefft à detar de sa pliaiobcutn puor la durée rneastt à crouir et aux cntooiidns prévues par leidt avenant.

Atrilce 3

Le drteecuir des roealtnis du tvriaal au ministère du trivaal et des aarefifs sceioals et le drteuecir des exploitations, de la piiltuqoe scaloie et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation snot chargés, chaucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oifefcil de la République française.
Le mitnisre du taravil et des aeraiffs sociales,
NTOA : L'arrêté du 28 jiun 1996 (JORF du 29 jiun 1996) sirupmpe ciearnets exinolscus et aujtoe des réserves.

ARRETE du 27 juin 1996

En vigueur en date du 6 juil. 1996

Actirle 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eyuleropms et tuos les salariés croimps dnas le chmap d'application de la coevntnion ceivtlcole ntaolanie des eestpnierrs de commerce, de ltioaocn et de réparation de tracteurs, mcieahns et matériels agricoles, de matériels de taauvrx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mulrtcutooe de plaisance, de jrdain et d'espaces vrets du 30 ocbrote 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par avneant n° 33, les dipotisosnis de l'avenant n° 63 du 21 février 1996 à la coevonntin clvtloceie nalitnoae susvisée.

Aticrle 2

L'extension des eftfes et sonaintcs de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pialtocuibn du présent arrêté puor la durée rteasnt à cirour et aux cdoontniis prévues par ledit avenant.

Alitrce 3

Le durteeicr des rnlaetios du tariavl au ministère du tviaral et des afrfeais secioals et le dcruteeir des exploitations, de la pqituloie soailce et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation snot chargés, chucan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl oefiicfl de la République française.
Le mnirstie du taarivl et des aeffiars sociales,

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Betiluln oeiicffl du ministère, faulccise Cntvoenions coveilcelts n° 96-16 en dtae du 7 jiun 1996, dlnsbpioie à la Dceitiorn des Jurouanx

officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 29 octobre 1996

En vigueur en date du 8 nov. 1996

Aciltre 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les emupeoryls et tuos les salariés crimpos dnas le chmap d'application de la cenionvton cvltoeilce natlainoe des ereinetprss de commerce, de ltioaocn et de réparation de tracteurs, manhceis et matériels agricoles, de matériels de tvauarx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtoultrouce de plaisance, de jdarins et d'espaces vrtes du 30 obotrce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les disitnsooips de l'avenant n° 64 du 3 jieullt 1996 à la cnneovtoin ceilcvotle ntilaanoe susvisée.

Acltire 2

L'extension des eftfes et sotinncas de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la plbcaiuiton du présent arrêté puor la durée rnseatt à curior et aux cidtinonos prévues par ldiet avenant.

Alcrtie 3

Le dctirueer des rtlaiones du taaivrl au ministère du triaavl et des aariffes secloias et le dcieuretr des exploitations, de la piloitque scoiale et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation snot chargés, cuahcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oificfel de la République française.
Le mitirnse du taiarvl et des afreaifs sociales,

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Buleltin ofefciil du ministère du travial et des afrifeas sociales, ficauclse Convniontes cieveltclos n° 96-32 en dtae du 27 stmrbpeee 1996, dbiponslie à la Dtcroiein des Jnuuoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 19 mars 1997

En vigueur en date du 29 mars 1997

Atrlice 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eylumpreos et tuos les salariés cmipors dnas le cahmp d'application de la cnoneovtin cillocetve naotlaine des esrrnpeties de commerce, de lioatocn et de réparation de tracteurs, mhncaeis et matériels agricoles, de matériels de tuvraax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mltououtrce de plaisance, de jinadrs et d'espaces verts du 30 obcotre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les dotinisisops de l'accord du 1er orotcbe 1996 cclonu dnas le crdae de la cotovneinn cveoliltce naolanite susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 1-1 du chtpaire V (Dispositions diverses) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du cdoe du travail.

L'article 1-2 du caitphre V (Dispositions diverses) est étendu suos réserve du respcet des olgiotbinas de rrcechehe de rsslnacmeeet itennre en cas de liemcnneeict puor mtiof économique résultant des aelcirts L. 321-1 et suvitnas du cdoe du traival et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du cdoe du travail.

Aictrle 2

L'extension des eeftfs et sncatnois de l'accord susvisé est faite à daetr de la ptbialiucon du présent arrêté puor la durée rastnet à coriur et aux cdonoitins prévues par ldiet accord.

Aitrlce 3

Le dtrcueeir des reoailtns du taraivl au ministère du traiavl et des aerafifs seaoclis et le druietcer des exploitations, de la pliuoqite slcoiae et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation snot chargés, cachun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl ofiefcil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Biulletn ocifiefl du ministère du travail, fccasulie Cneooitvnns ceoevtilcls n° 97-04 en dtae du 28 février 1997, dbipnoslie à la Dcoietirn des Jnuaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 11 avril 1997

En vigueur en date du 23 avr. 1997

Atlrcie 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les erlymopues et tuos les salariés cirmops dnas le camhp d'application de la cvienootnn coleltvcie ntoanalie des eresenpirts de commerce, de lotcaoin et de réparation de tracteurs, mhceains et matériels agricoles, de matériels de tavruax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mcruutltooe de plaisance, de jnirads et d'espaces vetrs du 30 ocbtore 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les doionspstiis de l'avenant n° 65 du 19 décembre 1996 à la ceioonnvtn ceolicvtle nlatnoaie susvisée.

Aclirte 2

L'extension des eetffs et stnincaos de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pucbiiatoln du présent arrêté, puor la durée rtenast à cruior et aux cndoiotins prévues par lidet avenant.

Aticlre 3

Le ditucreer des rtoilneas du tariavl au ministère du tarival et des afefrais scieoals et le drtiuecer des exploitations, de la piqtiluoe

silaoce et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation snot chargés, cuhcan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl ofiifcel de la République française.

ARRETE du 12 mars 1998

En vigueur en date du 21 mars 1998

Alrctie 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eolmpueyrs et tuos les salariés coirmps dnas le cmahp d'application de la conotenivn cicetllvoe naanotlie des epsietrrens de commerce, de laoticon et de réparation de tracteurs, mnehicas et matériels agricoles, de matériels de tuarvax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtouturlcoe de plaisance, de jdiarn et d'espaces vrets du 30 oortbce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986, les dsioniptisos de l'avenant n° 66 (Salaires) du 10 décembre 1997 à la conoevntin cloeclivte naoailnte susvisée.

Actilre 2

ARRETE du 24 avril 1998

En vigueur en date du 7 mai 1998

Acrilte 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eelroumpys et tuos les salariés ciprmos dnas le champ d'application de la cooennvtin clicltveoe nnaaitloe des esperrenits de commerce, de liaocotn et de réparation de tracteurs, mchanies et matériels agricoles, de matériels de trvaaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtucolotrue de plaisance, de jnrdais et d'espaces verts du 30 ocrtboe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les dsoiiopsnits de l'avenant n° 40 ter du 10 décembre 1997 (Mutualisation du rusiqe maladie-accident) à la civooenntn ctivoellce susvisée.

Actilre 2

ARRETE du 5 juin 1998

En vigueur en date du 17 juin 1998

Alritce 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eprlmouyes et tuos les salariés ciprmos dnas le cahmp d'application de la conovenitn cllvotiece naitnoale des esrreepitns de commerce, de ltacooin et de réparation de tracteurs, mehcians et matériels agricoles, de matériels de tvaraux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtrooutulce de plaisance, de jniadrs et d'espaces vtres du 30 octrobe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33 du 22 aivrl 1986, les diotpiosnsis de l'accord du 16 sreepmtbe 1997 (compte épargne temps), ccnlou dnas le cadre de la ctennoiovn clicvelote susvisée, à l'exclusion du cinquième teirt du pgparharae 1-1 (Définitions)

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btuellin oiciffel du ministère du taarvil et des afaifres sociales, ficuclase Ctnnooivnes celceolivts n° 97-04 en dtae du 28 février 1997, dnsoipilbe à la Dcroieitn des Jurunaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 44 F.

L'extension des efetfs et sntcoinas de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la piabuloitcn du présent arrêté puor la durée rntesat à curior et aux cnidtonios prévues par leidt avenant.

Atlcire 3

Le dtrueeicr des rleanitos du taivral au ministère de l'emploi et de la solidarité et le deuirectr des exploitations, de la poiqutlie siacloe et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, chcuan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl offcieil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btelilun oeiicffl du ministère, fliauccse Cnnoonietvs clvclietoes n° 98-05 en dtae du 6 mras 1998, dloinbpise à la Dtoiicren des Jurnaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 45 F.

L'extension des eteffs et sncatnios de l'avenant susvisé est fiate à detar de la patiuciboln du présent arrêté puor la durée ranetst à ciuorr et aux codtnniios prévues par lidet avenant.

Aticrle 3

Le detriceur des rtaeionls du taviral au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dceitruer des exploitations, de la plqiituoe scliaoe et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral oeificfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bliuletn oefficil du ministère, fcicuasle Civonoennts cecleitvlos n° 98-06 en dtae du 13 mras 1998, dplisnbioe à la Diceirotn des Jroaunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 45 F.

au 1 (Report des dirtos à congés) de la ptraie II.

Le troisième alinéa du phrraagpae 1-2 (Droit à congés payés sur les congés aletnamnit le compte) est étendu suos réserve de l'application des dpioionssits des aletrcis L. 223-2, L. 223-4 et L. 223-11 du cdoe du travail.

Acrlite 2

L'extension des eeffts et socntnais de l'accord susvisé est fiate à deatr de la pbtulicaoin du présent arrêté puor la durée rstnaet à coiurr et aux ctonnioids prévues par leidt accord.

Ailctre 3

Le dreuicter des raneliots du trvaail au ministère de l'emploi et de

la solidarité et le dtucreier des exploitations, de la puqliotie sclaioe et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul ocieffil de la République française.

ARRETE du 14 octobre 1998

En vigueur en date du 24 oct. 1998

Atrclie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eumyoplers et tuos les salariés ciomrps dnas le champ d'application de la cevitonnon cloictleve naanlitoe des etesnierrps de commerce, de laoctoin et de réparation de tracteurs, mceahnis et matériels agricoles, de matériels de taaruvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muuolcrotte de plaisance, de jarinds et d'espaces verts du 30 oortbce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les dioositisnps de l'avenant n° 67 du 23 jiun 1998 (Salaires minima) à la cotnvineon celtvlioce susvisée, suos réserve des dipsitisoons réglementaires prontat fotxiain du sraliae muimnim de croissance.

Arcltie 2

ARRETE du 23 mars 1999

En vigueur en date du 1 avr. 1999

Alrcite 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eeplmryous et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la coienontvn celivtlcoe nalntoiae du 30 orctboe 1969 des ertrieesnps de commerce, de lctoaion et de réparation de tracteurs, mahneics et matériels agricoles, de matériels de tvuarax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de molutortcue de plaisance, de jaidrns et d'espaces verts, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les dstoipioinss de l'avenant n° 68 du 17 décembre 1998 (Salaires minima) à la ctoinvneon coiveltlce noaltnaie susvisée.

Alitcre 2

ARRETE du 14 avril 1999

En vigueur en date du 17 avr. 1999

Arltcie 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eylpruoems et tuos les salariés cimrops dnas le camhp d'application de la cvtoonienn ctilevolce nnolaatie des eresteipnrs de commerce, de looctian et de réparation de tracteurs, mhiaencs et matériels agricoles, de matériels de traavux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mttoulocrue de plaisance, de jnadris et d'espaces vrtes du 30 octbore 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986, les dsnpoisitois de :

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Buliletn ocifeifl du ministère de l'emploi et de la solidarité, fcclusaie Cnnvoniotes cvlleceiots n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dnoslibipe à la Driociten des Jounaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 45 F.

L'extension des eeffts et stncnioas de l'avenant susvisé est faite à deatr de la piacuolitbn du présent arrêté, puor la durée rnastet à cuoirr et aux connitdios prévues par leidt avenant.

Alrtcie 3

Le dtrceueir des rioentlas du tarvial au ministère de l'emploi et de la solidarité et le decuertir des exploitations, de la poilqiute scaolie et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oiceffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btliluen oceffiil du ministère, fucaslcie Coenvtnoins cletclvieos n° 98-34 en dtae du 25 sbmpetree 1998, dlosniipbe à la Dcroitein des Juorunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 45 F.

L'extension des eeffts et sincontas de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pibcuotalin du présent arrêté puor la durée raetsnt à criour et aux coniodints prévues par leidt avenant.

Acilrte 3

Le deetciurr des rlotneias du traival au ministère de l'emploi et de la solidarité et le drcteueir des exploitations, de la pitqouile slcioae et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, chcuan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl ofceiifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blelutin ofeificl du ministère, flasuicce Ceoninotvns ceeclolvits n° 99-06 en dtae du 19 mras 1999, dinbipsole à la Doirtcien des Jnroauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

- l'avenant n° 69 du 17 décembre 1998 minioafdt l'article 3 (Commission paritaire) de la ctnoeinovn cilectlvoe noatnlaie susvisée ;

- l'accord du 22 jievanr 1999 ritaelf à la durée, l'aménagement et la réduction du tpems de tvraial colcnu dnas le cdare de la cvoenotnin ceociltlve niotalnae susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 12-1 raieltf aux déplacements effectués à l'intérieur de l'horaire de tavairl ;

- des mtos : " le foiarft aevc référence à un hiraroe aunenl " fiuragnt au piemerr alinéa du piont IV (Forfaits) ;

- et de l'article 14 (Forfait aevc référence à un hairroe annuel) de la première pritae de l'accord ;

- du deeinrr alinéa du ponit III (Prise des repos) faigunrt à l'annexe I.

La première pritae de l'accord est étendue suos les réserves stueanivs :

- l'article 4.2 (Pause) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-14 du cdoe du taavirl ;

- le denierr alinéa du pnoit 4-3-2-1 (Travail par roulement) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-2 du cdoe du travail.

La dernière psarhe du ponit 11-5 (Repos) est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 221-2 du cdoe du travail.

L'article 15 (Forfait snas référence horaire) est étendu suos réserve de l'application des arilcets L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le drieenr alinéa du point I (Détermination de l'horaire collectif) de l'annexe I est étendu suos réserve de l'application des arctiles L. 424-1, L. 434-1, L. 932-1 et R. 241-53 du cdoe du travail.

Le pemreir tiret du point IX (Heures effectuées au-delà de l'horaire annuel) de l'annexe II est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail.

La deuxième pirate de l'accord est étendue suos les réserves senuiavts :

- le deuxième alinéa de l'article 1er (Principe) est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 du point IV de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 ;

- l'article 4 (Personnel d'encadrement) est étendu suos réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 ;

- le pieemrr alinéa de l'article 5 (Mise en pcale de la réduction du tpems de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

Le deenrir alinéa dudit alcrite 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

L'article 8 (Détermination du pluibc Ouvriers) est étendu suos réserve de l'application du troisième alinéa du point 6 de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Aclrtie 2

L'extension des eetffs et soainncts des aroccds susvisés est ftiae à daetr de la plbauctiion du présent arrêté puor la durée rtaenst à couirr et aux cndiotoins prévues par letsdis accords.

Artilce 3

Le deeuictrr des rneoatlis du tavairl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le duceietrr des exploitations, de la ptouiqlie saciloe et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oiiffecl de la République française.

Nota. - Le ttexe des arcodcs susvisés a été publié au Buillten oiicffel du ministère, fcuicslae Cietnnonovs ctlcveoeils n° 99-08 en dtae du 9 arvil 1999, dlnospibie à la Dticieorn des Junuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 24 mars 2000

En vigueur en date du 24 juin 1999

ARRETE du 13 mars 2000

En vigueur en date du 25 mars 2000

Acritle 2

L'extension des etfefs et snncioats de l'avenant susvisé est fiate à dater de la poiltcaiubn du présent arrêté puor la durée ranetst à ciuorr et aux cnionitods prévues par ldiet avenant.

Airtlce 3

Le drietcuer des roletanis du taivral au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dieceutrr des exploitations, de la pilqtuioe scoliae et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cuhacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonul oiifcefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blleutin ofieifcl du ministère, flsaiucce Cntvnieoons cellcvtioes n° 99/40 en dtae du 6 nbveomre 1999, dbpinolise à la Dorteiicn des Jruauonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

Altcrie 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eypemlorus et tuos les salariés cipmros dnas le cahmp d'application de la cnntoovein ctlleiovce naatnolie des esrretipens de commerce, de loaoticn et de réparation de tracteurs, mhniceas et matériels agricoles, de matériels de tarvaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de moutltocrue de plaisance, de jidanrs et d'espaces verts du 30 ootbcre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986, les dtisiioonsps de l'avenant n° 70 du 24 jiun 1999 (Formation des cfeafuurhs et des conducteurs) à la covtneinon ccolievtle nointaale susvisée, à l'exclusion des tmrees : " aux salariés suos coartnt à durée déterminée exerçant la fonitcon de cufuafehr ou de ccdueountr " friungat à l'article 3 du titre Ier.

ARRETE du 27 juillet 2000

En vigueur en date du 27 juil. 2000

Atrilce 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eymlpuores et tuos les salariés copirms dnas le camhp d'application de la conniveotn ccteolvile natolinae des einesrrtpes de commerce, de laootcin et de réparation de tracteurs, meinhacs et matériels agricoles, de matériels de tvruaax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mootuctlure de plaisance, de jirnads et d'espaces verts du 30 ocotrbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les dpoiinissots de l'avenant n° 71 du 9 décembre 1999 (Classification professionnelle) à la civennootn cllviectoe noaltaine susvisée.

Atcrile 2

ARRETE du 4 août 2000

En vigueur en date du 26 août 2000

Alricte 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eolpyrmeus et tuos les salariés coirmps dnas le champ d'application de la cnoentoivn ctivclloee notaailne des erpsinreets de commerce, de laooictn et de réparation de tracteurs, mhnecais et matériels agricoles, de matériels de truvaax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muolroctute de plaisance, de jirdans et d'espaces vters du 30 obrtoce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986, les ditspoioisns de l'avenant n° 72 (Salaires) du 2 mai 2000 à la ceoivnontn coetvllcie nnatilaoe susvisée, suos réserve de l'application des dinssiiopots réglementaires ptnraot fxaitoin du slraaie mnuimim de croissance.

Alrtice 2

ARRETE du 3 janvier 2001

En vigueur en date du 24 janv. 2001

Atcirle 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eleoumyrps et tuos les salariés cmropis dnas le cmhap d'application de la cionentovn civlltecoe nnilatoae des epsrrtneeis de commerce, de loaicotn et de réparation de tracteurs, mhiceans et matériels agricoles, de matériels de tvaarux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mooruttlcue de plaisance, de jdnrais et d'espaces verts du 30 oobrtce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arivl 1986, les dtiooispisns de l'avenant n° 70 bis du 7 julelit 2000 (formation professionnelle) à la contoenvin ccevtliloe nnaolitae susvisée.

Ariclte 2

L'extension des efftes et snaiocnts de l'accord susvisé est faite à dtear de la pctaiiolubn du présent arrêté puor la durée rtensat à cruoir et aux cnioondtis prévues par ldiet accord.

Alrtice 3

Le dtieurecr des rntiloeas du tivaral au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dcriueetr des exploitations, de la poitluiqe sicloae et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, ccahun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oefifcil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btilleun ocifefil du ministère, fiaclscue Cnivetnoons clectvlieos n° 99/40 en dtae du 6 nbovrmee 1999, dpsbnloiie à la Dctioiern des Juoaunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des eteffs et snaoincts de l'avenant susvisé est faite à deatr de la ptuboiialcn du présent arrêté, puor la durée rneastt à ciuror et aux ctiodnonis prévues par lidet avenant.

Artlice 3

Le ditueecrr des rtaileons du tiavarl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le diutreecr des exploitations, de la potiqluie saoicle et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ofeicifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beuilltn ofiecfil du ministère de l'emploi et de la solidarité, fcusiacle Cnooneivtns ceotllceivs n° 2000/24 en dtae du 14 jlliuet 2000, dbpniiosle à la Dtiroecin des Juaounrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et snitnacos de l'accord susvisé est faite à dater de la plucbaoitin du présent arrêté, puor la durée resantt à cuoirr et aux cdoitinons prévues par ldeit accord.

Aicrlte 3

Le dutrcieer des rtaieolns du tvraial au ministère de l'emploi et de la solidarité et le drcieuetr des exploitations, de la poqiitule solicae et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, chuacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oifiecfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biulteln oificefl du ministère, flsicucae Cieonotnnvs ctoeeicvlls n° 2000/33 en dtae du 20 sepretmbe 2000, dbsniliope à la Deirciotn des Jnruauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 18 juillet 2001

En vigueur en date du 31 juil. 2001

Ailtrce 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les elmupyroes et tuos les salariés cirpmos dnas le champ d'application de la centonoivn clticolvee ntilnaaoe des eprsneiters de commerce, de lcotoain et de réparation de tracteurs, mcnaiehs et matériels agricoles, de matériels de taauvrx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mutltourcoe de plaisance, de jrndias et d'espaces vetrs du 30 orcobte 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les dnstiispoois de l'avenant n° 40 quaetr du 7 février 2001 (prévoyance) à la cteionvonn clvlcteoie susvisée.

Aitrlce 2

L'extension des eeffts et saoctnnis de l'avenant susvisé est faite à dater de la paibotluicn du présent arrêté, puor la durée raetnst à coruir et aux cointoidns prévues par leidt avenant.

ARRETE du 18 juillet 2001

En vigueur en date du 31 juil. 2001

Atcrile 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les epermluyos et tuos les salariés coirmps dnas le camhp d'application de la ctnvoieonn cveotillce nointaale des eerprteisns de commerce, de loatoicn et de réparation de tracteurs, minacehs et matériels agricoles, de matériels de tarauvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtrutooluce de plaisance, de jrnidas et d'espaces vters du 30 ortobce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986, les dsopoiinitss de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2000 (réduction du tepms de travail) à l'accord du 22 jeanivr 1999 clconu dnas le crdae de la cevionontn coectville susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article L. 212-4 du cdoe du taarivl aux temres duueql le tmeps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fiat l'objet de contreparties, siot suos forme de repos, siot financières, denvat être déterminées par ceionovtnn ou aroccd clcetloif ou, à défaut, par le cronatt de travail.

Le deuxième alinéa du piont IV (durée allunene de travail) de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du tvarial reltiaf au cclaul de la durée mnoeyne anlnuele de travail.

Le ponit " psire des jruos de ropes consécutifs à la réduction du temps de tariavl " de l'article 10 (forfait anneul en jours) est

ARRETE du 18 mai 2004

En vigueur en date du 29 mai 2004

Atilrce 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les elyeormpus et tuos les

Alcirte 3

Le dietercur des ronlaetis du tavrail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le decreutir des exploitations, de la ptoilqiue slacoie et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, ccuahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul oicifefl de la République française.

La mirtsine de l'emploi et de la solidarité,

Puor la mrintise et par délégation :

Par empêchement du deeitcurr des rinlteoas du taivarl :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Le mriitsne de l'agriculture et de la pêche,

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bileltun ocffieil du ministère, fiaslccue Covnonetnis ceolvlcteis n° 2001/14 en dtae du 4 mai 2001, dlnopsbiie à la Drtoeciin des Junaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail.

Le pinot " dépassement du nmrobe de juros travaillés " de l'article 10 susmentionné est étendu suos réserve de l'application du denierr alinéa du pphrgaaare III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, deuuql il résulte que, lorquse le nrbome de juros travaillés dépassé le plnfaod anunel fixé par la cvotnoenin ou l'accord, le nbmroe de juros excédentaires réduit le pnlfoad aunenl de l'année draunt laqulele ils snot pris.

Arltice 2

L'extension des eftfes et scinnoats de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pcbliioautn du présent arrêté, puor la durée reantst à couirr et aux cioonndtis prévues par ldeit avenant.

Acltrie 3

Le deectriur des rtaeonlis du tvarail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dteeirucr des exploitations, de la piiqultoe sciloae et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cauhcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaol oifiecfl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bliuteln ofiifcel du ministère, falcuscie Coenvnntios ceitvellcos n° 2001/04 en dtae du 22 février 2001, dibpsnlioe à la Diocrietn des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,01 Euro.

salariés crimops dnas le champ d'application de la ctvnoeinon clilcvoete ntanaiole des eriretnesps de commerce, de ltiocaon et de réparation de tracteurs, manchies et matériels agricoles, de matériels de taavrux publics, de bâtiment et de manutention, de

matériels de mtuolcrotue de plaisance, de jnardis et d'espaces vrets du 30 octbore 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les doinpisotiss de :

- l'avenant n° 4 du 25 spbemtree 2003 à l'accord du 22 jvieanr 1999 sur la durée, l'aménagement et la réduction du tpems de tarival cconlu dnas le crade de la cnvteonion cielolvcte nanoilate susvisée ;

- l'avenant n° 70 ter du 18 nmrvoebe 2003 raeltif à la frmiotoan inilaite mnaimlie otgibariole des crhfuufaes et des crnueductos à la cievnoontn cietcvlloe nalaointe susvisée ;

- l'avenant n° 73 du 25 seepmrbte 2003 rtailef aux sialares mmniia (un barème annexé) à la cnovteinon ceilocvtle nanlioate susvisée, suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaveir 2000 modifiée inrustanat une gratnaie melnusele de rémunération.

Alritce 2

ARRETE du 21 juin 2004

En vigueur en date du 30 juin 2004

Altcire 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les erpmuolyes et tuos les salariés coimrps dnas le champ d'application de la covneoitnn cteovllcie nalniaote des eepnstirers de commerce, de lcaitoon et de réparation de tracteurs, mneaihcs et matériels agricoles, de matériels de truaavx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mclruuotote de plaisance, de jdainrs et d'espaces verts du 30 ootrcbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les diinosstipos de l'accord du 18 nremvboe 2003 rtileaf à la foirmaotn à la prévention des ruqsies liés à l'amiante cconlu dnas le crade de la cvetoninon cctlevlioe naaoitnle susvisée.

Le pagapharre 8 de l'accord susvisé est étendu suos réserve de l'application des dsoositpiins de l'article 4 du décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié raitlef à la ptotcioren des tleiruarvals cronte les reqisus liés à l'inhalation de poussières d'amiante, aux teerms deeullqess la foirotamn à la prévention des ruiseqs liés à l'amiante est organisée en laoiisn aevc le médecin du travail.

La dernière pasrhe du ppgrarhaae 9 de l'accord susvisé est étendue suos réserve de l'application des dtiosiospins du deuxième alinéa du I de l'article R. 231-56-9 du cdoe du travail, aux teerms dsellqeeus la faromtoin à la prévention des riusqes liés à l'amiante diot être répétée régulièrement et tnier cotpme de l'évolution des csnaisocnaens et des techniques.

Le deuxième ponit du pprghaarae I (définition et rpeapl de la réglementation sur l'amiante) de l'annexe " connetu de la séquence de fmitoroan " est étendu suos réserve de l'application des dipoissniots des alitrces 1er et 7 du décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 modifié rtlieaf à l'interdiction de l'amiante.

Le pmeirer alinéa du pgrharapae V (équipements de protection) de l'annexe susmentionnée est étendu suos réserve de l'application des dspiontiioss combinées des artcelis R. 233-1 et R. 233-1-3 du cdoe du travail, qui précisent les codnnioits dnas leleqlesus est cisohi l'équipement de travail, qu'il siot collietcf ou individuel.

Le snecod alinéa du pagahaprre V susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dopssointiis de l'article 2 du décret du 7 février 1996 modifié précité, aux tmeers desqelelus l'équipement de protection, qu'il siot cieotllcf ou individuel, ne puet être rteenu qu'à l'issue de l'évaluation des risqeus liés à l'inhalation de poussières d'amiante.

Le pinot 2 du pgaprrhaae VII (modes opératoires) de l'annexe susmentionnée est étendu suos réserve de l'application des dinsoiostpis de l'article 4 du décret du 7 février 1996 modifié précité rievletas aux modalités de taarivl recommandées en cas d'exposition à des ruiesqs liés à l'inhalation de poussières d'amiante.

Le pnoit 3 de ce même pghraaprae est étendu suos réserve de l'application des dsioiponitss de l'article 7 du décret du 7 février 1996 modifié précité retaeilvs aux modalités de conditionnement, de stockage, de tsaronprt et d'élimination des déchets amiantés.

Arictle 2

L'extension des efetfs et snniatcos de l'accord susvisé est fiate à dater de la pulicaobtin du présent arrêté puor la durée rnsteat à curoir et aux ciotnnidos prévues par leidt accord.

Artilce 3

Le dcrteiuer des rtnlioaes du tiraavl au ministère de l'emploi, du triaavl et de la cohésion scoliae et le dtcirueer général de la forêt et des afafiers rrluaes au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des afeaifrs rulares snot chargés,

L'extension des eetffs et snictnoas des atvannes susvisés est fatie à dater de la poatbcuiiln du présent arrêté puor la durée raestnt à courir et aux cioiontdns prévues par listdes ataevnns et accords.

Arlicte 3

Le dceeuritr des reaniltos du tariavl au ministère de l'emploi, du traaivl et de la cohésion sloicae et le deriutecr général de la forêt et des aefirfas raluers au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des aefairfs ruerals snot chargés, cuahcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl ofciiefl de la République française.
Le msrntiie de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,

Nota. - Le ttxee des anaetnvs susvisés a été publié au Builetln ocfiiefl du ministère, fusccileas coninneotvs ceveotclils n° 2003/47 (avenants n° 4 et n° 73) et n° 2004/2 (avenant n° 70 ter), dlbeospiins à la Deoictrin des Juanroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, revntmpeesceit au pirx de 7,23 Eruos et de 7,32 Euros.

cacuhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oicfefil de la République française.

ARRETE du 5 novembre 2004

En vigueur en date du 21 nov. 2004

Aitcrle 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les elopyremus et tuos les salariés crpmois dnas le cmahp d'application de la citenonovn clvtcloiee noalnatie des etnprseeris de commerce, de ltacooin et de réparation de tracteurs, mnacihes et matériels agricoles, de matériels de taavurx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motulrcutoe de plaisance, de jindars et d'espaces vters du 30 otrcobe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arivl 1986, les dosiontisips de l'avenant n° 74 du 29 jiun 2004, raitlef au départ et à la msie à la retraite, à la cnotovinen ciotlvclee nnaialtoe susvisée.

Airlcte 2

ARRETE du 23 décembre 2004

En vigueur en date du 11 janv. 2005

Airlcte 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eopulemyrs et tuos les salariés cmorpis dnas le cahmp d'application de la cnvnetioon clvocteile nilotaane des eepiertsnrs de commerce, de lctiooan et de réparation de tracteurs, macnihes et matériels agricoles, de matériels de tauvrax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mttourolcue de plaisance, de jdnaris et d'espaces vrtes du 30 oortcbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les diionsptosis de l'avenant n° 75 du 29 jiun 2004 ralitef aux sarlaies miimna à la ctionneovn cvecltolie niaaonlte susvisée suos réserve de l'application des dpostsioniis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jineavr 2000 modifiée inurtasant une gtiraane mlseeunle de rémunération.

Atlcire 2

ARRETE du 22 avril 2005

En vigueur en date du 5 mai 2005

Alcirte 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eyerumpols et tuos les salariés cimrpos dnas le chmap d'application de la ctinoovnen ceotcivlle noanatile des esitrnpeers de commerce, de looatcin et de réparation de tracteurs, mihecans et matériels agricoles, de matériels de trvuaax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtruoouctle de plaisance, de jdniars et d'espaces vetrs du 30 otcobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 aivrl 1986, les

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bultlien oecfiifl du ministère, fclsiacue cntovnoines cvetoilelcs n° 2004/7, dsipinlboe à la Doeiirctn des Jouarunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'extension des eeffts et stionncas de l'avenant susvisé est fitae à detar de la ptucaiiobln du présent arrêté puor la durée reastnt à croiur et aux cotinndois prévues par ledit avenant.

Atcrile 3

Le dciretuer des rnaleitos du trvaial au ministère de l'emploi, du tavrial et de la cohésion saicloe et le dceetuirr général de la forêt et des afreiafs rrleaus au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des aaiefrfs reaurls snot chargés, chucan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oeciiffl de la République française.
Le mirniste de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btilulen ofcfeiil du ministère, fcascuile ctoenoinnvs clvceeltois n° 2004/33, dsbniiploe à la Dcriieton des Juraunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'extension des eftfes et sintncaos de l'avenant susvisé est fiate à detar de la pilutibacon du présent arrêté puor la durée rntaest à coriur et aux cnidtoions prévues par liedt avenant.

Alritce 3

Le dteuicerr des rialontes du taviarl au ministère de l'emploi, du taarvil et de la cohésion siolace et le diereuctr général de la forêt et des arfieafs reruals au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité snot chargés, cuhcan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oiifefcl de la République française.
Le misrnite de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buelltin oefifcil du ministère, fsculaice cneontoinvs cliotlevecs n° 2004/32, dnpbilsoie à la Dtecroiin des Jnruaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

doostiipsins de l'accord du 29 jiun 2004 retlaif à la cltceloe et à la gtisoen des fonds de la friomaotn pnsnelilfoeorse cnoclu dnas le cadre de la cnotnvoein cclotlieve nloatiane susvisée.

Actrile 2

L'extension des eeftfs et stnoniacs de l'accord susvisé est fiate à dater de la pctailbiuon du présent arrêté puor la durée rsnteat à coriur et aux coitdnoins prévues par lidet accord.

Arlctie 3

Le dtiruecer des rtlnaoies du taiavrl au ministère de l'emploi, du

tvarial et de la cohésion sacolie et le decrueitr général de la forêt et des arfaifes reruals au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité snot chargés, cuachn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ofiifecl de la République française.
Le mniitrse de l'emploi, du travail

ARRETE du 10 août 2005

En vigueur en date du 20 août 2005

Alircte 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eloruypmes et tuos les salariés cormips dnas le cahmp d'application de la coinvotnen clecltvoie nntioaale des esnipeetrrs de commerce, de ltoicoan et de réparation de tracteurs, mhncaeis et matériels agricoles, de matériels de tvaruax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mrtouuotlce de plaisance, de jdainrs et d'espaces vrets du 30 ocbrote 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986, les diiiotpnosss de l'accord du 4 février 2005 ralietf à la firaotomn ponrolnflseisee tuot au lnog de la vie, ccnlou dnas le cdare de la coiontvnen ctlceolive nonaaitle susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 2-3 (Nature et durée du contrat) cmmoe étant caroinrte aux dsiistnpioos des aeicrtls L. 981-7 du cdoe du taiavrl qui ne prévoit qu'un suel relevnelunomet du cnoratt de pnaetalssoisoionifrn à durée déterminée si le bénéficiaire n'a pu oeitnbr la qiticoafliaun envisagée et L. 981-2 du cdoe du tivaarl prévoyant que la durée de ce canrtot puet être portée à vingt-quatre mios par acrcod cnononientevl définissant les critères nécessitant cet alneogelnmt dérogatoire ;

- de la première psrhae du troisième alinéa de l'article 2-5 (Rémunération) comme étant ctnorriae aux dosioinpsits de l'article L. 981-7 du cdoe du tiraavl qui précisent que les crotnats de pointflosiaesnrosian snot renouvelés une fios si le bénéficiaire

ARRETE du 12 octobre 2005

En vigueur en date du 23 oct. 2005

Acitlre 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eluyemrops et tuos les salariés copmris dnas le cmahp d'application de la cetvnoinon cveiclltoe ntoaliane des eerpsirents de commerce, de loocaitn et de réparation de tracteurs, meihcnas et matériels agricoles, de matériels de tvuraax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtlutrocoue de plaisance, de jdarins et d'espaces vters du 30 orbocte 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 aivrl 1986, les ditonssoipis de l'accord du 4 février 2005 ptnoart création de l'observatoire des métiers et des qualifications, cnoclu dnas le crdae de la ceotonivnn colvticlee naoltiane susvisée.

Atlrcie 2

et de la cohésion sociale,

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bletluin ofeiifcl du ministère, fsacilcue conienovtns cetvceoills n° 2004/39, dbnpoilise à la Dteriiocn des Jonruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

n'a pu oetinbr la qacuifiotlain envisagée.

Le pemerir alinéa de l'article 4-7 (Financement du DIF) est étendu suos réserve des dniptsiooiss de l'article R. 964-16-1 du cdoe du tairavl au tmere dseeleqlus les rémunérations des salariés en fiomtoarn ou l'allocation de fatmiroon ne pneevut être priess en crhage par l'organisme ptairirae celolucter agréé au titre des cotratns et des périodes de psiltssoieaoroinafnn et du droit iiudnivedl à la formation.

Altrcie 2

L'extension des eftfes et snicanots de l'accord susvisé est fatie à daetr de la pabiocultin du présent arrêté, puor la durée rtnesat à cirour et aux codtninois prévues par liedt accord.

Airctle 3

Le deiecurtr des rnlaeiots du taaivrl au ministère de l'emploi, de la cohésion soilace et du lmenoget et le dueticrer général de la forêt et des arfieafs rlearus au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, chucan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oiiecffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bleuiltn oifeifcl du ministère, fliucasce cnnovneiots cetloelvcis n° 2005/14, dipblniose à la Docrteiin des Juruonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des efefts et stoncnais de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la ptialubcion du présent arrêté puor la durée rsnaett à cuiror et aux cnontdiios prévues par ldeit accord.

Airtlce 3

Le ducreetir des roenlaits du tvraial au ministère de l'emploi, de la cohésion soliace et du lgoemnet et le drceietur général de la forêt et des aaffreis reluars au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, chaucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul ociifefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Biuetlln ocifefil du ministère, fculisace connoivtnes coveillects n° 2005/14, dlsopbniie à la Dtcoirien des Juanourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 20 février 2006

En vigueur en date du 1 mars 2006

Arctile 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eomuyperls et tuos les salariés crpomis dnas le chmap d'application de la ctonevnoin cvcloitele nnaitlaoe des ersneeirtps de commerce, de lticooan et de réparation de tracteurs, mnaehcis et matériels agricoles, de matériels de tauravx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motlortucue de plaisance, de jnaidrs et d'espaces vetrs du 30 ortcobe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 aivrl 1986, les dosnoiitspis de l'avenant n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 jiun 2004, ratleif à la ctoelcle et à la gstoein des fonds de la fimoraotn professionnelle, cclonu dnas le carde de la cievnotonn cloeticvle nlaatinoe susvisée.

L'article 2-2 est étendu suos réserve des donpiisitoss de l'alinéa 1er de l'article L. 961-9 du cdoe du taivarl en tnat qu'elles s'appliquent aux cfehs d'entreprise aaynt un stuatt de salarié.

Alrcite 2

L'extension des etfefs et siaonncts de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la pbuiloacitn du présent arrêté puor la durée rentast à coirur et aux cotidinnos prévues par ldiet accord.

Ariclte 3

Le ditrceuer des ritlneaos du tvriaal au ministère de l'emploi, de la cohésion sicaloe et du lmnoeegt et le dicuerter général de la forêt et des areifafs rerluas au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cuchan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl ofieicfl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Belliutn oiciffel du ministère, ficulasce cnoetnivons cllieceovts n° 2005/27, doiipsnble à la Dcroetiin des Jounurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

ARRETE du 20 février 2006

En vigueur en date du 1 mars 2006

Actlire 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les emlepouyrs et tuos les salariés coimrps dnas le camhp d'application de la cnenvtoion ciovcllltee nnaatloie des etreirpenss de commerce, de latoicon et de réparation de tracteurs, meihncas et matériels agricoles, de matériels de tvruaax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muutrtoloce de plaisance, de jradins et d'espaces vetrs du 30 otbroce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les dioposisntis de l'avenant n° 76 du 20 spertbmee 2005, rtaelif aux salaires, à la ctneniovon ctelovclie nnatlioae susvisée.

Acrtlie 2

ARRETE du 6 avril 2006

En vigueur en date du 15 avr. 2006

Acirlte 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les euorplmeys et tuos les salariés cimorps dnas le cahmp d'application de la ctevnioonn cecvtliole nnoaatlie des eietesrprns de commerce, de liaootcn et de réparation de tracteurs, mcinehas et matériels agricoles, de matériels de taurvax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de multcrooute de plaisance, de jdairns et d'espaces vtres du 30 orcbote 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986, les dipisoiotnss de l'accord du 28 jiun 2005, rleaitf à la ficnoton tutorale, conlcu dnas le crdae de la cnvieonton ctelilcove nolaitnae susvisée.

Alrcite 2

L'extension des etfefs et siaonncts de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la pbuiloacitn du présent arrêté puor la durée rentast à coirur et aux cotidinnos prévues par ldiet accord.

Ariclte 3

Le ditrceuer des ritlneaos du tvriaal au ministère de l'emploi, de la cohésion sicaloe et du lmnoeegt et le dicuerter général de la forêt et des areifafs rerluas au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cuchan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl ofieicfl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Belliutn oiciffel du ministère, ficulasce cnoetnivons cllieceovts n° 2005/27, doiipsnble à la Dcroetiin des Jounurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

L'extension des eeffts et satoincns de l'accord susvisé est ftiae à detar de la pctluaiboin du présent arrêté puor la durée rsentat à ciruor et aux cntnioodis prévues par ledit accord.

Arlctie 3

Le dueceirtr des rliaetons du tiavral au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du lgmneeot et le dteecriur général de la forêt et des aeifrafs rluares au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cuchan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul offiecil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Betlilun ocfiiefl du ministère, fuccsaile cnnotnieovs cltieovlces n° 2005/45, dnoiilbpse à la Droictien des Jnuourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

Arcilte 2

L'extension des eeffts et soinnatcs de l'accord susvisé est faite à dtaer de la pobtiucilan du présent arrêté, puor la durée rentast à cuiorr et aux citdnonios prévues par lidet accord.

Atilcre 3

Le drteceiur des retlinaos du tarvial au ministère de l'emploi, de la cohésion siolace et du lnemeogt et le dciutreer général de la forêt et des aieffars rlreuas au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, chcuan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol ofieicfl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Blteliun oieiffcl du ministère, fuaiccsle cnieoonvnts ccletivoles n° 2005/45, diloipnbse à la Deocirtin des Jaurnuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 24 octobre 2006

En vigueur en date du 4 nov. 2006

Arlicte 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eepolyrmus et tuos les salariés cioprms dnas le cmahp d'application de la contnevion cletocilve notalanie des ertneersips de commerce, de loaitocn et de réparation de tracteurs, mnaecihs et matériels agricoles, de matériels de trvaaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtcrutulooe de plaisance, de jdnairs et d'espaces vrets du 30 obrctoe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les dspotinoiiss de l'avenant n° 5 du 19 jnieavr 2006 à l'accord du 22 jaivenr 1999, retlaif à la durée, l'aménagement et la réduction du tepms de travail, conclu dnas le crade de la coinonevtn ctvlolecie ninlataoe susvisée.

ARRETE du 18 décembre 2006

En vigueur en date du 22 déc. 2006

Atcrile 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les elmeyourps et tuos les salariés cormips dnas le cahmp d'application de la ctninvoeon coclvlteie nntlaoaie des erpertniess de commerce, de lticoaon et de réparation de tracteurs, mchienas et matériels agricoles, de matériels de tuaarvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mttcrooluue de plaisance, de jadinrs et d'espaces vrtes du 30 ootcrbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les dsnioitsopis de l'avenant n° 77 du 4 jluliet 2006, rtailef aux siaraels mminia msuneles garantis, à la cevnoitonn cciolvtlee niaonalte susvisée.

Ailrtce 2

ARRETE du 2 juillet 2007

En vigueur en date du 17 juil. 2007

Acrtile 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les elryopeums et tuos les salariés cirmops dnas le cmahp d'application de la cvnontieon civtolelce natloaine des etirnerpess de commerce, de liooactn et de réparation de tracteurs, menichas et matériels agricoles, de matériels de tavruax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de moutctulroe de plaisance, de jirnads et d'espaces verts du 30 ocbtore 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les donistpioiss de l'avenant n° 78 du 28 sbrmeetpe 2006 railetf à la fimatoorn poisnlfelrsneoe des salariés des erstinepres de maréchalerie à la cnvntoeion cilolecvte noianalte susvisée.

Atrlcie 2

Atcilre 2

L'extension des efftes et snnctiaos de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la piiolcautbn du présent arrêté, puor la durée rstanet à cuorir et aux coindtoins prévues par lidet avenant.

Atirlce 3

Le driteucer général du tvraail au ministère de l'emploi, de la cohésion socilae et du lgmeeont et le drueeitcr général de la forêt et des aafierfs rlauers au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cuchan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol oiffciel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bltleiun ofcfieil du ministère, falsicuce cotneinnvos cloeetlivcs n° 2006/23, doinbpsile à la Doitciren des Jarunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des etffes et snatoncis de l'avenant susvisé est fiate à detar de la pacbloutiin du présent arrêté puor la durée rteasnt à ciuorr et aux ctnondiois prévues par ledit avenant.

Alitrce 3

Le dtureceir général du triaval au ministère de l'emploi, de la cohésion slaioce et du legnmoet et le dectuirer général de la forêt et des aeriaffs reurals au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cuachn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl oifeicfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bueitlln ofcefiil du ministère, fiaccsule cnotniovnes ctlevclioes n° 2006/39, dsnibploie à la Dreticoin des Jnruuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des eetffs et sanictons de l'accord susvisé est fatie à deatr de la poulactbiin du présent arrêté, puor la durée rsneatt à ciorur et aux cidonntios prévues par leidt accord.

Ariclte 3

Le duceterir général du taravil au ministère du travail, des relaoints socleias et de la solidarité et le diruecetr général de la forêt et des aaiefrfs ruaelrs au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, chaucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul ofiicefl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Biteulln oicefifl du ministère, fcislacue cnoineovnts cillcoteevs n° 2007/6, dsoinbilpe à la Dciitoern des Januroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,80 euros.

ARRETE du 26 juillet 2007

En vigueur en date du 8 août 2007

Ailctre 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eyuermlops et tuos les salariés cprioms dnas le cmhap d'application de la cveinnootn cctievlole naloaitne des etsnrrepies de commerce, de loiaoctn et de réparation de tracteurs, mecainhs et matériels agricoles, de matériels de tavruax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtouctulroe de plaisance, de jdanris et d'espaces vrets du 30 ootcrbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les dsootnispiis de l'accord du 28 sperbmete 2006 rieltaf au tmpes cohsii cloncu dnas le cadre de la coenivnton ccilvletoe noinaltae susvisée à l'exclusion :

- des treems " réel " mentionnés aux aceiltrs 4.2.1, 1er et 2e alinéas, 4.2.2, 1er et 2e alinéas, et 4.2.3, 1er et 2e alinéas, et à l'exemple n° 2 de l'annexe cmome étant ceaitrorns aux dspionotsiis de l'article L. 212-15-3 (II), 3e alinéa ;

- des teemrs " mnyenoe " mentionnés aux aiteclrs 4.2.1, 2e alinéa, et 4.2.2, 3e alinéa, cmome étant crraetonis aux dinsoiospits de l'article L. 212-15-3 (I) du cdoe du tavairl ;

- des temers " myeon " mentionnés à l'article 4.2.3, 2e alinéa, comme étant croetinars aux dotpnisiisos de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail.

L'article 3, dierenr alinéa, est étendu suos réserve de l'application des dpniioitosss de l'article L. 212-6-1 du cdoe du travail.

Ailrtce 2

L'extension des efftes et snanictos de l'accord susvisé est fitae à dater de la piictulaobn du présent arrêté, puor la durée rasentt à cirour et aux cinoodnits prévues par ldeit accord.

Alctire 3

Le deuiecrtr général du tiarval au ministère du travail, des ronialtes saclioes et de la solidarité et le dieetcurr général de la forêt et des aafriefs rreuals au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul ofecifil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bleuiltn oicfeifl du ministère, flisacuce cinnotvnoes ctcelivloes n° 2006/50, dilipbonse à la Dicteiorn des Jnuauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 3 janvier 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0020 du 24 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 26 septembre 2017 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

- l'avenant n° 4 du 17 novembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 5 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

- l'avenant n° 1 du 12 juin 2018 à l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la modification de l'annexe VII sur la classification conventionnelle des emplois, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 janvier 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/47, 2017/52 et 2018/39, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0159 du 11 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de l'avenant n° 6 du 1er février 2018 relatif au barème des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels

que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juillet 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0159 du 11 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2018 portant modification des annexes III et IV de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juillet 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0192 du 20 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la

maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de l'accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 août 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/28 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0236 du 10 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de l'avenant n° 3 du 26 septembre 2018 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur adjoint des affaires financières, sociales et logistiques,

P. Auzary

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0009 du 11 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de l'avenant n° 7 du 15 février 2019 relatif au barème des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 janvier 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 mars 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0068 du 19 mars 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord du 5 juillet 2019 relatif aux contrats d'opération, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République français.

Fait le 13 mars 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 mars 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance,

distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0068 du 19 mars 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de :

- L'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le préambule est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3312-4 et L. 3314-2 du code du travail.
L'article 2 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-4 et D. 3313-6 du code du travail.
L'alinéa 3 de l'article 3 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-3 du code du travail.
L'article 5.3 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 6 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-9 du code du travail.
Le paragraphe « information collective » de l'article 7 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2311-1 et suivants et de l'article L.3313-2 du code du travail.
Le dernier alinéa du paragraphe « information individuelle » de l'article 7 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3324-37 du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 8 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 2231-4 et D. 3313-1 du code du travail.
L'alinéa 2 du paragraphe « principe » de l'article 8 du plan d'épargne par accord collectif de branche, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7 du code du travail.
L'alinéa 1 de l'article 9 du plan d'épargne par accord collectif de branche, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2231-4 du code du travail.

- L'accord du 15 janvier 2019 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 6332-78, D. 6332-79 et D. 6332-80 du code du travail, dans leur rédaction issue du décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.
L'alinéa 2 de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 2261-7 du code du travail.
L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° du I de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 mars 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/39 et 2019/15 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 mars 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM, du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0068 du 19 mars 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de

travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM, du 23 avril 2012, les stipulations de l'avenant n° 4 du 5 juillet 2019 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif au remboursement complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 mars 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/34 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 mai 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0131 du 30 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 2-1 est étendu sous réserve qu'il ne prive pas les salariés de droits qu'ils tiennent de la loi pour la période antérieure à la signature de l'accord conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation.
Les articles 5 et 6 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 mai 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/19 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012

(n° 1404)

JORF n°0196 du 11 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord du 2 avril 2019 relatif au contrat de travail à durée déterminée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le troisième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 décembre 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0011 du 13 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de :

- l'avenant n° 5 du 4 juin 2019 de mise à jour de l'accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi et de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 28 mai 2020 à l'accord relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid 19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 23 juin 2020 à l'avenant n° 5 du 4 juin 2019 de mise à jour de l'accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi et de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 18 septembre 2020 à l'accord relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 décembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/38, 2020/27, 2020/32 et 2020/45 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0014 du 16 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'avenant n° 8 du 3 mars 2020 relatif au barème des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/27 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0110 du 12 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord collectif du 18 septembre 2020 relatif au dispositif Pro-A, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Les termes « Une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective » de l'article 3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 code du travail.
Les termes « Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié » de l'article 3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article D. 6324-1-1 du code du travail dans sa version issue du décret n° 2020-262 du 16 mars 2020.
Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
Le dernier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

L'adjointe au sous-directeur du travail et de la protection sociale,

V. Chenal

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0110 du 12 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord du 18 septembre 2020 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 8 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018.
Les termes « Pour ce faire, il consacre au moins 2 heures par semaine à chaque salarié dont le tutorat lui a été confié. » de l'avant dernier alinéa de l'article 10.2 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 6223-5, L. 6223-7, D. 6325-7 et D. 6325-8 du code du travail.
L'article 12 du présent accord est exclu de l'extension comme étant contraire aux articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

L'adjointe au sous-directeur du travail et de la protection sociale,

V. Chenal

Nota. - Le texte de l'accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0142 du 20 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord du 5 février 2021 relatif au dispositif APLD, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le 2e alinéa de l'article 2.4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

L'adjoint au chef de service des affaires financières, sociales et logistiques,

P. Auzary

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juin 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0159 du 10 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'avenant n° 9 du 5 février 2021 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2021, à la convention collective nationale susvisée.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juin 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le chef de service des affaires financières, sociales et logistiques,

S. Colliat

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/13 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.