

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CARTONNAGE DU 17 AVRIL 2019 (ACCORD DU 17 AVRIL 2019) - ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2021 JORF 1ER JANVIER 2022.

IDCC 489

Brochure 3135

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/10/2025

Industries du cartonnage

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 du cartonnage du 17 avril 2019 (Accord du 17 avril 2019) - Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 1 janvier 2022.	5
Article - Préambule	5
Annexe	5
Titre Ier Gestion de la convention collective	5
Chapitre Ier Clauses statutaires	5
Chapitre II Commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation	7
Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel	8
Chapitre Ier Droit syndical et liberté dans l'entreprise	8
Article 11 - Chapitre II Droits et libertés dans l'entreprise	9
Chapitre III Institutions représentatives du personnel	9
Titre III Conclusion et modification du contrat de travail	10
Chapitre Ier Conclusion du contrat de travail	10
Chapitre II Modification du contrat de travail	11
Titre IV Temps de travail, salaire et avantages complémentaires	12
Chapitre Ier Temps de travail. - Dispositions communes	12
Chapitre II Aménagement et organisation du temps de travail	18
Chapitre III Avantages liés à l'ancienneté	25
Chapitre IV Salaires	25
Chapitre V Maternité. - Maladie. - Maladie professionnelle. - Accident travail. - Inaptitude	26
Titre V Congés	28
Chapitre Ier Congés payés	28
Chapitre II Autres congés	30
Titre VI Droit disciplinaire et rupture du contrat de travail	31
Chapitre Ier Rupture du contrat de travail	31
Article 50 - Chapitre II Préavis	32
Chapitre III Indemnités de rupture	32
Textes Attachés	35
Annexe I - Sécurité de l'emploi (convention collective nationale industrie de cartonnage du 9 janvier 1969)	35
Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi	45
Accord du 30 novembre 1992 relatif à la classification	50
Avenant n° 1 du 13 janvier 2011 à l'accord du 28 juin 2004 relatif à la prévoyance	55
Avenant n° 147 du 4 février 2013 à l'accord-cadre du 30 novembre 1992 relatif à la classification des salariés	60
Avenant n° 1 du 14 avril 2014 à l'accord du 28 juin 2004 relatif au régime de prévoyance	61
Avenant n° 152 du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé	63
Avenant n° 2 du 28 juin 2016 relatif à la prévoyance	67
Avenant n° 1 du 15 novembre 2017 à l'avenant n° 152 relatif à la complémentaire santé	68
Accord-type du 17 avril 2019 relatif au temps de travail dans les entreprises de moins 50 salariés	72
Avenant n° 3 du 17 avril 2019 modifiant l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011 à l'accord du 28 juin 2004 relatif à la prévoyance	79
Avenant n° 2 du 23 septembre 2019 à l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé	79
Avenant n° 3 du 9 octobre 2020 à l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé	80
Déclaration paritaire du 9 octobre 2020 relative aux dispositions de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019 à l'accord du 28 juin 2004 révisé par l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011 relatif à la prévoyance	81
Avenant n° 4 du 13 novembre 2020 modifiant l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011 à l'accord du 28 juin 2004 relatif à la prévoyance	82
Avenant n° 159 du 16 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	83
Accord du 21 avril 2021 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	87
Avenant n° 1 du 26 avril 2022 à l'accord de révision de la convention du 17 avril 2019 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires	91
Avenant n° 1 du 29 novembre 2022 à l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	92
Accord interbranche du 1er décembre 2022 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles	93
Accord de méthode interbranche du 21 mars 2023 portant sur la négociation d'un accord relatif à la formation professionnelle	94
Avenant n° 5 du 8 septembre 2023 à l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011 relatif à la prévoyance	95
Avenant n° 165 du 23 avril 2024 portant définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire	98

Accord collectif interbranche du 13 juin 2024 relatif à la formation professionnelle, à l'alternance et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	99
Avenant n° 1 du 8 juillet 2024 à l'avenant n° 165 du 23 avril 2024 portant définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire	120
Accord de méthode du 29 avril 2025 relatif à la santé et la sécurité au travail, à l'égalité professionnelle et au handicap	121
Accord interbranche du 9 juillet 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles	122
Textes Salaires	125
Accord du 30 novembre 1992 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté	125
Avenant n° 155 du 28 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017	125
Avenant n° 156 du 20 mars 2018 relatif aux salaires minima à compter du 1er avril 2018	126
Avenant n° 157 du 17 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er mai 2019	127
Avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019	128
Avenant n° 158 du 5 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er avril 2020	129
Avenant n° 46 du 8 septembre 2020 relatif aux minima conventionnels au 1er août 2020	130
Avenant n° 160 du 8 juillet 2021 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2021	131
Avenant n° 161 du 2 mars 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022	132
Avenant n° 1 du 24 mai 2022 à l'avenant n° 161 du 2 mars 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022	133
Avenant n° 162 du 11 octobre 2022 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2023	133
Avenant n° 163 du 11 juillet 2023 relatif aux salaires minima au 1er août 2023	135
Avenant n° 164 du 5 mars 2024 relatif aux salaires minima au 1er avril 2024	136
Avenant n° 166 du 12 mars 2025 relatif aux salaires minima au 1er mai 2025	137
Textes Extensions	139
ARRETE du 2 août 1971	139
ARRETE du 15 octobre 1971	139
ARRETE du 10 avril 1972	140
ARRETE du 22 juin 1972	140
ARRETE du 21 décembre 1972	140
ARRETE du 14 février 1973	140
ARRETE du 6 août 1973	141
ARRETE du 22 octobre 1973	141
ARRETE du 23 octobre 1973	141
ARRETE du 17 janvier 1974	141
ARRETE du 25 janvier 1974	142
ARRETE du 15 mai 1974	142
ARRETE du 14 juin 1974	142
ARRETE du 6 janvier 1975	143
ARRETE du 18 mars 1975	143
ARRETE du 16 mai 1975	144
ARRETE du 25 juillet 1975	144
ARRETE du 3 octobre 1975	144
ARRETE du 29 octobre 1975	145
ARRETE du 11 décembre 1975	145
ARRETE du 16 février 1976	146
ARRETE du 21 avril 1976	146
ARRETE du 10 août 1976	147
ARRETE du 6 décembre 1976	147
ARRETE du 28 mars 1977	147
ARRETE du 3 mai 1977	148
ARRETE du 18 octobre 1977	148
ARRETE du 25 octobre 1977	149
ARRETE du 23 décembre 1977	149
ARRETE du 24 mars 1978	149
ARRETE du 17 juillet 1978	150
ARRETE du 9 novembre 1978	150
ARRETE du 22 février 1979	151
ARRETE du 15 mai 1979	151
ARRETE du 13 novembre 1979	152
ARRETE du 26 février 1980	152
ARRETE du 21 avril 1980	152
ARRETE du 11 juillet 1980	153

ARRETE du 21 avril 1981	153
ARRETE du 9 juillet 1981	154
ARRETE du 25 janvier 1982	154
ARRETE du 25 mars 1982	155
ARRETE du 30 décembre 1982	155
ARRETE du 21 février 1983	156
ARRETE du 7 mars 1984	156
ARRETE du 4 mars 1985	156
ARRETE du 28 mai 1985	157
ARRETE du 21 juin 1985	157
ARRETE du 6 août 1985	158
ARRETE du 16 avril 1986	158
ARRETE du 2 avril 1987	159
ARRETE du 5 avril 1988	159
ARRETE du 11 avril 1989	160
ARRETE du 23 mars 1990	160
ARRETE du 18 décembre 1990	160
ARRETE du 4 mars 1991	161
ARRETE du 8 avril 1991	161
ARRETE du 26 mars 1992	162
ARRETE du 28 avril 1992	162
ARRETE du 29 octobre 1992	163
ARRETE du 26 mars 1993	163
ARRETE du 31 janvier 1995	164
ARRETE du 20 avril 1995	164
ARRETE du 19 juillet 1995	164
ARRETE du 30 novembre 1995	164
ARRETE du 11 juin 1996	165
ARRETE du 12 août 1996	165
ARRETE du 18 mars 1997	165
ARRETE du 25 juin 1997	166
ARRETE du 11 avril 1972	166
ARRETE du 12 novembre 2001	166
ARRETE du 23 avril 2002	169
ARRETE du 21 août 2002	169
ARRETE du 25 octobre 2002	169
ARRETE du 3 octobre 2003	170
ARRETE du 24 novembre 2003	170
ARRETE du 9 décembre 2003	170
ARRETE du 6 février 2004	171
ARRETE du 1 mars 2004	171
ARRETE du 28 octobre 2004	172
ARRETE du 14 avril 2005	173
ARRETE du 6 décembre 2005	173
Textes parus au JORF	175
Arrêté du 21 décembre 2018	175
Arrêté du 21 janvier 2019	175
Arrêté du 30 juillet 2019	175
Arrêté du 9 avril 2020	176
Arrêté du 7 décembre 2020	176
Arrêté du 18 décembre 2020	177
Arrêté du 4 janvier 2021	177
Arrêté du 17 septembre 2021	177

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CARTONNAGE DU 17 AVRIL 2019 ACCORD DU 17 AVRIL 2019 - ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2021 JORF 1 JANVIER 2022.

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le texte de la convention collective du cartonage du 9 janvier 1969 est remplacé par les dispositions qui figurent en annexe au présent accord.

Restent annexés à la présente convention collective :
? l'avenant n° 115 du 30 décembre 1991 relatif à la ratification complémentaire qui autorisait le maintien d'une répartition des cotisations ARRCO à parts égales ;
? les dispositions prises pour la satisfaction des salariés (l'accord du 30 novembre 1992 et l'avenant n° 147 qui la modifie) ;
? les dispositions relatives à la matière de prévoyance (avenant n° 130 du 28 juin 2004, modifié par l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011, l'avenant n° 2 du 28 juin 2016 et l'avenant n° 3 du 17 avril 2019) ;
? les dispositions relatives à la matière de frais de santé (avenant n° 152 du 5 octobre 2015 modifié par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2017) ;
? les dispositions relatives à la matière de la sécurité sociale ;
? les dispositions relatives à la matière de la formation professionnelle ;
? l'ensemble des accords en vigueur au jour de la signature du présent accord (l'ensemble des accords en vigueur au jour de la signature du présent accord).

L'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, portant sur la sécurité de l'emploi, modifié en dernier lieu par accord du 9 décembre 1994.

Article 2 - Substitution
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

À compter de son entrée en vigueur, la convention collective se substitue de plein droit aux accords :
? n° 125 (durée du travail) ;
? n° 127 (travail de nuit) ;
? n° 128 et son avenant n° 1 (lié à une première réécriture de la convention) ;
? n° 133 (adaptation de dispositions conventionnelles) ;
? n° 134 (contingent d'heures supplémentaires) ;
? n° 137 (période d'essai) ;
? n° 141 (relatif au champ d'application et son avenant n° 1) ;
? n° 142 (indemnités de rupture du contrat) ;
? n° 143 (modification du contrat de travail-garanties en cas de déclassement pour inaptitude) ;
? n° 144 (indemnités de mise à la retraite) ;
? n° 149 (enfant malade).

Article 3 - Dispositions devenues sans objet
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les parties au présent accord conviennent que les accords suivants, sont, au jour de la signature du présent accord, désormais sans objet :
? n° 140 (commission de validation des accords) ;
? n° 146 (barème apprentis) ;
? l'accord du 28 février 2017 relatif à l'indemnisation du chômage partiel.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé selon les modalités prévues par la loi.

Il est entendu que le premier jour du mois civil suivant la signature au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 5 - Dépôt. – Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

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

Article - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Conformément à l'accord de méthode conclu le 28 février 2017, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises afin de procéder à la réécriture de la convention collective du cartonage du 9 janvier 1969.

Cette réécriture concerne l'ensemble des textes conventionnels applicables à la branche et a eu pour but :
? de maintenir l'équilibre général ;
? de réécrire les dispositions en vigueur des conventions obsolètes, en assurant d'autres dispositions pertinentes des évolutions intervenues, notamment législatives que les partenaires sociaux ;
? de répondre aux attentes des entreprises et salariés de la branche, en tenant compte de la dimension des entreprises ;
? de maintenir les accords spécifiques.

Annexe

Titre Ier Gestion de la convention collective

Chapitre Ier Clauses statutaires

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Cartonnage et ateliers de papeterie (ex-fédération française du cartonage et des ateliers de papeterie) et les organisations sandcelys signataires, dans l'intention d'établir des rapports de bonne entente et de promouvoir la loyauté entre tous les membres de la profession et ainsi d'harmoniser les règles générales du travail dans les entreprises de la branche, arrêtent la convention ci-après qu'ils s'engagent à faire respecter par leurs adhérents.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les salariés de la branche qui sont attachés à leur application.

La présente cenoinovtn cnuocle en aioctpalipn du livre II, priate II, du cdoe du tariavl est alcpipblae à l'ensemble du triteorrie naaontil y corpmis les DOM.

Elle ne fiat pas oatbclse aux dirtos spécifiques de catireens régions aatdistmevirins et/ ou aux uages locaux.

Elle règle les ctdnoionis générales des rtaorpps etrne euomylpes et salariés, exerçant luer activité dnas les eirpentsres de ftrciboiaan de cnetgnaraos et des firbqueas d'articles de paeeprite etnanrt dnas son cmahp d'application.

La cenoinvntn ctlevcole est acppblalie au proneensl qui tvalrale non semlenuet dnas les uniess prreemnopt dites, mias également dnas les sièges sociaux, artnmatisiifds ou commerciaux, dépôts et auters établissements dépendant des estpeirners concernées.

Cette cnvneiotn s'applique aux salariés (ouvriers, employés, aengts de maîtrise et cadres) dnot l'activité s'exerce dnas les isurdinets de la tsmoirtnorafan du carotn et de la frbcatioain des atecilrs de paieepre et de bureau, par référence à la nertomcaulne d'activité français (NAF rev. 2) en vuugeir dpueis le 1er janevir 2008 et qui est la svuntaie :

17.21A. ? Fcriiatabon d'emballage en peaipr ou en catron ondulé à l'exclusion des eersperints furaqibant du caortn ondulé.

17.21B. ? Fbiractaoïn de cgentanoras (boîtes, emballages, ctnagronaes pliants), caoetarnngs de bareuu ou de présentation, boîtes pâtisseries, eelgalmbas alimentaires, etc., en carotn (ou en crotan contrecollé ou paraffiné).

17.22Z. ? Fiaoacbtrïn de vlesialse en carton.

17.23Z. ? Fbaotairicn d'articles de pratpeiee :
? fioabctrain d'enveloppes et de cartes-lettres ;
? foiiatcbran d'articles de pteaiepre à ugsae salroice et cmmicaorel (cahiers, classeurs, registres, lveris comptables, flamjouers commerciaux, etc.), dès lros que l'information imprimée n'est pas la finalité ppilacnrie ;
? fcoaaitbirn de boîtes, de pcehtetos et de présentations seaimrils rmfearennt un aisenmsortt d'articles de csndrcpeanore ;
? ftiaroiabcn d'enveloppes et de pttechoes postales.

58.19Z. ? Édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf craneridles d'art).

17.29Z :
Fabrication de tubes, mandrins, tambours, busettes, bbeinos et caetents en croatn ;
Fabrication d'articles moulés ou pressés en pâte à papier.

18.12Z :
Fabrication et cgantnroae puor la pthoo et l'échantillonnage ;
Fabrication de cotnganare de bureau, magasin, cmessalent ;
Fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, relriues à fueltiles mioelbs ;
Façonnés ctpmaboels et de beruau divers.

22.29B. ? Foiciatrabn de fuotinreurs de brueau et futeorriuns silcraeos en matières plastiques.

Cette dernière activité est cnumome aux braechns ineullirtsdes des firqebas d'articles de pieetrape et de la puigastltre qui rcoensnanesit que, dnas ce cas précis, il apenpairt à l'entreprise de se déterminer cmome siut :
? l'entreprise ou l'établissement crouetnina à apepquirl la cnvtonioen clclovitee qu'elle ou il apapiiuqlt à la dtae d'entrée en vigueur du ptcorlooe d'accord du 27 mras 1996 ;
? les esrteperins ou établissements créés après cette dtae oetnport puor l'application de l'une ou l'autre de ces duex cnteivnnoos collectives.

3.1. Durée

La présente ceniotovnn est ccnuloe puor une durée indéterminée.

3.2. Dénonciation

Elle porura être dénoncée aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des patreis signataires. Dnas ce cas, elle rserte en veguuir pneandt la durée de 1 an caournt à ctpmoer de l'expiration du délai de préavis, à mions qu'une nlvuleoe cotinnoevn ait été cucnlœ entre-temps.

Pour être valable, ttuoe dénonciation diot ooebinmrtigleat être fatie par lrette recommandée aevc aivs de réception et déposée dnas les cniodnotis prévues par vïoe réglementaire.

3.3. Révision

Une procédure de révision de la présente ctnionoevn cvlteiocle proura être engagée dnas les cdnniotois prévues par l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

La pairte qui ddaemne la révision diot accmenpgoar sa lettrte d'un nvouveau porejt d'accord sur les ptoins steujs à révision, aïfn que les négociations pssuinet cnecmomr dnas les 15 jours au muxmiam sunvait la réception de la ltrtee recommandée.

La présente cnoitvoen reresta en veiguer jusqu'à l'application de la cooitenvnn révisée, signée à la sutie de la dmdneae de révision formulée par l'une des parties.

La présente cvonteïnön srea notifiée et déposée soeln les règles prévues par le cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, ttuoe oigrinoatsn sdancyile représentative de salariés au snes de l'article L. 2121-1 du cdoe du travail, ou tuot emeypulor qui n'est pas prtiae pnerante de la présente convention, atvnnæs et annexes, porura y adhérer ultérieurement. Cttee adhésion srea valblae à prtïar du juor qui survia cluei de la nitoaitcfion de l'adhésion auprès des scievers du ministère chargé du trvaail asini qu'au secrétariat-greffe du cineosl de prud'hommes de Paris.

L'employeur est tneu d'informer les salariés sur les doosspiitnis cntvnllœennoeeis aiplaplebs à l'entreprise, nntaemomt au monemt de l'embauche.

Le salarié diot poivour cteulsonr un eaxmrieple à juor de la ceivnotonn colvclteie aipcapblle dnas l'entreprise.

Un aivs diot être affiché sur le lieu de travail, iundinqat l'existence de la cniootvonn et précisant où et dnas qeelus cdtnnioois elle puet être consultée.

Dans les eirentserps qui en snot pourvues, l'employeur mtreta à dsioiotipsn des salariés un earxmepile à juor de la cinotevonn cltevlocie sur l'intranet de l'entreprise.

L'employeur foniurra à caqhue élu des iennacsts représentatives du personnel, tliuriate et suppléant, asini qu'aux délégués scyauindx ou aux salariés mandatés, un exmplaeire de la présente coivoetnnn aisni que ses anvnates et aneexns et/ou le lein iteernt pratneetmt de cnetlsulor ce txete aevc aoccrd des parties.

L'employeur fnirout cquhae année aux représentants du pnesnoerl et aux délégués syndicaux, la liste des mdfatooicnis apportées aux ctionovenns ou aocdcrs aaipelpclls dnas l'entreprise.

À défaut de représentants du personnel, cette information est communiquée aux salariés par tous moyens.

Article 6.2 - Règlement intérieur En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Dans les entreprises ou établissements de 20 salariés et plus, un règlement intérieur répondant aux dispositions légales, ainsi que les notes de service et avertissements s'y rapportant, doivent être affichés sur les panneaux réservés à cet effet.

Après consultation pour avis des représentants du personnel, le règlement fixe essentiellement :
? les modalités d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
? les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail perturbées de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromettre ;
? les règles générales et particulières relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prononcer l'employeur.

Le règlement intérieur rappelle :
? les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
? les dispositions relatives aux harcèlements moraux et sexuels et aux atteintes à la dignité prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, le règlement intérieur peut contenir des dispositions inopposables au principe de neutralité et notamment la mise en œuvre de mesures de discipline des salariés si ces dispositions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Article 6.3 - Autres affichages obligatoires En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'employeur est tenu d'afficher, dans les locaux mentionnés ci-dessous :
? les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
? les coordonnées des services de secours d'urgence ;
? les consignes en cas d'incendie ;
? les coordonnées de l'inspection du travail compétente ainsi que les noms et coordonnées de l'inspecteur du travail compétent ;
? l'horaire collectif, les heures et durées de repos ;
? les informations légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chapitre II Commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation

Article 7 - Commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Article 7.1 - Rôle de la CPPNIC En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

La CPPNIC a vocation à :
? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
? établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale ; ce rapport comprend un bilan des accords conclus d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des titres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie de la durée du travail, du travail à temps partiel et itinéraire et des congés, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces accords, anonymisés, doivent être transmis, par l'un

quelqu'un des signataires, à la CNIPIC à l'une des adresses suivantes :

?? en vosiennetionnaire : cppni.cartonnage@cap-fede.fr ;
?? en vosiennetionnaire : CAP, 4-6, rue de Borromée, 75015 Paris ;
? exercer un rôle d'interprétation de la convention collective et/ou de consultation à la demande d'un salarié, d'une entreprise, d'une organisation syndicale, ou d'une organisation ;
? faciliter les négociations de la branche au cours de l'année.

La CPPNIC pourra, d'un commun accord avec ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 7.2 - Composition et indemnisation En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le nombre de salariés qui participent à une CPPNIC décidée entre les entreprises et de salariés est fixé par l'organisation syndicale représentative commune si :
? 8 pour les commissions paritaires de négociation ;
? 4 pour les commissions paritaires de travail.

La participation de salariés à une CNIPIC ne peut entraîner une perte ou un gain de rémunération ni de repos. En conséquence le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du même traitement qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

Une attention particulière sera apportée au respect des temps de repos réglementaires.

Les frais de déplacement et d'hébergement imputables aux salariés désignés pour participer aux commissions paritaires sont remboursés par l'entreprise sur justificatifs et dans la limite du barème de remboursement en vigueur au sein de la SIPPIC (section pluri-branches de l'intersecteur papiers-cartons).

Les participants pourront, le cas échéant, demander une avance sur frais dans la limite du barème ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et cotisations sociales afférentes à la rémunération des salariés participant aux négociations sont pesés en charge par le fonds pour le financement du dialogue social géré par l'AGFPN, sur demande de prise en charge adressée par l'employeur.

Les salariés sont tenus de se mettre d'accord à l'avance avec un minimum de 5 jours ouvrés et au moins 48 heures en cas d'urgence avec leur employeur pour leur participation à ces commissions.

Article 7.3 - Protection En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les salariés ne peuvent faire l'objet d'une sanction en raison de leur participation à la CPPNIC.

Article 7.4 - Saisine En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

7.4.1. Interprétation

CAP, saisi d'une demande sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une des organisations représentatives au sein de la branche, devra réunir la CNIPIC dans le délai maximum de 3 semaines.

7.4.2. Conciliation

Lorsque la CNIPIC est saisie d'un différend d'ordre collectif ou individuel né de l'application de la présente convention collective, sous réserve que le litige n'ait pas trouvé de solution dans l'entreprise et que les deux parties la saisissent conjointement,

ctete dendame diot être adressée par lrtete recommandée au siège de CAP.

Cette dneamde esoxpe la narute du différend.

Les pieatrs intéressées snot eisunte avisées de la dtae de convocation.

Les pièces nécessaires à la teune de cette cosmsiomin snot adressées aux paietrs aevc la convocation, suaf en cas de fcroe majeure.

Les modalités inhérentes aux réunions et décisions de la CPNPIC snot fixées dnas un règlement intérieur.

Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Chapitre Ier Droit syndical et liberté dans l'entreprise

Article 8 - Liberté syndicale
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'exercice du dirot sdycinal est rocnenu dnas teuots les eentrepris dnas le repcset des drotis et libertés ginaatrs par la Cittustnioon de la République, en pelitriaucr de la liberté iiluvnildede du travail.

Les scdyinats de salariés penuevt s'organiser lebreimnt dnas toetus les entreprises, conformément à la législation en vigueur.

Les eurmepolys n'ont pas le diort de prrnede en considération l'appartenance à un scandiyt ou l'exercice d'une activité slydancie puor arrêtrer luer décision en ce qui cnonecre noemtnmat le recrutement, la citnoude et la répartition du travail, la froitoamn professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mreuess de dsipciline et de congédiement. Les mbemers du pronenesl ont l'obligation de reetecspr les onoiipns des arteus salariés et, en particulier, la liberté, puor ccuahn d'adhérer et d'appartenir ou non à un scyindat de salariés.

Il est rappelé que l'employeur n'a le diort :
? ni de prélever les costonitias slnaydcies sur les siaerlas du pnoesernl et de les payer en leiu et pclae de celui-ci ;
? ni d'employer un meyon de pssejorn qnenlouuce en faveur ou à l'encontre d'une ogasniritoan sdcaiyne qeulle qu'elle soit.

Les priteas caertnnottacs s'engagent à :
? ne pas prrnede en considération le fiat d'appartenir à une oioinratasn ppoitiule ou syndicale, ou d'y exreecr des fninoctos ;
? ne pas tnier copmte des oonnpis politiques, philosophiques, des cncoearys ruieigelses ou de l'origine saciole ou ethnique.

Elles vereloilnt à la sicrtte oovarvestbn des enagnemtegs définis ci-dessus et s'emploieront à en faire aeussrr le rspecet intégral auprès de lerus rotissrnstesas respectifs.

Le cdoe du tviaarl précise que totue msruee prsie en cctaitoordnin aevc ces doistsoinips est considérée cmroe nlule et dnone leiu à des dgeomams et intérêts.

En cas de non-respect du droit à la liberté syndicale, le salarié intéressé ou son oisagroantin syndicale, ou une oasitgiarnon scynldaie des eolpurmyes sgrtrinaeas de la présente cvooeinntn purora siasir la coismsmiosn piaatrire pmernetane de négociation d'interprétation et de coitiaoclnn prévue à l'article 7.

Article 9 - Exercice du droit syndical (hors dispositions particulières concernant les représentants du personnel ainsi que les délégués et représentants syndicaux)
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Article 9.1 - Congés syndicaux
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Des auisontiortas d'absences non rémunérées sreont accordées par l'employeur aux salariés davnet atsssier aux réunions satttiaures de luer oirsatgioann silayncde (AG, congrès?), sur présentation d'un dmcunoet écrit émanant de celle-ci. Ces artaounsoits dervont être demandées au monis 15 jrous ou encxnnlieleoteempt 7 jruos à l'avance.

Ces aecbness ne drnovet pas aroteppr de gêne inottaprmé à la mrchae de l'entreprise.

Article 9.2 - Réunions d'organismes professionnels ou de commissions paritaires prévues par voie réglementaire
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Des ariounsitoats d'absence snreot accordées par l'employeur aux salariés dneavt aseistsr à des réunions d'organismes pnnoirossleefs ou des réunions petraariis prévues par voies réglementaires, dnas les cotindnios prévues par les doosispiints légaes rtaelives au congé puor eengamgent associatif, piqtiuloe ou militant, nomtnaemt en ce qui crconnee les modalités d'une éventuelle pirse en crahge des rémunérations.

Une liste des oeamsngirs et des réunions concernées srea dboisipnle auprès de la cissomomin priaitrae pntenerame de négociation, d'interprétation et de ccloioanitin et cultsobalne sur le stie de CAP.

Ces auitnoritasos d'absence drneovt être demandées au minos 1 seamnie à l'avance, suaf cas uengrts justifiés.

Article 9.3 - Communication syndicale. – Panneaux d'affichage. – Outils numériques
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

En vue de filctiear aux oangainrotiss sceadinlys et itutntoiniss représentatives du posennrel les coniumacimtons qu'elles peeuvnt aiovr à faire, des pnaaunex d'affichage de dmnnsiis siatenfsufs et en nmobre snfsafuit snroet apposés à l'intérieur de chquae entreprise, établissement et atelier, en peicitarlur dnas un leiu de psasage asccslike à l'ensemble du personnel.

Les coiiuaotcmnmns émanant des onagrsiotains sdlcayines deonvit se limteir aux innoromiatfs dnot le cntenou est déterminé par l'article L. 2142-5 du cdoe du travail.

L'affichage srea effectué simultanément aevc la cuaicimtmooon à la direction.

Un aroccd d'entreprise puet définir les cidtonnois et les modalités de dfiosfiun des iomatironfns secnyliads au moeyn des oltais numériques dioniepblls dnas l'entreprise.

À défaut d'accord, les oatirasgonns senlcayds présentes dnas l'entreprise et snstaisafait aux critères de rpceset des vulaers républicaines et d'indépendance, légalement constituées dieups au moins 2 ans pueevnt mtrtee à dsioitospn des publiinalcots et tatrcs sur un stie snicydal albcssecie à paritr de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les oaainginsrots sdlcayines des otilus numériques mis à luer doiipoisstn diot sitrasiafe l'ensemble des cotodinnis sienvutas :
? être cotbmaiple aevc les eiengcxes de bon fnminnotenocet et de sécurité du réseau imintarouqfe de l'entreprise ;
? ne pas aiovr des conséquences préjudiciales à la bonne mrchae de l'entreprise ;
? préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de reuesfr un message.

Article 10 - Congé de formation économique, sociale et syndicale
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Tout salarié suiaotahnt paricepitr à des segtas ou sonessiss de fforiamon économique et saoilce ou de foomitarn scinladye a droit, sur sa demande, à un ou peuriluss congés, d'une durée mixaalme de 12 jruos par an (18 jruos puor les aeraitunms de satges et cessions, anisi que puor les salariés appelés à ecrxeer des fcointnos syndicales), dnas la liimte fixée par l'article L. 2145-8 du cdoe du travail.

La durée de cuqahe congé ne puet être inférieure à la demi-journée.

Ces fontioarms snot dispensées par des oemsagnris habilités.

Le congé de fitoamorn économique et salioce et de foormiatn snyadclie est de droit, suaf dnas le cas où l'employeur estime, après aivs cnoofmre des représentants du personnel, que ctete anbsece puorairt aovir des conséquences préjudiciables à la porcodiutn et à la bnone mrhace de l'entreprise.

Le ruefs du congé par l'employeur diot être motivé.

Le salarié aesdrse à l'employeur, au puls tôt et au moins 21 juroes avant le début du congé de fmtoaroin économique, slaocie et syndicale, une deadmne l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il précise la dtae et la durée de l'absence sollicitée asini que le nom de l'organisme rssbpalonee du satge ou de la session.

Le salarié bénéficiant du congé de faortimon économique, slaioce et scldyanie a dorit au mtniaen ttaol par l'employeur de sa rémunération.

La durée du ou des congés de ftiaoomrn économique et sailcoe et de footmain syacilnde ne puet être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est assimilée à du tmpes de tvraial etceiffp puor la détermination de la durée des congés payés, du doit aux ptreiasntos d'assurances socialies et aux petonisrtas familiales, puor le caclul de l'intéressement et de la pprtcoatiian aux bénéfices de l'entreprise, ainsi que puor l'ensemble des arutes doirts résultant puor l'intéressé de son ctnoart de travail.

Article 11 - Chapitre II Droits et libertés dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le driot d'expression des salariés s'exerce dnas le cadre des aicetrils L. 2281-1 et savtunis du cdoe du travail.

Chapitre III Institutions représentatives du personnel

Article 12 - Comité social et économique
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Mise en place

Un comité scioal et économique est mis en pacle dnas les enieestprrs dnot l'effectif aenittt 11 salariés pdenant 12 mios consécutifs.

Des comités sacuiox et économiques d'établissement et un comité saiocl et économique catrenl d'entreprise snot constitués dnas les erneipstres d'au mnios 50 salariés cpanoormtt au moins deux établissements dntstciis déterminés dnas les codtinnois fixées aux atelcrls L. 2313-2 et suivtnas du cdoe du travail.

Durée du mandat

Les mmerbes de la délégation du psneernol du comité sioacl et économique snot élus puor 4 ans, suaf acrcod dérogoaire d'entreprise.

Le nbrmoe de mtdnaas ssuscicefs est limité à trois, suaf dnas les esprnietes de mnois de 50 salariés ou, dnas les eisertnpers de 50 à 300 salariés, si le pocroolte d'accord préélectoral ou un aocrcd d'entreprise cnclou conformément aux dsitisoopnis de l'article L. 2314-6 du cdoe du tarival en supitle autrement.

Attributions

Entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Conformément aux dopoiniissts des arceiltis L. 2312-5 et sintuavs du cdoe du travail, la délégation du pnesreol au comité scioal et économique a puor misiosn de présenter à l'employeur les réclamations iediuvvndles ou ceoctiellvs rtlaeivs aux salaires, à l'application du cdoe du tvraail et des artues dtpiiosnoss légales crcnaoennt nnmmoaett la pitetocron sociale, anssi que des ctvnnooneis et ardoccs apilcabples dnas l'entreprise.

Elle ciobtrune à poroovimur la santé, la sécurité et l'amélioration des cdionniots de tivaral dnas l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du tarvail ou de madalies poieernsslnfoes ou à caractère professionnel.

Elle erecxe le driot d'alerte dnas les codinnois prévues aux aeltrics L. 312-59 et L. 312-60 du cdoe du travail.

Les mrembes de la délégation du psnneeorl du comité pvuenet sasiir l'inspection du taarvil de tutoes les ptialnes et oteanisbrovs relaivets à l'application des dtisnopsois légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

Entreprises d'au moins 50 salariés

Conformément aux diitopnioss des ailetrcs L. 312-8 et sntaivus du cdoe du travail, le comité scioal et économique a puor mossiin d'assurer une eosepxrsin cetoviclle des salariés ptemraentt la psrie en ctompe pnmnteare de lerus intérêts dnas les décisions reivtelas à la gisteon et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la firmaoon pfsnerleoinolse et aux tiuhqecns de production.

Le comité sacoil et économique est informé et consulté sur les qnieuotss intéressant l'organisation, la goietsn et la mrache générale de l'entreprise, la santé, la sécurité et les connoids de travail.

Activités sloicaes et culturelles

Conformément aux dinsioepisots des alrciets L. 2312-78 et stivanus du cdoe du travail, le comité scioal et économique assure, contrôle ou pcpirtaie à la gsieton de touets les activités saoilces et ceeurtluls établies dnas l'entreprise piotnrerierimat au bénéfice des salariés, de luer falmile et des stagiaires.

Financement

?uvres soecials et cutelerulls (entreprises d'au moins 50 salariés)

La ctitnurbooin versée cqaue année par l'employeur puor fcenianr des itiotstunnis saleiocs du comité scioal et économique est fixée par acrcod d'entreprise.

Elle ne puet être inférieure à 0,75 % des slieraas bruts, dnas la lmiite du poanlfd de la sécurité sociale.

Fonctionnement (entreprises d'au moins 50 salariés)

Conformément aux dossoniipsts des aliecrts L. 2315-61 et stanuvus du cdoe du travail, l'employeur vrsee au comité scioal et économique une sbviuetonn de fnnnntoeoniemct d'un mtonant anuenl équivalent à 0,20 % de la masse slaairale brute dnas les ernneepsits de moins de 2 000 salariés.

Le comité siaocl et économique puet décider, par une délibération, de coeasnrer une pairte de son bduetg de fonennnocimtet au fanimeenct de la foimtoarn des délégués sdnyuciax de l'entreprise aisni qu'à la foamroin des représentants de proximité, lorsqu'ils existent. Il puet également décider, par une délibération, de transférer une piatre du mnaontt de l'excédent aeunnl du buedgt de ftenenimconnot au fennamencit des activités seclaies et culturelles, dnas des cooitdinns et lietms fixées par décret en Cisonel d'État.

Le comité saocil et économique diot réaliser un arrêté anuenl des cmteops et établit, solen des modalités prévues par son règlement intérieur, un rpopart présentant des ioaomrintnfs qulataitives sur ses activités et sur sa goetisn financière, de nrature à éclairer l'analyse des cotpems par les mrembes élus du

comité et les salariés de l'entreprise.

Représentants de proximité

Dans les entreprises des établissements distincts, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail, un accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité, qui sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans les entreprises ou les établissements dont au moins 50 salariés. Un crédit d'heures spécifique à l'exercice des missions des membres de la CSSCT pourra être négocié par accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises de plus de 50 et de moins de 300 salariés.

À défaut d'accord, le temps passé en réunion de la CSSCT sera déduit du crédit d'heures des membres du comité social et économique.

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10, livre Ier, titre III, chapitre IV du code du travail et des attributions particulières du comité.

Article 13 - Conseil d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Conformément aux dispositions des articles L. 2321-1 et suivants du code du travail, un accord collectif peut créer un conseil d'entreprise compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Titre III Conclusion et modification du contrat de travail

Chapitre Ier Conclusion du contrat de travail

Article 14 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Tableau récapitulatif des périodes d'essai conventionnelles		
Statut	Durée de la période d'essai	Renouvellement
Ouvrier	2 mois	Non
Employé	2 mois	Non
Agent de maîtrise	3 mois	1 renouvellement d'une durée de 2 mois maximum
Cadre	Coefficients 355 à 700 : 4 mois	Coefficients 355 à 700 : 1 renouvellement d'une durée de 2 mois maximum
	Hors coefficients : accord particulier	Hors coefficients : accord particulier

15.2. Rupture de la période d'essai

En cas de rupture de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance sera de :
? en deçà de 8 jours de présence : 24 heures ;
? entre 8 jours et 1 mois de présence : 48 heures ;
? entre 1 mois et 2 mois de présence : 2 semaines ;
? entre 2 et 3 mois de présence (agents de maîtrise et cadres) : 2 semaines ;
? après 3 mois de présence (agents de maîtrise et cadres) : 1 mois.

En cas de rupture de la période d'essai, à l'initiative du salarié,

Chaque salarié devra faire l'objet de la déclaration préalable à l'embauche et d'un contrat de travail, stipulant notamment :
? la référence à la présente convention collective ;
? la durée et les conditions de la période d'essai ;
? l'emploi occupé et le, ou le cas échéant, les lieux où il s'exercera ;
? les niveau, échelon et coefficient correspondant à l'emploi occupé et le salaire conventionnel ;
? la rémunération et ses modalités, avec la mention et l'évaluation des avantages en nature éventuellement accordés ;
? la durée hiérarchisée de travail ;
? l'organisme d'affiliation de l'entreprise en matière de mutuelle-frais de santé et prévoyance.

Toute modification apportée à l'un des éléments ci-dessus doit faire l'objet d'une notification écrite.

Le médecin du travail attaché à l'entreprise, ou le personnel de santé qu'il aura désigné à cet effet, effectuera une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Cette visite donnera lieu à la délivrance d'une attestation.

Article 15 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022
15.1. Durée de la période d'essai

- 1. Pour le personnel « ouvrier » : la période d'essai est fixée à 2 mois ;
- 2. Pour le personnel « employé » : la période d'essai est fixée à 2 mois ;
- 3. Pour le personnel « agent de maîtrise » : la période d'essai est fixée à 3 mois.

Cette période pourra éventuellement être renouvelée une fois, par écrit, en respectant un délai minimum de prévenance de 7 jours calendriers avant la fin de la période d'essai initiale, pour une période de 2 mois maximum ;

- 4. Pour le personnel « cadres » : la période d'essai est fixée à :
? 4 mois pour les coefficients 355 à 700 ;
? pour les cadres « hors coefficients », la durée de la période d'essai pourra être fixée par accord collectif écrits.

Cette période pourra être renouvelée une fois, par écrit, en respectant un délai minimum de prévenance de 7 jours calendriers avant la fin de la période d'essai initiale, pour une période de 2 mois maximum.

le délai de prévenance sera de :
? en deçà de 8 jours de présence : 24 heures ;
? au-delà de 8 jours de présence : 48 heures.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail la période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté du fait de l'employeur, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à

l'expiration du délai de prévenance, indemnité crmsnoeatpie de congés payés comprise.

Article 16 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

a) Tuot salarié est tneu au serect pnoossienefrl en ce qui cnerocne l'activité de l'entreprise à l'elqau il est ou a été attaché.

Cette ogaoibtltn ne puet aiov d'autre but que de suaeavargdr les intérêts légitimes de l'entreprise et ne puet aovir puor résultat d'interdire au salarié, snas ltiatmon quuat au tmpes et au lieu, l'exercice de son activité plsnfelrisooene spécialisée s'il qitute vnmootaierlnt son elmopi ou est congédié.

b) En outre, aifn d'assurer la sugdearvae de ses intérêts, l'entreprise a la faculté d'interdire à l'un de ses salariés, puor une période d'une cirantee durée qui, en principe, ne dreva pas excéder 3 années à pritar de la dtae où l'intéressé qitue l'entreprise, et sur un périmètre géographique donné, de créer ou d'acquérir une epsrritee concurrente, de s'intéresser dteeicnermt ou ienceimtnedrt à une telle entreprise, de lui atperpor son cnuoorcs ou ses services, suos qquleue frome que ce soit, de façon dirctee ou indirecte, et ntmoaenmt dnas le crade du cotart de travail.

Cette icnodtteriin diot résulter ceelmarnit d'une culase du canotrt ou de la ltrtee d'engagement ou aovir fiat l'objet, avant la rupture, d'un aroccd écrit cclonu etnre les prtiaes (par elxempe suos frmoe d'avenant au cratont primitif).

c) Ttoute csaule de non-concurrence qui sairet itinscre dnas les crtonats idleiunivds diot prévoir olbegeoitnmiat une imionseiantdn en rrapot aevc la ltaimiiton d'activité pifsoernsllnoee qui lui sraeit imposée puor la période druant luqlalee s'appliquera l'interdiction de concurrence.

À défaut de faxtioin dnas les cotrants ienuldiivds de la durée et de l'indemnisation inhérentes à la clause de non-concurrence, ce snot les diisspionots ci-après qui denovrt s'appliquer :
? l'application de la caluse de non-concurrence ne puet excéder 3 ans après la rtrupue du crtaont de tvarail ;
? l'indemnisation coeprsratnrdoe srea au mnios égale :
? au tiers de la rémunération mlsulneee définie ci-dessous puor cuahcn des mios cimrops dnas la 1re année de la période susvisée ;
?? à la moitié de ctete même rémunération mulneslee définie ci-dessous puor ccuhan des mios cpmiros dnas la 2e année de la période susvisée ;
?? aux 2/3 de ctete même rémunération mnesluele puor cahuchn des mios cimrops dnas la 3e année de la période susvisée.

La rémunération mlseeunle à lequlale il est fiat référence s'entend de la rémunération mleusenle du salarié au menmot de son départ (primes et atvnaegas en nuatre inclus), à l'exception des indemnités aaynt insteceltennoabmt le caractère d'un rsonmrebeemt de faris et des giocfitaritnas ayant icebnestludimnat un caractère bénévole et exceptionnel, les éventuels éléments vbreaails de sarilae et qui saerinet la cniertpatroe driecte de l'activité du salarié étant pirs en coptme à htuaaer de la myonene des 12 mios précédant la ruputre du cnraott de travail.

Enfin, l'employeur pourra, en cas de rtuurpe du ctnorat de taaivrl camoonprt une cualse de non-concurrence, se dégager du vremsneet de l'indemnisation prévue ci-dessus, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mias ccei à coiiiodntn d'en irmmoefr l'intéressé par écrit, suos la frmoe recommandée aevc aivs de réception ou par lrette remsie en mian pprroe cnotre décharge dnas les 15 jruos mmiauxm snauvit la dtae de noctiotifian de la rurptue du contart de tariavl ou, en cas d'inobservation du préavis, dnas les 15 jours miuxmam qui svineut la ruutpe effitvece du coantrt de tiraval (licenciement, démission, ruutrppe conventionnelle, départ à la retraite, msie à la retraite).

Sous réserve que cette possibilité ait été prévue dnas le cntaort de trivaal ou dnas un aennavrt écrit, la clsuae de non-concurrence prrua être levée par l'entreprise à tuot mneomt au cours de l'exécution du ctnoart de travail.

L'indemnité meullsene prévue ci-dessus, étant la crteporntaie du reecpst de la cause de non-concurrence, cessrea d'être due en cas de vtoliaoin de laide csulae par l'ancien salarié, snas préjudice des dmagmoes et intérêts qui pnroourt lui être réclamés par l'entreprise asini que de l'application d'une csaule pénale éventuelle et de la canotmiandon suos atrnistee à csese l'activité exercée en viiotolan de latide clause.

Article 17 - Remplacement temporaire
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Si un salarié est appelé à remelpacr teeenopamirrmt dnas l'intégralité de ses fotnocris un salarié d'une piiosotn ou d'un sattut cntennoievonl supérieur au sein (cas de vacances, cortue maladie, roeps hebdomadaire, etc.), il prruoa prétendre aux ataagevns accordés au salarié qu'il relacpme au-delà d'une durée fixée solen le sattut ctoinnvnoel à :
? puor le pesnnorel « oveiurr » : dès le preeimr juor de rlemacpnemet ;
? puor le pornesenl « employé » : au-delà de 2 smaeeenis cetonuiis de rpclmnmeeat ;
? puor le psreenonl « aengt de maîtrise » : au-delà de 2 simeneas cnuoitens de ranmemepcelt ;
? puor le peosnrnel « cadre » : au-delà de 1 mios ctinnou de remplacement.

Au-delà de cette durée, le remplaçant prrceeva en sus de son tintrameet normal, une indemnité de surcroît de tiavral ou de responsabilité lui anasurst une rémunération au mmois égale au sirlaae mimnuim posnfrieonsl du ptose du salarié remplacé.

Les pimers d'ancienneté ne snot pas cspeorims dnas le calcul de la rémunération du remplaçant et celles du remplacé ne snesusbit aunuce modification.

Cette indemnité cseersa à la fin du rcepenlmaemt dnas que le salarié remplaçant puisse eexpicr d'un agavatne acquis.

Le renmmalpecet d'un salarié de stautt cnntonioneavl supérieur n'entraîne pas aiotburtn de ce sattut ni promotion.

Le rlanpmeeemct tirampoere est nlmnnaeoert limité à 6 mois. Il puet eeelemteoclpinnxnt druer 1 an.

(1) L'article 17 est étendu suos réserve de l'application du pirnpice « à trivaal égal, sraaile égal » résultant des aiecrtls L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, ansii que suos réserve du repesct des dsstionipios des atreilcs L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4, aux tmrees dsueelqs le salarié placé dnas une identité de sotaiiutn de taavril par raoprpt à d'autres salariés de l'entreprise dvera pvocereir une rémunération iqeitnde puor la période de piaae considérée.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre II Modification du contrat de travail

Article 18 - Modification du contrat de travail pour motif économique

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Article 18.1 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

En vue de ltiimer les conséquences puor les salariés des cornospseims d'effectifs, l'employeur recherchera, à l'intérieur de l'établissement, les différentes possibilités de reclassement, de préférence dnas un ptose similaire.

Si puor des raosnis tenant à l'organisation tcuqehine ou à la siitutaon économique de l'entreprise l'employeur est cniuoet à poporser au salarié une miotaicofdn de son canrtot de taivral représentant une rétrogradation de poste ou une dnuomiitin de sa rémunération, le salarié dvrea friae connaître son aacetcitopn ou son refus dnas un délai de 30 juors (15 jruos en cas de redmssneeert jiacrduiie ou de laoqtidiuin judiciaire) à cpemotr de la réception du corieurr recommandé popaosrnt la modification.

À l'expiration de ce délai, si le salarié n'a pas répondu, il srea

considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

La proposition de modification de contrat devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception, avec indication de l'emploi proposé, de la catégorie professionnelle, du coefficient hiérarchique (niveau, échelon), du salaire brut et de l'horaire appliqué.

Au cas où le salarié refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte cette modification, l'employeur assurera au salarié déclassé subitement une baisse de salaire le ramenant de son salaire antérieur pendant une durée égale à :

- ? 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- ? 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- ? 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet.

De plus, si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire au moins égale à 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration de la période de maintien de salaire susmentionnée et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive fixée en pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- ? pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- ? pour les 3^e et 4^e mois suivants : 60 % ;
- ? pour les 5^e et 6^e mois suivants : 40 %.

Ce délai croît à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat.

Dans le cas où le changement de la situation entraînerait la perte de la qualité de cadre, une indemnité de congédiement sera réglée et calculée en temps sur la base de son ancienneté à la date de la modification du contrat de travail, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ; l'ancienneté de ce collaborateur sera complètement éteinte en ce qui concerne sa position dans les grades (indemnisation maladie, congés d'ancienneté, et autres avantages dus du fait de son ancienneté « cadre »).

Article 18.2 - Droit de préférence
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Dans le cas de suppression ou de modification d'emploi, le salarié qui aura accepté une modification de sa situation bénéficiera d'un droit de préférence en cas :

- ? de rétablissement du poste qu'il occupait ;
- ? de vacance de poste de même nature, dans son ancienne catégorie professionnelle.

Titre IV Temps de travail, salaire et avantages complémentaires

Chapitre Ier Temps de travail. – Dispositions communes

Article 19 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les accords d'entreprise ou d'établissement pourront préciser les modalités d'application des dispositions suivantes :

Article 19.1 - Temps de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses

directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 19.2 - Temps de repas
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsqu'ils répondent à la définition légale du temps de travail effectif.

Article 19.3 - Habillage. – Déshabillage
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de conventions accordées sous forme de repos, sous forme financière.

Article 19.4 - Déplacement professionnel
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une compensation sous forme de repos, sous forme financière. La part de ce temps de déplacement supplémentaire coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Article 19.5 - Pause
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Article 19.6 - Durée légale du travail
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est fixée à 1 607 heures, incluant la journée de solidarité, lorsqu'elle est appréciée dans le cadre annuel.

L'horaire mensuel normal de base de rémunération pour un salarié ayant travaillé à temps plein est fixé à 151,67 heures.

Article 19.7 - Durées maximales
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance ou de travail à temps partiel :

- ? la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux imprévisibles la mise ou la mise en état, la maintenance ou l'aménagement des matériels (à l'exception des opérations ou aménagements liés à des changements de fabrication), elle peut être augmentée de 2 heures et exceptionnellement pour le personnel de production en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement ;
- ? la durée maximale hebdomadaire de travail effectif sur une même semaine ne peut excéder 48 heures (hors cas d'organisation fixée en article 30.3) ;
- ? la durée hebdomadaire maximale monnaie de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder

44 heures. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de travail ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel.

Article 19.8 - Repos hebdomadaire *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

La période minimale de repos visée ci-dessus comprend le dimanche sauf pour les équipes de suppléance et dérogations réglementaires et conventionnelles éventuelles pour les autres salariés.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de 6 jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires sont accolés au dimanche.

Il pourra être dérogé à ces dispositions par accord d'entreprise ou d'établissement, ou dans les cas prévus par l'article R. 3132-5 du code du travail (foires, salons, séminaires ?), sous réserve de respecter les 24 heures de repos consécutives au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par la loi.

(1) L'article 19.8 est étendu sous réserve du respect des conditions de dérogation au repos d'ici précises aux articles L. 3132-14, L. 3132-18, L. 3132-20 à L. 3132-25-6 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 19.9 - Repos quotidien *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Ainsi le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- ? salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- ? salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en équipes de jour et de nuit ou de jour et de nuit (dans la limite de 18 heures sur 12 mois glissants, par salarié) ;
- ? salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, telles que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance courante des locaux ou du matériel ou bien les salariés devant effectuer des contrôles à intervalles réguliers.

Le salarié dont le repos quotidien est réduit de 2 heures au plus bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé et attribué le plus tôt possible.

Si le temps de repos est supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos supprimée, d'une heure supplémentaire de même valeur.

Article 20 - Astreintes *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

La période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, dans une ou plusieurs équipes, est tenu de se tenir à la disposition de l'employeur, soit en personne, soit par l'intermédiaire d'un tiers, pour intervenir au service de l'entreprise.

Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

En revanche, la durée de l'intervention amplement dans le cadre de l'astreinte est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée en tant que tel avec, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires afférentes.

Une astreinte particulière sera apportée au respect des temps de repos réglementaires.

Sauf accord d'entreprise spécifique sur ce point, la période d'astreinte des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés 15 jours à l'avance, sauf conventionnelle en l'absence de réserve qu'ils en soient avisés au moins 1 jour franc à l'avance.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement fixant la contrepartie de l'astreinte, il sera attribué au salarié concerné une prime dite « d'astreinte » d'un montant égal à la valeur d'une heure et demie du salaire minimum horaire personnalisé du salarié affecté 180 par période de 24 heures d'astreinte.

À défaut de dispositions spécifiques d'accord d'entreprise, les modalités d'organisation et d'information sont laissées à la détermination des entreprises.

Article 21 - Heures supplémentaires *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Conformément à l'article L. 3121-28 du code du travail, les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du temps de travail effectif dans le cadre d'un décompte personnalisé des temps de travail, hors dispositions spécifiques d'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation?).

(1) L'article 21 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la définition d'une heure supplémentaire, laquelle n'est pas nécessairement assimilée à la demande de l'employeur, mais peut être implicitement acceptée par le salarié ou imputée par la nature ou la quantité de travail exigée par le salarié (Cass. soc. n° 98-41071, 19 avril 2000 et n° 10-14493, 6 avril 2011 ; Cass. soc. n° 08-40628, 2 juin 2010).

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 21.1 - Paiement *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, au-dessus des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de chacune des semaines se rapportant à la période de paie.

L'employeur peut également adapter à l'entreprise les modalités et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de rattrapage après avis des représentants du personnel, s'ils existent.

Article 21.2 - Repos compensateur *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

21.2.1. Repos compensateur de rattrapage (RCR)

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le rattrapage de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le rattrapage de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que les représentants du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

Les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos équivalent (paiement de l'heure et de la majoration afférente) ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le cas échéant, les cotisations sociales sont dues sur le montant de

ropes prévues à l'article L. 3121-30 du code du travail telles que définies en article 21.2.2 se cumulent avec les repos de remplacement.

Les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de repos supplémentaire porté à leur crédit par une mention portée sur leur bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci.

21.2.2. Ctoiprterans oliobatregis en rpeos (COR)

Les heures supplémentaires effectuées dans l'année au-delà du contingent fixé en article 21.3 ont droit à un repos compensateur de 100 %.

21.2.3. Modalités de prise du repos (repos compensateur de repos supplémentaire ou repos supplémentaire sous forme de repos)

Le droit au repos est réputé ouvert dès que 7 heures de repos sont acquises.

Les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de repos supplémentaire porté à leur crédit par une mention portée sur leur bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci.

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement ou accord individuel, la compensation en repos est prise à la connaissance du salarié dans les conditions suivantes :
? en heures de la période du 1er juillet au 31 août ;
? par journée entière ou par demi-journée dans un délai maximal de 3 mois suivant l'ouverture des droits.

Le salarié adresse sa demande, précisant les dates et durée du repos, au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

L'employeur dispose d'un délai de 5 jours ouvrés suivant la réception de la demande pour lui faire part de son accord ou de sa décision de refus justifiée par des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit à repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement son repos dans un délai maximal de 1 an.

La période de repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une inscription qui n'entraîne aucune déduction de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Article 21.3 - Contingent annuel d'heures supplémentaires *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

21.3.1. ? Décompte de la durée légale du travail sur la semaine

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 200 heures. Le recours aux heures supplémentaires se fait après information des représentants du personnel s'ils existent.

21.3.2. ? Décompte de la durée légale du travail sur l'année

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 130 heures. Le recours aux heures supplémentaires se fait après information des représentants du personnel s'ils existent.

Article 22 - Travail en équipes *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Article 22.1 - Définition *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

a) N'est pas défini comme travail en équipe, le travail de jour intermittent ou non par l'arrêt du repos de midi.

b) Est défini comme travail en équipe, un travail continu exécuté par des salariés formés des équipes distinctes sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher excepté le temps de

passage des consignes.

Article 22.2 - Pauses *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Lorsque les salariés travaillent dans un poste d'une durée de 8 heures ou plus, il leur est accordé au moins 30 minutes de pause qui devra englober la pause légale de 20 minutes dans les conditions de prise prévues par la loi.

Cette pause sera rémunérée à la double cote que le matériel ne subisse pas d'arrêt du fait de celle-ci et qu'elle réponde aux critères définis au point « 19.1. Travail effectif ».

Les accords d'entreprise existant en la matière à cette date ne sont pas remis en cause du fait de l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

L'organisation du travail en équipes c'est-à-dire est autorisée à compter du 1er juillet 1982.

Article 23 - Équipes de suppléance *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Article 23.1 - Recours aux équipes de suppléance *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les entreprises ou établissements peuvent avoir recours à des équipes de suppléance dont la fonction consiste à remplacer l'équipe de nuit pendant l'ensemble des jours de congés de cette dernière, qu'il s'agisse notamment des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

Ces équipes, constituent un mode spécifique d'organisation du temps de travail, les entreprises peuvent avoir recours à la négociation collective d'entreprise ou d'établissement.

Les entreprises peuvent privilégier le recours des salariés appelés à travailler en équipe de suppléance sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

À défaut d'accord, ils pourront se référer aux dispositions suivantes :

Article 23.2 - Durée de la journée de travail *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

La durée journalière de travail effectif des salariés en équipe de suppléance peut atteindre :
? 12 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est inférieure ou égale à 48 heures ;
? 10 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est supérieure à 48 heures.

Sous réserve des dispositions de l'article 22 relatif au travail en équipes, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Article 23.3 - Rémunération des salariés *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

La rémunération des salariés des équipes de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée hors période de suppléance.

Cette majoration se cumule éventuellement avec les majorations pour heures de nuit et/ou de jour férié.

Article 23.4 - Droits des salariés en matière de formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les membres des équipes de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés titularisés en matière de formation professionnelle.

Si, pour des raisons tenant à la gestion des plannings de travail, la formation à l'initiative de l'employeur a lieu en dehors des temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal appliqué en sinécure avec prise en compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Si la formation a lieu durant la semaine et qu'elle est considérée de par sa nature comme temps de travail effectif, l'employeur veille à vérifier que les durées du temps de travail et de formation ne dépassent pas les obligations en matière de repos journalier et de repos hebdomadaire. Si, dans ce cadre, la formation est d'une durée ne permettant pas aux salariés de travailler en équipes de suppléance, l'employeur peut bénéficier le salarié d'une compensation financière égale à la rémunération majorée qu'il aurait dû percevoir s'il avait normalement travaillé.

Article 23.5 - Passage en équipe de semaine *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Le salarié doit intégrer ou réintégrer une équipe de sinécure d'office écrite et motivée à l'employeur. Ce dernier apporte une réponse écrite dans un délai de 3 mois après réception de la demande, en attachant une justification particulière aux salariés devant leur démentir au regard d'une situation personnelle ou familiale d'urgence d'implication professionnelle avec le rythme de travail de l'équipe de suppléance.

En outre, il informe par tout moyen les salariés des équipes de suppléance des postes de sinécure disponibles et susceptibles de correspondre à leur qualification ou leurs compétences professionnelles.

Article 23.6 - Information des représentants du personnel *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les représentants du personnel, s'ils existent, sont consultés préalablement à la mise en place des équipes de suppléance.

Un bilan annuel de l'activité des équipes de suppléance leur est en outre communiqué.

Article 24 - Travail de nuit *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Article 24.1 - Majorations financières pour travail de nuit *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Majorations

Toutes les heures de travail de l'équipe écartent minutuellement d'office à une moyenne du salaire réel égale à 15 % du salaire de base de l'intéressé, se cumulant éventuellement avec les majorations légales pour heures supplémentaires.

Panier de nuit

Les heures de nuit équivalent à minuit comprennent l'attribution d'une prime de panier égale à la valeur d'une heure et d'une heure du salaire minimum horaire personnel du coefficient 180.

Article 24.2 - Dispositions spécifiques aux travailleurs de nuit *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Définition du travailleur de nuit (1)

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui soit :
? accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures ;
? effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Lorsqu'un salarié a accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions de l'article 24.2.

Mise en place et limitation du travail de nuit

Le travail au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique.

Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

? soit indispensable techniquement d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés ;
? soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
? soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette période.

L'introduction du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés pourra être mise en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, elle sera mise en place sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des représentants du personnel.

Les entreprises ne doivent pas de représentants du personnel pourvu de leur travail de nuit à la condition d'appliquer les dispositions de l'article 24 sans dérogation.

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit Cronopie des heures de repos compensatoires

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensatoire d'une durée de 1 % pour chaque heure travaillée au cours de la période de nuit telle que définie à l'article 24.2.

Ce repos compensatoire est porté à 1,5 % dans la limite de 1 journée par an ? au bénéfice des travailleurs de nuit appelés à travailler en équipes successives de jour et de nuit.

Autres contreparties

Les travailleurs de nuit bénéficieront des majorations de salaire prévues à l'article 24.1.

Par négociation d'entreprise, les compensatoires salariaux susmentionnés pourront être remplacés par des repos compensatoires.

(1) A l'article 24.2, le paragraphe relatif à la définition du travailleur de nuit est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-21.744, n° 679), selon lesquelles le salarié bénéficie du régime particulier du travail de nuit, dès la publication des horaires, de manière à prendre en compte l'horaire habituel du salarié et non pas le travail des heures effectives réalisées la nuit.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 24.3 - Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Durée du travail de nuit

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de luer l'articulation de luer activité avec l'exercice de lues responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Durée maximale quotidienne

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 3132-16 du code du travail (équipes de suppléance), la durée maximale quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Sous réserve des dispositions de l'article 22 relatif au travail en équipes, au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 10 heures de travail effectif pour tous les travailleurs de nuit, *qu'elle que soit luer activité*,⁽¹⁾ lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel des services de maintenance.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il a été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 3131-1 du code du travail.

Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une compensation équivalente doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.⁽²⁾

Durée maximale hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements propres aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail effectif des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour le personnel des services de maintenance.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Au 3^e alinéa du paragraphe relatif à la durée maximale quotidienne de l'article 24.3, les termes « qu'elle que soit luer activité » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont réservés aux dispositions des articles L. 3122-17 et R. 3122-7. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa du paragraphe relatif à la durée maximale hebdomadaire de l'article 24.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3122-8 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 24.4 - Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions prévues par l'article L. 4624-1 du code du travail. Cette surveillance particulière a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour la santé et la sécurité notamment du fait des modifications des rythmes biologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur la vie sociale.

Le salarié occupe un poste de jour, qui doit avoir lieu au même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent. Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à réexaminer son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation saurait imposer avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce réexamen ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupé à un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui se voit attribuer ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le travailleur de nuit pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle. L'employeur doit à la commission de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 24.5 - Retour à un poste de jour
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les salariés titularisés en tant que travailleur de nuit après l'âge de 55 ans ou après 20 ans de travail en trios ou quatrièmes équipes, qui en font la demande, sont affectés à un poste de jour, avec la garantie du salaire afférent à leur qualification professionnelle de travailleur de nuit en tant que travailleur de nuit, lorsque le poste de jour relève d'une qualification ou/et d'un salaire inférieur.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour correspondant dans l'entreprise, non préexistant à sa qualification et assurant les mêmes conditions de travail que précédemment occupé. L'employeur ne peut contester la pertinence du constat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et assurant les mêmes conditions de travail que précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparé que possible à l'emploi précédemment occupé.

La salariée de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant les temps de repos de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée concernée ou aynat

accouché, pendant la période considérée, un tiers de jour dans le même établissement, ou si l'intéressé refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le congé de travail est accordé jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 1225-10 du code du travail et L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 24.6 - Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :
? pour établir un salarié à un tiers de travail comparativement du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
? pour mettre un salarié d'un tiers de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
? pour perdre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 24.7 - Formation professionnelle des travailleurs de nuit *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les travailleurs de nuit peuvent bénéficier, comme les autres salariés, des actions dispensées dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au compte personnel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les autres salariés peuvent être autorisés à accéder aux formations prévues pour les salariés de nuit de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé les représentants du personnel.

Article 25 - Jours fériés *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Article 25.1 - Indemnisation *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Après 3 mois de présence dans l'entreprise, le chômage des jours de fêtes légales, à savoir : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre et Noël, n'entraînera pas de réduction des rémunérations et ces journées sont payées comme si elles avaient été travaillées.

Le repos obligatoire du 1er mai sera rémunéré conformément au code du travail.

Les jours fériés chômés et payés par suite des dispositions ci-dessus ne sont pas récupérables.

Toutes les dispositions ci-dessus étant remplies, le paiement de l'indemnité des jours fériés devra être effectué avec la paie suivante du jour férié.

Article 25.2 - Travail des jours fériés (à l'exclusion du 1er mai) *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Dans le cas où le travail des jours fériés, que ces derniers soient ou non indemnisés, s'avère nécessaire, et ce en accord avec l'intéressé et après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, les heures qui peuvent être effectuées ce jour-là sont payées au taux réel normal majoré de 100 % quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Article 26 - Travail du dimanche *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Dans le cas où le travail du dimanche s'avère nécessaire et, le cas échéant, autorisé administrativement, en accord avec l'intéressé et après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les heures qui peuvent être effectuées ce jour-là sont payées au taux réel normal majoré de 100 % quel que soit le nombre d'heures effectuées.

À la demande du salarié, la modulation de salaire pourra être remplacée par un repos équivalent.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux équipes de suppléance.

Article 27 - Journée de solidarité *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Par dérogation aux dispositions de l'article 25, 1 jour férié autre que le 1er mai pourra être travaillé au titre de la journée de solidarité dans les conditions prévues par les dispositions légales (c'est-à-dire dans la limite de 7 heures sans majoration de salaire).

La journée de solidarité pourra également être prise selon toute autre modalité prévue par la loi ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 28 - Travail à temps partiel *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Article 28.1 - Définition *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Le travail à temps partiel s'entend d'un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence si elle est inférieure dans l'entreprise ou l'établissement.

Cet horaire est apprécié sur la semaine ou le mois, voire l'année, en cas de recours aux dispositions des articles 29 et 30 de la convention collective.

Si l'employeur peut peser des pestes à temps partiel ou la transformation d'un temps complet en temps partiel, le succès de cette opération ne peut résulter que du volontariat du salarié.(1)

Sauf dérogation prévue par les textes légaux, la durée maximale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui devra comporter l'ensemble des mentions légales obligatoires :

? la qualification du salarié ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés relevant des articles 29 et 30 de la convention collective, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
? les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
? les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
? les lieux dans lesquels peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
? les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.(2)

*(1) Le 3e alinéa de l'article 28.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues par le 2nd alinéa de l'article L. 3123-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

*(2) Le dernier alinéa de l'article 28.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

Article 28.2 - Volume et répartition des horaires de travail
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail, aucune journée de travail ne peut être inférieure à 4 heures, sauf accord écrit des parties.

La micdotoiafn de la répartition de la durée du tavairl ernte les juos de la snmaeie ou les siemenas du mios peut être notifiée 7 juors ouvrés aanvt la dtae à lluaeqe ctete moiodictifan diot intervenir.

Une cnpieorttare suos fmroe de tpems de rpeos ou financière srea déterminée au nvaieu de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 28.3 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'entreprise peut fiare etfuecefr des hereus complémentaires aux salariés à tpms peatirl dnas la lmitie de 1/3 de l'horaire cuerotnactl de bsae snas que l'horaire de traival hbmoadreaie pssuie adttenire 35 herues (heures de bsae et heerus complémentaires).

Chacune des herues complémentaires aclicmpos dnone leiu à une mjoaoatr de salaire.

Pour les hruees ampelioccs dnas la lmitie du tries de l'horaire contractuel, ce tuax ne peut être inférieur à 10 %.

Article 28.4 - Complément d'heures par avenant
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Un avaannt au ctoanrt de tairavl porrua augetemr tpireoneamrmt la durée de traail prévue par le contrat.

Cet anvneat :

1. Détermine le nrbome maimxal d'avenants punvaot être conclus, dnas la litmie de toirs par an et par salarié, en dheors des cas de rlpeeamcnt d'un salarié ansebt nommément désigné ;

2. Peut prévoir la maojaortin sllaaire des huere effectuées dnas le crdae de cet aeanvnt ;

3. Détermine les modalités seoln lsqleluees les salariés pueenvt bénéficier pirinrermiteat des compléments d'heures.

Les huere complémentaires acmoepclis au-delà de la durée déterminée par l'avenant dennnot leiu à une mrajoaotin sialraale qui ne peut être inférieure à 25 %.

(1) L'article 28.4 est exlcu de l'extension en tnat qu'il est crtarnoie aux dnoosiitpsis prévues par le 3° de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 28.5 - Retour à un temps plein
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Il est rappelé que les salariés qui opneucct un eolpmi à tepms prateil et qui siahteunt occepur un eomlpi à tepms peiln et les salariés à tpms cpeomlt qui setunihoat occepur un elompi à tpms pieartl dnas l'entreprise bénéficient d'une priorité d'affectation puor un emlopi rsnsoerisstat à luer catégorie pirnfoonlsesele ou d'un emopli équivalent, et qui deerdiinavt dsioipnble ou vacant.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de denmdae est la stnauiue : le salarié diot aesrdser une damnade écrite à l'employeur 6 mios au mnios avnat la dtae à lelqluae il sahotuie occepur un poste à tpms partiel. La dmadene diot préciser la durée et la répartition du tavairl souhaitées.

À l'intérieur de cttee période de 6 mios et au puls trad dnas les 3 mios suvniat la réception de la demande, l'employeur diot funorir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle

des cemghentnas d'organisation qu'il eitmse possibles. En cas de refus, l'employeur diot en iuineqdr les motifs.

Tout pssgae à tmeps pratiel d'un salarié à tmeps pieln sppuose une adaaptiton de sa charge de travail, de sa mission, de son cmahp d'activité, à son nevoul horaire.

La même procédure est abliplcpae lorsqu'un salarié à tmeps peatirl siahtoe ocucper ou rperdnee un elmpoi à tmeps plein. Dnas ce cas, la demndae du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du taival souhaitées. Elles cneresoondrpt à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps pieln de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du svciere ou de l'équipe.

Article 28.6 - Égalité des droits
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les salariés à tmeps prtial bénéficient des mêmes dritos légaux et cvnleinnoontes que les salariés à tmeps complet, suos réserve de modalités spécifiques prévues par les acrocds de branche, d'entreprises ou d'établissements.

Ce pniiipcre d'égalité des dtrois cenornc en pceuailltrr :

- ? la ciafocstlsian et la qfuctaialoin ;
- ? l'ancienneté ;
- ? la ftroioman peenolnrfosile ;
- ? la représentation du peonnerrl et les diorts sdyncuiax ;
- ? la prtictoon soialce ;
- ? la ptomooirn plfensleiosrone et l'évolution de carrière ;
- ? le reops hebdomadaire, les congés payés.

Chapitre II Aménagement et organisation du temps de travail

Article 29 - Mise en place d'une organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Il est rappelé que sloen l'article L. 3121-43 du cdoe du travail, la msie en pclae d'un diisisotpf d'aménagement du tpems de tiarval sur une période supérieure à la saminee par arccod ctecloilf ne citnostue pas une mctdoifoain du ctaront de tirvaal puor les salariés à tmeps complet.

Par principe, l'aménagement et l'organisation du tmeps de tviaarl s'effectuent sur la semaine, ce qui imuilpqe un sieul de déclenchement des huere supplémentaires au-delà de la durée hbaadmediore de 35 hreues de tariavl ecieftff visée à l'article 19.6.

Des aménagements à ce pinpicre de décompte puenvet être prévus par aocrcd ccoeitllf de tiavarl dnas les contndiois fixées aux aelricts suivants.

Article 29.1 - Entreprise de plus de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'organisation pluri-hebdomadaire du taairvl est msie en pacle par :

A. ? Accord d'entreprise ou d'établissement cnlcou dnas les forems légales.

Mise en ?uvre

La négociation ptroe notmmanet sur :
? la période de référence, qui ne peut excéder 1 an ;
? les cdtinnoios et délais de prévenance des cgthennaems de durée ou d'horaires de traail ;
? les cdnnitoos de psire en compte, puor la rémunération des salariés, des ansbecs ansii que des arrivées et des départs en curos de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à tpems partiel, il prévoit les modalités de cconmtamoiun et de mtiaocdoifin de la

répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 ? 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Si la période de référence est inférieure ou égale à 1 an, l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré.

Ces heures supplémentaires n'entrent alors pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée.

L'accord détermine les modalités de suivi du dispositif.

Publicité

L'accord d'entreprise ou d'établissement sera communiqué pour information aux instances représentatives du personnel et copie anonymisée en sera adressée à la CIPN visée en article 7 de la convention collective.

B. ? À défaut d'accord collectif, cette obligation pourra être mise en œuvre soit :

B1. ? Sur décision de l'employeur sur une période de 4 semaines, selon les modalités prévues par la loi.

Mise en œuvre

L'employeur établit le programme initial de la vitrification de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, aux représentants du personnel s'ils existent.

Les représentants du personnel de la vitrification font également l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an aux représentants du personnel s'ils existent, un bilan de la mise en œuvre du programme initial de la vitrification de la durée du travail.

Délai de prévenance

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai minimum de 5 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement intervient.

Rémunération-lissage

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

B2. ? Par accord écrit à l'accord type des entreprises de moins de 50 salariés en annexe, en cas d'absence d'interlocuteurs privilégiés de l'entreprise, ou en cas d'échec des négociations dans un délai de 10 semaines à compter de l'ouverture des négociations attesté par un procès-verbal de désaccord et après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Dans le cadre d'une consultation écrite par le chef d'entreprise, les modalités de mise en œuvre font l'objet par l'employeur d'une information écrite préalable à chaque salarié, 30 jours avant la mise en œuvre de l'accord.

Dans les entreprises où il n'existe pas de représentants du personnel, il est recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'article L. 2314-4 du code du travail, de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles dans leur entreprise en vue de leur mise en place.

Article 29.2 - Entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'organisation pluri-hebdomadaire du travail est mise en place par :

A. ? Accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les formes légales.

Mise en œuvre

La négociation porte notamment sur :
? la période de référence, qui ne peut excéder 1 an ;
? les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
? les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de calcul et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 ? 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Si la période de référence est inférieure ou égale à 1 an, l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré.

Ces heures supplémentaires n'entrent alors pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée.

L'accord détermine les modalités de suivi du dispositif.

Publicité

L'accord d'entreprise ou d'établissement sera communiqué pour information aux instances représentatives du personnel et copie anonymisée en sera adressée à la CIPN visée en article 7 de la convention collective.

B. ? À défaut d'accord collectif, cette obligation pourra être mise en œuvre soit :

B1. ? Sur décision de l'employeur sur une période de 9 semaines maximum, selon les modalités prévues par la loi.

Mise en œuvre

L'employeur établit le programme initial de la vitrification de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, aux représentants du personnel s'ils existent.

Les représentants du personnel de la vitrification font également l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an aux représentants du personnel s'ils existent, un bilan de la mise en œuvre du programme initial de la vitrification de la durée du travail.

Délai de prévenance

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai minimum de 5 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement intervient.

Rémunération-lissage

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de

l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

B2. ? Par accès direct à l'accord type des entreprises de moins de 50 salariés annexé à la présente convention collective.

Dans le cadre d'une application décidée par le chef d'entreprise, les modalités de mise en œuvre font l'objet par l'employeur d'une information écrite préalable à chaque salarié, 30 jours calendaires au moins avant la mise en application de l'accord.

Dans les entreprises où il n'existe pas de représentants du personnel, il est recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'article L. 2314-4 du code du travail, de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles dans l'entreprise en vue de leur mise en place.

Article 30 - Modes d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Article 30.1 - Modulation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Période de référence

De façon à concilier les besoins et les besoins d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures et dans la limite de 17607 heures par an et par salarié, l'unité la journée de solidarité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est le premier jour de l'année.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de cet horaire peuvent se solder par une majoration, à pourvoir par l'employeur et à imputer sur le contingent d'heures supplémentaires.

Programmation individuelle annuelle des horaires

Les horaires sont programmés selon des calendriers particuliers applicables à l'ensemble des salariés concernés.

La programmation individuelle des horaires est communiquée aux salariés concernés au plus tard 15 jours calendaires avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Un calendrier individuel est établi pour chaque salarié, indiquant la période de référence et, pour chaque semaine, le nombre d'heures de la période de référence, l'horaire de travail et sa répartition.

Délai de prévenance. ? Modification de la programmation indicative

En cas de modification, les représentants du personnel, s'ils existent, sont informés des conséquences de la modification, non prévue par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de présenter leurs observations en conséquence.

À défaut de consultation de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ce délai sera d'au moins 5 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai pourra être réduit, en cas de circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise telles que : panne machine, absence de personnel, situation exceptionnelle, et sur la nature desquelles l'employeur devra avoir consulté préalablement les représentants du personnel, s'ils existent, ou, à défaut, les salariés concernés.

En cas de réduction de ce délai, les salariés doivent bénéficier d'une compensation financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, déterminée soit par accord collectif, soit, à défaut d'accord collectif, d'un accord conclu entre l'employeur et le salarié.

Modalité de suivi du temps de travail

Le salarié sera informé mensuellement de la situation de son compte d'heures par tout moyen écrit.

Au moins une fois par semestre, un bilan des périodes de travail et de diverses activités sera effectué par le chef d'entreprise et communiqué aux représentants du personnel, s'ils existent, ainsi qu'aux salariés concernés.

(1) L'article 30.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-44 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 30.2 - Attribution de jours de repos
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Pour le personnel dont l'horaire fixe est supérieur ou égal à 35 heures hebdomadaires, des temps de repos comprennent les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail, afin d'obtenir un horaire moyen de 35 heures sur l'année.

Période d'acquisition des jours de repos

La période d'acquisition des jours de repos est une période de 12 mois consécutifs au maximum dont le point de départ est le premier jour de l'année.

Prises des jours de repos

Les modalités de prise des jours de repos seront déterminées à tout moment de la réduction d'horaire sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Les dates de prise de ces jours ou demi-journées de repos sont réparties dans le courant de l'année et fixées à l'avance, pour moitié au moins selon les souhaits des salariés et pour moitié au plus à l'initiative de l'employeur.

Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 5 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur doit avoir préalablement consulté les représentants du personnel s'ils existent.

Dans ce dernier cas, les salariés doivent bénéficier d'une compensation financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée qui sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence doivent être obligatoirement pris au cours de la période de référence concernée. Ils doivent en conséquence être soldés à l'échéance de celle-ci.

À titre exceptionnel, et avec l'accord de l'employeur, ils peuvent être reportés ou faire l'objet d'une compensation salariale.

Les jours de repos forment l'objet d'une régularisation en cas de départ en cours d'année ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail.

Rémunération et suivi des RTT

La prise des jours de repos n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Les jours de repos sont rémunérés sur la base du montant de salaire. Ils font l'objet d'un suivi sur le bulletin de salaire ou sur tout outil de suivi en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 30.3 - Dispositions communes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

30.3.1. Répartition des horaires/ limites maximales et minimales

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance ou de travail à temps partiel :
 ? la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures maximum pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux imprévus la nuit ou la remise en état, la maintenance ou l'aménagement des matériels (à l'exception des opérations de fabrication), et exceptionnellement pour l'ensemble du personnel en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement ;
 ? la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut être inférieure à 24 heures par semaine ni excéder 44 heures par semaine. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de travail ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent ;
 ? la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

30.3.2. Régime des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

En cours d'année

Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord de branche : le taux de majoration applicable est fonction du nombre d'heures de travail supplémentaires (non par rapport à la durée légale).

En fin d'année

Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sont déduites des heures visées ci-dessus.

Chacune de ces heures ouvre droit, conformément aux dispositions légales en vigueur, à une majoration de salaire, et, le cas échéant, à compensation sous forme de repos.

Les heures effectuées dans le cadre du congé tel que fixé à l'article 21.3 doivent donner lieu à indemnité préalable des représentants du personnel s'ils existent.

Elles n'ouvrent pas droit à compensation en repos.

Les heures effectuées hors congé tel que fixé à l'article 21.3 doivent donner lieu à indemnité des représentants du personnel s'ils existent.

Elles peuvent donner lieu à compensation sous forme de repos selon les conditions fixées à l'article 21.2.2.

30.3.3. Rémunération mensuelle. ? Lissage

La rémunération mensuelle des salariés, à laquelle est appliqué un régime de décompte du temps de travail sur l'année, est lissée sur la base de l'horaire annuel moyen.

Si cette base est de 35 heures hebdomadaire, la rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur 151,67 heures.

30.3.4. Maladie, congés payés, et absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences d'origine légale ou conventionnelle, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, ne font pas l'objet de récupération par les salariés concernés.

Toute absence conventionnelle ou légalement indemnisée sera rémunérée sur la base lissée du salaire, sous réserve du calcul minimum légal prévu par l'article L. 3141-24 du code du travail, pour l'indemnité de congé payé.

Les absences donnent lieu à récupération ou doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Les absences en raison de la maladie et de l'accident du travail,

se rapportent au cours du trimestre de la période de référence annuelle, ne peuvent pas le salarié du bénéfice des heures supplémentaires effectuées préalablement.

30.3.5. Entrée ou sortie en cours de période de référence

Si le salarié a accompli une durée de travail effective supérieure à la durée normale au salaire lissé, l'employeur devra verser à la date d'effet de la rupture du contrat de travail, le complément éventuel de la rémunération correspondante à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées.

Si le salarié a accompli une durée de travail effective inférieure à la durée normale au salaire lissé, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il recevra le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ ou nuit à la retraite se font sur la base de la rémunération lissée.

30.3.6. Salariés sous contrat à durée déterminée et intérimaires

Le lissage de la rémunération des salariés sous contrat à durée déterminée et des intérimaires ne peut se faire que si la durée du contrat ou de la mission permet d'assurer, compte tenu des périodes de hétérogénéité de basses activités prévues, une durée hebdomadaire moyenne de travail au moins égale à la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement utilisateur.

Si tel n'est pas le cas, ce personnel est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine.

L'entreprise doit s'efforcer de limiter les cas de recours au personnel temporaire (CDD ou intérim), au recrutement de personnel absent et/ ou au surcroît effectif d'activité.

30.3.7. Activité partielle

En cours de période de décompte

Lorsque en cours de période de référence (période de 12 mois), il apparaît que les heures d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les heures d'activité avant la fin de la période de référence, l'employeur peut, après consultation des représentants du personnel s'ils existent ou à défaut après avis du comité des salariés concernés de l'application du régime d'allocations spécifiques « activité partielle ».

Dès lors que la réduction ou la sous-journalisation d'activité répond aux conditions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail, l'employeur devra appliquer le régime d'allocations spécifiques « activité partielle » pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

À la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur peut, dans les conditions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail, appliquer le régime d'allocations spécifiques « activité partielle » pour les heures non travaillées.

30.3.8. Congés payés

Conformément à l'article L. 3141-10 du code du travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période de référence pour le calcul des congés payés, prévue à l'article R. 3141-4 du code du travail, afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est calculé le nombre de jours de repos ou à la période de travail annuel du temps de travail.

Outre le rucroes aux convtioneis de foirfat en heurs sur la smaine ou le mios prévues par le cdoe du travail, les ereintserps ont la possibilité de ruoricer à des civnnotones de firaot sur l'année.

30.4.1. Doitnipssios générales

Salariés pnovuat être concernés : (1)
? crades intégrés à un atelier, un service, dnot ils ne pevenut sruive l'horaire celtioicf ; (1)
? non-cadres et cderas atoeuomns : (1)
? ? cedars qui dinsepsot d'une aomitnuoe dnas l'organisation de luer emlopi du tpems qui ne puet être fixé à l'avance et dnot la nraute des ficoontns ne les cdionut pas à sruive l'horaire ccioetllf alicabplpe au sien de l'atelier, du srceive ou de l'équipe aulexqus ils snot intégrés (exemple : rsopelnsabe svicree entretien, roblpsseane pucridootn ?) ; (1)
? ? salariés itinérants non careds : salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, qui dspoensit d'une réelle anoitmuoe dnas l'organisation de luer eoplmi du tpmes puor l'exercice des responsabilités découlant de luer crntoat de travail, de tlele srtoe que luer hraiore de tarvail ecffctief ne pusie être déterminé qu'a posteriori. (1)

Salariés non concernés :

? crdeas dirigeants.

Cadres auuxqels snot confiées des responsabilités dnot l'importance iumlpqie une gnarde indépendance dnas l'organisation de luer elmopi du temps, qui snot habilités à prredne des décisions de façon lernaemgt auontmoe et qui perçoivent une rémunération se stuiant dnas les niveaux les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement.

La cfiliasaistcn d'un cdrae dnas ctete catégorie ne puet s'opérer que s'il cmulue les trois critères susmentionnés.

Un écrit cromerfina ctete qualité de cdare dirigeant.

Cette catégorie de cdraes est exulce de la réglementation sur la durée du travail, et les présentes dsoiiniptsos ne luer snot pas applicables.

Dans le cdrae de l'application des diostnoipiss du présent chapitre, cuqahe erspientre ou établissement peoitonsrina son pseenornl « cdrae » et « non cdrae » en fonctoin de sa sruttucre et de l'organisation des services, dnas l'une des catégories précitées et ce à ptrair d'éléments ofebcitjs découlant de la nratue des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie rndaent ilsoimpbse la prédétermination de la durée du travail.

Si l'intéressé ne relève pas, vérification faite, d'une catégorie patnetremt le rrouces à la cnieotonvn de forfait, le diort coumn de la durée du tpeps de tiraavl s'applique.

Mise en ?uvre

La ccnulisoon de teels ctinenovos reeriqu l'accord du salarié et fiat impérativement l'objet d'un écrit signé par les ptaeris (contrat de tiavral ou aennvat annexé à celui-ci).

Le rrceuos aux ciovotennns de fofirat est justifié lrqusoe l'horaire de taiavrl cptomore l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est iolpssibme de déterminer à l'avance aevc cdtrieute le nbmore d'heures de tviraal à effectuer.

Rémunération

Ces cennotoivns ne pveunet crdiuone à léser financièrement les salariés, ceux-ci daenvt pvroeceir la rémunération mminilaie aacplpibe dnas l'entreprise puor le nbmore d'heures cadoornnpesrt à luer forfait, augmentée des marojonitas puor hruees supplémentaires, et puor une ctnenioovn de froiaft en jours, une rémunération en rrapot aevc les spécificités de luer moissin et les modalités d'aménagement du tpeps de travail.

30.4.2. Fifoart hobademraide ou mneseul en heures

Mise en ?uvre

Tout salarié puet clruonce une cnttievoon ivluleiindde de fiorfat en hreues sur la smeinae ou sur le mois.

La cvtnooinen invliuliedde de faoirft est établie par écrit (contrat de tavairl ou aaenvnt annexé à celui-ci). La cootnievnn meoreinnnta natmmoent :
? la période de référence svanert au culacl du fraoift ;
? le norbme d'heures hebdomadaire, ou menuesl puor lueqel il est cnclou ;
? la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;
? les modalités de peienamt ou de cenmipsootan des heeurs effectuées au-delà du nbmore d'heures prévu au forfait.

Rémunération

Le paimenet des hreeus supplémentaires est iucnls dnas la rémunération forfaitaire.

La rémunération fftriarioae diot être au mnios égale au siralae muniimm pseonrofsneil aplcbilape au salarié, majoré des heerus supplémentaires coimspers dnas l'horaire de taavirl puor leeql le froaift a été convenu.

Durée du travail

La durée de tairavl etcifeff ne prruoa excéder 10 herues par jour, 48 heurs sur une siemnae et 44 heerus en mynenoe sur 12 sneieams consécutives.

Le nmobre d'heures de taiavrl etiefcfe excédant la durée légale du triavrl diot être déterminé en tneant cmptoe de la litime du nbmore d'heures prévu par le cineonngtt anenul d'heures supplémentaires conventionnel.

Chaque salarié diot bénéficier d'un rpeos hmadeaidrobe manmiil de 24 hereus consécutives aeuql s'ajoutent 11 hurees de rpeos journalier.

30.4.3. Fafroit anenul en hueers(2)

Salariés concernés :

? les salariés careds intégrés à un atelier, un service, dnot ils ne peveunt srivue l'horaire ctoelilcf ;
? les salariés non-cadres et cdraes auomtneos :
? ? cdraes qui desnsiopt d'une atoonumie dnas l'organisation de luer epomli du tpeps qui ne puet être fixé à l'avance et dnot la ntuae des fncnitos ne les cionudt pas à siuvre l'horaire cleticlof aabclpilpe au sien de l'atelier, du sivrece ou de l'équipe axulqeus ils snot intégrés (exemple : rsoapsblnee svircee entretien, rpslebosane portociudn ?) ;
? ? salariés itinérants non careds : salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, qui dnsseopit d'une réelle atmiuonoe dnas l'organisation de luer elmopi du tpeps puor l'exercice des responsabilités découlant de luer ctroant de travail, de tlele store que luer hrroiae de taiavrl efefictf ne psusie être déterminé qu'a posteriori.

Mise en ?uvre

Le nbmore d'heures aunenl est au mmixuam de 1 ? 737 heures.

Le cantrot de tirvaal ou son aevnnat déterminera la période de référence saenvrt au culacl du forfait.

La coclsuoinn de telles coennitnvos rruqueiet l'accord du salarié et fiat impérativement l'objet d'un écrit signé par les piatres (contrat de tvaaril ou avnanet annexé à celui-ci) qui mtennonriea ntnmemoat :
? le nrmobe d'heures aneunl puor leueql il est cnlcou ;
? la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;
? les modalités de paeimnt ou de ctnooimespan des huerees effectuées au-delà du nrombe d'heures prévu au forfait.

Rémunération

La rémunération mueelnlse ne puet être inférieure au sraaile mumniim pnsisoeronfel csoorprnneadt au cnocieeffit de l'intéressé puor la durée légale, majoré des hruees

supplémentaires fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et comprises dans le forfait.

Le bllutien de piae de l'intéressé diot firae apparaître le nbmore moyen mnesuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la bsae duquel le sliiare faririfaote a été convenu.

Si le tpems de tavaril efficeff sur leeul a été déterminée la rémunération faaitrofie a été dépassé, en aocrcd aevc l'employeur, les hurees excédentaires doneornnt leiu à un tepms de repos, ou à un aaavgnte équivalent au nborme d'heures majorées.

Durée du travail

La durée journalière de taraivl ne pruora excéder 10 heures, la durée hrdeaabdmioe de tvaaril ne puet excéder 48 heuers sur une sanmiee et 44 hueers en mnyonee sur 12 siaemnes consécutives.

À tirt exceptionnel, un acrcod d'entreprise ou d'établissement puet prévoir des liemtis journalières et haeiedbmdaors se ssibattunut aux lemtis légales rappelées à l'alinéa précédent, à cdoioinn de définir les modalités de contrôle de l'application de ces nuuveoax mximaa conventionnels, et de déterminer les cdnnotios de sviui de l'organisation du tvarial et de la crhgae de tviaarl des salariés concernés.

L'horaire de travial puet être réparti sur critaens ou tuos les jruos olebvruas de la smieane en fotniocn de la chgare de travail.

Chaque salarié diot bénéficier d'un roeps homabedirade manmiil de 24 heerus consécutives aeuql s'ajoutent 11 hruees de reops journalier.

Absences, entrée et sirtoe en curos d'année

Une règle de piotataosirrn diot être reenute puor la cvnonoeitn de foiafrt qui débute en cruos d'année.

À défaut de slipuattoin différente dnas la cvnnoetoin de forfait, le départ de l'entreprise en crous d'année du salarié ne puet curnodie au rueemnsbemrot des hueers supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées.

La cevonotnin de fofairt diot également prévoir les conséquences des ascnebes non prévues anyat un iampct sur le vlomue d'heures supplémentaires, étant etenndu que les abseens non prévues et non récupérables, liées par elmpxee à la maladie, la maternité ou la paternité, ne pneeuvt aivor puor efeft d'augmenter le nrmbœ d'heures au-delà du poflnad anuenl d'heures de tariavl isrcint dnas la convention.

30.4.4. Ffoirat anenul en jours(2)

Salariés concernés :

? les salariés cadens à piartr du ceiocffneit 355 de la ciaosasciifltn conventionnelle, qui dospiset d'une antomuioe dnas l'organisation de luer eplmli du tpms qui ne puet être fixé à l'avance et dnnot la nature des fnoicntos ne les cioudnt pas à srucvie ou de l'équipe aluqxœus ils snot intégrés ;
? les salariés itinérants non careds qui dosinsept d'une réelle aonotimue dnas l'organisation de luer eplomi du tepms puor l'exercice des responsabilités découlant de luer ctarnot de travail, de telle sorte que luer hioarre de taviarl efffecif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Mise en ?uvre

La cclnsouoin d'une cioevnotnn idividellnue de faiofrt aennul en jorus fiat impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties. Le ctnraot de tarvial ou son aeanvnt diot définir la fonioctn ou la missoin qui jfiutise l'autonomie dnnot ils dpoeinsst puor rilpmer ctete fotcinon ou exécuter ctete mission, le nbmore de jorus travaillés dnas l'année, la rémunération cooatepsnnrnde et les modalités de suivi.

Nombre de juros de travail

Le crntoat de tvaaril ou son aannvnt détermine le nbmore de

jruos asini que la période de référence sur la bsae duquel le fafriot est établi.

Ce nbmore de jorus travaillés ne puet excéder 216 puor 1 année complète de travail, icnulnat la journée de solidarité, une fios déduits du nbmore ttaol des jruos de l'année, les jruos de reops hebdomadaire, les jruos de congés légaux et coneenlvnotnis aqexluus le salarié puet prétendre et les jorus fériés chômés.

Dans le cas d'une période incomplète, le nrbmoe de juros à eecefftur est calculé en ftnoocin de la durée en seimane nresatt à coriur jusqu'à la fin de la période de référence.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé aeunnl complet, le nmrobe de jorus de taaivrl est calculé prminnooperoenletlt au tepms ratsent à crouir dunrat la période de référence.

Le juor de reops hroeaiaadmdbe est en prncipe le dimanche, suaf dérogation dnas les ctiooninds fixées par les dosotpsnsiis législatives et coilnvnneetenos en vigueur.

Le crnaott de tvaaril puet prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fnocoeimetnnnt de l'entreprise.

Possibilité d'un frfaiot réduit

D'un commun accord ernte le salarié et l'employeur, le firfoat proru être réduit et ceomtropr un norbme de juros travaillé en deçà du nbmore de jruos aennlus défini à l'article 30.4.4 ou par l'accord d'entreprise.

Le salarié en foairt réduit est rémunéré au ptarroa du nmrobe de jruos prévu par son forfait.

Sa crhgae de tariavl dvrea tnier cotmpe de la réduction de la durée du tiraval aisni convenue.

Durée du travail

Les salariés anayt clnocu une ctnoneivon de frioaft en jruos ne snot pas suimos aux diotpiissons rileeatvs :

1. À la durée qtdineioeue maxmilae de taavirl eeffctif prévue à l'article L. 3121-18 du cdoe du traival (10 heures/ jour) ;

2. Aux durées hrdbeiamoeas mexiamlas de tvaaril prévues aux aciterls L. 3121-20 et L. 3121-22 du cdoe du tvaaril (48 heures/ siename et 44 hures en mnyeone sur 12 snmeaais consécutives) ;

3. À la durée légale hbaardmedoie prévue à l'article L. 3121-27 du cdoe du taaivrl (35 heures/ semaine).

La piqatruue du fafroit jorus ne diot pas se tiaudrrre par des amdtlupies journalières et hamadrobebies de taiarvl qui ne petmaitnrre pas un équilibre stiaasanfist etrne la vie peslenorlne et professionnelle, et diot s'inscrire dnas le recepst des ltmieis réglementaires prévues aux acrtiels L. 3131-1 (repos qioiutedn de 11 heures), L. 3132-1 (6 jruos maixumm consécutifs de travail) et L. 3121-2 (repos hdrabdaomeie de 24 heures) du cdoe du travail.

L'effectivité du rcpeest de ces durées milanimes de rpeos ilmpiue puor le salarié une ooliatbign de déconnexion de outlis de cnioumctiamn à distance.

L'amplitude des journées travaillées et la crgahe de tarvail dorvent retser rnelbasnioas et aserusr une bonne répartition, dnas le temps, du traival des intéressés.

Si le salarié en foiraft anenul en jruos csaotnte qu'il ne srea pas en mrseue de rpeestcer ces durées miaemlnis de repos, il peut, ctmpe neu de l'autonomie dnnot il dspoie dnas la giteson de son temps, aieitvrr snas délai son eyoemuplr aifn qu'une souitoln ailervntae lui prteeanmtt de repeetcsr les dopiiosists légales siot trouvée.

Le fifaort en jruos s'accompagne d'un contrôle du nbmore de jruos travaillés et du ropes quotidien.

Modalité de suivi

L'employeur est tneu d'établir un dmncueot de contrôle faisnat apparaître le nbmore et la dtae des journées ou demi-journées

travaillées, le nombre d'heures de repos quotidien, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés celoeotvnnnnis ou jours de repos.

Il est précisé dans ce contexte que les salariés en faitirot anuel en jours, en conatoteirn avec leur employeur, gèrent l'emploi le tpmes à cerchnaor à l'accomplissement de leur mission.

Jours de repos

La mise en œuvre d'un forfait annuel en jours a pour conséquence l'acquisition de jours de repos par le salarié. Leur nombre varie d'une année sur l'autre en fonction de la répartition des jours chômés et du nombre de jours de congés pris sur la période annuelle considérée.

Le salarié et l'employeur s'accordent en début d'année un calendrier prévisionnel de prise de repos, qui détermine au fur et à mesure la prise de repos.

En cas de désaccord, c'est l'initiative de la moitié des jours de repos.

Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, par accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une modification de son salaire, pour ces jours travaillés, qui ne peut être inférieure à 10 %.

Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives aux repos quotidiens, aux repos hebdomadaires, aux jours fériés chômés et aux congés.

Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail consensuelle à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à 1 journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une réduction de salaire.

Le contrat de travail doit préciser que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, en précisant ce nombre.

Absences, entrée et sortie en cours d'année

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation s'applique le premier jour de ces jours travaillés est appliquée.

Les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de jours de repos dus au salarié au-delà du plafond annuel de jours de travail inscrits dans le contrat de travail.

Suivi de la charge de travail. ? Équilibre vie privée/ vie professionnelle. ? Obligation de déconnexion

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, aux repos et à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié en fonction de son emploi.

Cette obligation et cette charge de travail doivent être adaptées aux salariés de travail à temps partiel et à temps plein.

Les salariés concernés doivent être informés des risques liés à l'organisation du travail et des éléments qui peuvent influencer la charge de travail.

En cas de difficulté d'identification des risques liés à l'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel, les salariés concernés ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur qui vérifie les salariés dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui peuvent être prises pour remédier à cette situation.

Ces mesures forment l'objet d'un suivi particulier.

D'autre part, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur procède à une réunion avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an aux représentants du personnel, s'ils existent, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises.

Entretiens individuels

Afin de garantir le suivi de la charge de travail et veiller à la santé et la sécurité du salarié, l'employeur réalisera au minimum une fois par an un entretien de suivi avec le salarié concerné.

Celui-ci doit recueillir au préalable la liste indicative des éléments à aborder en entretien.

L'employeur peut aussi organiser un rendez-vous spécifique avec le salarié s'il constate une situation anormale provoquée par l'organisation du travail adoptée par le salarié ou par sa charge de travail.

Au cours de cet entretien le salarié et son représentant font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des tâches professionnelles, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'état des jours de repos non pris et l'articulation entre son activité personnelle et sa vie professionnelle et familiale ainsi que la possibilité pour lui de disposer de temps en cause, le cas échéant, la conclusion de l'entretien qui lui est applicable.

Au regard des actions effectuées, des mesures de prévention et de règlements des difficultés sont arrêtées entre le salarié et l'employeur et consignées dans le contrat de travail.

Droit à la déconnexion(3)

L'utilisation des outils informatiques mis à disposition des salariés doit respecter la vie personnelle de chacun, et ne doit pas générer une obligation implicite d'utilisation pendant les temps privés.

Par conséquent, il est rappelé que chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion des outils informatiques mis à sa disposition par l'entreprise en dehors de ses temps de travail (les soirs, les week-ends et jours fériés ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de repos de travail).

L'usage de la messagerie électronique ou du téléphone personnel en dehors des temps de travail doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ ou l'importance du sujet en cause.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est pas tenu de répondre en dehors de son temps de travail.

(1) Le *préambule* « Salariés peuvent être concernés » de l'article 30.4.1 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les catégories de salariés susceptibles de conclure un contrat individuel de forfait en jours et en heures dans le respect des articles L. 3121-58 et L. 3121-56, conformément au 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Les atelcirs 30.4.3 et 30.4.4 snot étendus suos réserve du repsect des distiinoopss du 2° et du 4° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(3) En l'absence de soputintlias prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, le prragpaah « Droit à la déconnexion » de l'article 30.4.4 est étendu suos réserve du repsect des dponositiis du II de l'article L. 3121-65 du cdoe du tavrrial qui prévoit la fixation, par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre III Avantages liés à l'ancienneté

Article 31 - Définition de l'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

On entend par ancienneté dnas une eensirptre le tpmes de présence ciountne ou non peandnt leuqel l'intéressé, lié par un cratnot de travail, a été occupé dnas cttee entreprise, ou dnas les différents établissements de ctete entreprise, ou dnas les différentes eeneirptsr d'un groupe, qleelus que psuensit être les midtoacfoinls sernuveus dnas la nrutae juquiidre de celle-ci, ou celui-ci.

La durée des mnosis effectuées chezh l'utilisateur dnas les 3 mios précédant l'embauche srea prise en ctpmoe puor le ccaull de l'ancienneté.
Les différentes périodes passées dnas l'entreprise se clruomeunt puor déterminer l'ancienneté lqosrue le tarival arua été inrtpeormu puor les csaeus setauvnis :
? le lmiieecnncet ;
? le départ volontaire.

L'indemnité de linmeieecnt et la durée du préavis seonrt calculées en focniton du tpmes de présence déterminé par le dieernr contrat.

Sont assimilés cmroe tmepts de tiraval eeffticf puor le caclul de l'ancienneté :
? les iutpoternrns puor mioiobtilsan ou fiat de greure ;
? la durée des irrntoptnueis puor périodes mretailis oegilrboats (réservistes) ;
? les adtcceins du travail, maalide professionnelle, maaidle dnas la ltmie de 3 ans ;
? le congé maternité et d'adoption ;
? les congés anuelns ou eeoniptlexcns résultant d'un arccod entre les pietars ;
? la période de chômage snas rurtupe du cartont de tvaarl ;
? le congé paetranl d'éducation (comptant puor la moitié de la période) ;
? le congé paternité ;
? le congé de solidarité iartleinntoane ;
? le congé de solidarité flaliaime ;
? le cptome pneronesl de formation, congé de fotrmoain économique, scailoe et syndicale, congé de fmoaitron de cdare et d'animateur puor la jsenseue ;
? les heures consacrées à l'exercice des finncotos de délégué sincdyl ou de représentant élu du personnel, dnas les ctionidons et ltmies prévues par la réglementation en vigueur, asini que les aosnrttuaiis d'absence accordées par l'employeur aux salariés dveant atseissr à des réunions d'organismes pssoeolfnirnes ou des réunions patiairres prévues par voeis réglementaires et conventionnelles.

(1) L'article 31 est étendu suos réserve du rpecset des dsstoioinpis des artlceis D. 3121-19, L. 3142-91, L. 1225-65, L. 1225-65-1, L. 3142-21, L. 3142-82, L. 6322-13, L. 6322-46, et L. 6322-61 du cdoe du tvaarl qui ltniest d'autres périodes qui divenot être assimilés à du tpmes de taiavrl efitfecf puor le ccalul de l'ancienneté.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 32 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Tout ouvrir ou employé ou agnet de maîtrise, aynat 3 ans et puls d'ancienneté, bénéficiera d'une pmrie d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie dnas les cdoitnnios déterminées par l'article 31 de la cvnnetooi collective.

La pmrie d'ancienneté est de :
? 2 % puor 3 à 5 ans d'ancienneté ;
? 4 % puor 6 à 8 ans d'ancienneté ;
? 6 % puor 9 ans d'ancienneté et plus.

Ces pergtoaenucs snot calculés sur le srailae miiunmm piosononfrel de l'intéressé et s'ajoutent au siaarle réel.

La pmrie d'ancienneté est calculée en ftincoon du nomrbe d'heures travaillées ou indemnisées au ttrie de la coetonvinn cetlocrive ou des diitnissopos légales en vigueur, tuote huere étant comptée au tuax nmoral snas mirjotoaan puor les hurees effectuées au-delà du tpmes légal.

Le monantt de la pmire d'ancienneté derva furgeir séparément sur le btliulen de paie.

Chapitre IV Salaires

Article 33 - Salaires minima professionnels
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les sliareas miiinna plnsfioneosres puor cuhaq catégorie de salariés snot précisés dnas les anvneats et axnnees particulières de la présente ceootivnnn ; ils fonert l'objet d'une négociation annuelle.

Ouvriers, employés et antegs de maîtrise

Les slraiaes miiinna pioorenneflsss cnomnreep :
? le siaarle de bsae ;
? tuos les atuers anagteavs et asosceiecrs payés dmreecineet ou iecmntenrdiet par l'employeur dnot la bsae de cuclal est mensuelle.

Sont expressément ecuxls disedts avangaets et arisoescacs :
? la prime d'ancienneté ;
? les mijrnotoas puor tviaral de nuit, du dmncahie et des juors fériés dnas la lmiite résultant de la sittcre atppclaoiin de la ceivtonnon colivlecte ;
? les pimers deits de « treizième mios », de vceancas ou sleaiimris ;
? les pmries ou indemnités anayt le caractère d'un ruobereemnst de frais.

Cadres

La rémunération anelulne mmiinae gtirnaae est fixée puor un tviaral à tepms plien sur une période de 12 mois, siot 1?607 hereus aunenlles de tvaarl eecfitff ou 216 jours de tivaarl à l'année, ilaunnt la journée de solidarité.

Sont dnoc elcxus de la bsae de cacull le pmenieat des éventuels temps supplémentaires de tiarval et des mijraotonas afférentes.

Égalité de traitement

Il est rappelé que les eyelpmorus snot tuens d'assurer, puor un même tiraval ou puor un trviaal de vauelr égale, l'égalité de rémunération entre les hemoms et les femmes.

Les différents éléments coosmnapt la rémunération dorvnet être établis seoln des neroms leudenqtis puor les fmeems et puor les hommes.

Les salariés de mions de 18 ans (hors craotnt en alternance) ne sinoubtrt acuum aaeentmtbt de sriaale dû à luer âge.

Article 34 - Bulletin de paie
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

À l'occasion du panmieet de la rémunération, l'employeur rrtetema un btelliun de paye, suos fmore paeipr ou électronique, coptonrmat les différentes meiontns légales en vigueur.

Le salarié puet friae prat de son otsiopopin à tuot moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un btleilun de piaie suos forme électronique en nafntoiit son otipoipson à l'employeur par tuot meyon lui conférant une dtæe certaine.

Le btluieln de piaie diot cprtmeoor en caractères aprtneaps une metonin itnncait le salarié à le covnreser snas loiatimtin de durée

Accident du travail	0	90 jours
Maladies/accidents	2 à 3 ans	30 jours
	Au-delà de 3 ans	90 jours

Cadres

	Ancienneté	Maintien du salaire brut à 90 % (SOUS DÉDUCTION DES IJSS)
Accident du travail	1 an	90 jours
Maladies/accidents	1 an	90 jours

Sous réserve des dispositions légales applicables pour les malades posés en congés et les accidents du travail, la garantie de ressources due au titre de la maladie est versée par l'employeur à compter du :

- ? 2e jour de l'arrêt de travail pour une première absence sur une période de 12 mois consécutifs ;
- ? 3e jour de l'arrêt de travail pour une deuxième absence sur une période de 12 mois consécutifs ;
- ? 4e jour de l'arrêt de travail pour une troisième absence sur une période de 12 mois consécutifs.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés en cas d'hospitalisation ou en cas d'actes chirurgicaux.

Versement des indemnités

L'employeur pourra déduire de ses versements les indemnités journalières que le salarié toucherait s'il était en congé de maladie, s'il est en congé de maladie ou en congé de maternité, à l'exclusion de toute autre prestation inaliénable contractée par le salarié lui-même et constituée par ses versements.

Étant entendu que le cumul des IJSS et du complément de rémunération ne pourra excéder 100 % du salaire net de l'intéressé.

Les sommes touchées par le salarié et que l'employeur est autorisé à déduire de ses versements doivent lui être déclarées par le salarié.

Ces dispositions ne pourront avoir pour effet de réduire les droits des intéressés en matière de congés payés que de manière et, à cet effet, ce sont les dispositions générales qui s'appliquent par les présentes dispositions qui s'appliquent en considération.

La somme due au salarié en application des précédentes dispositions devra lui être versée en même temps que la paie mensuelle.

Au cas où cette somme ne pourrait être calculée exactement en temps utile, une avance d'un montant approché sera réglée avec la paie mensuelle.

(1) L'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-3 du code du travail, relatives au délai d'indemnisation en cas d'arrêt de travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 40 - Garanties en cas de déclassement pour inaptitude En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Si un salarié renouveau inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée en raison d'une impossibilité de reclassement, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail, l'employeur lui assurera le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à :

- ? 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mise en inaptitude prend effet ;
- ? 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mise en inaptitude prend effet ;
- ? 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mise en inaptitude prend effet.

De plus, si le déclassement entraîne pour l'intéressé une

réduction de salaire au moins égale à 5 % et s'il tombe au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu supra et pendant les 6 mois suivants, une indemnité complémentaire dégressive fixée en proportion de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- ? pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- ? pour les 3e et 4e mois suivants : 60 % ;
- ? pour les 5e et 6e mois suivants : 40 %.

Dans le cas où le déclassement de la suite entraînerait la perte de la qualité de cadre, une indemnité de congédiement sera réglée et calculée en tenant sur la base de son ancienneté à la date de la mise en inaptitude du cadre de travail, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ; l'ancienneté de ce cadre de travail sera complètement éteinte en ce qui concerne sa position dans les grades (indemnisation maladie, congés d'ancienneté, et autres avantages issus du statut professionnel « cadre »).

Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la décision de modification du contrat.

À l'issue de cette période son salaire sera celui correspondant au nouveau poste occupé.

Article 41 - Formalités en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assument la responsabilité de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel s'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, voire sur ses capacités à suivre une formation le préparant à occuper le poste adapté.

L'emploi proposé est assés approprié que possible à l'emploi précédemment occupé, au moins par la mesure en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations, formation ou transformation des postes et des tâches ou aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues par la loi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la constatation de l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'obligation de réaffectation est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues par la loi, en prenant en compte l'avis et les indications du

médecin du travail.

S'il procède au licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article 42 - Formalités en cas d'inaptitude d'origine professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la protection de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel s'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, voire sur ses capacités à suivre une formation le préparant à occuper le poste adapté.

L'emploi proposé est assumé conformément que possible à l'emploi précédemment occupé, au sein par la mesure en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations, formation ou formations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

En application de l'article D. 433-2 du code de la sécurité sociale, le salarié peut demander en cours de procédure le bénéfice d'indemnités temporaires d'inaptitude, dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues par la loi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la minoterie exprimée dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout maintien dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues par la loi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du

travail.

S'il procède au licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

Dans toute hypothèse, la rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur à la condition expresse qu'il établisse que le refus par le salarié du versement qui lui est proposé est abusif.

Article 43 - Prévoyance *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Il est prévu une garantie prévoyance cinquantenaire par accord spécifique (avenant n° 130 du 28 juin 2004 modifié par l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011, l'avenant n° 2 du 28 juin 2016 et l'avenant n° 3 du 17 avril 2019).

Article 44 - Mutuelle-frais de santé *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Il est prévu une garantie mutuelle-frais de santé cinquantenaire par accord spécifique (avenant n° 152 du 5 octobre 2015 modifié par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2017).

(1) L'article 44 est étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux obligations habilités à diriger des entreprises d'activités de soins de santé collective, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Titre V Congés

Chapitre Ier Congés payés

Article 45 - Congés payés *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

La période de référence pour le calcul des congés payés est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Conformément à l'article L. 3141-10 du code du travail, un accord d'entreprise peut modifier le point de départ de cette période de référence afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est appréciée la durée du travail, en application des dispositions des articles 29 et 30 de la convention collective.

Article 45.1 - Travail effectif *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les congés payés sont accordés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, telle qu'elle résulte des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, sous réserve des dispositions des articles suivants :

a) Le salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi hebdomadaires par mois de travail effectif chez le même employeur dans que la durée totale du congé ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail ou moins selon la répartition de l'horaire de travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé puis que proportionnelle à la durée de cette absence.

b) Sont assimilés à un temps de travail effectif en vue du calcul de la durée du congé principal et des congés supplémentaires éventuels, les absences provoquées par :

D'une part, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail :

- ? les périodes de congés payés ;
- ? les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- ? les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- ? les périodes limitées à une durée maximale de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de lésion ou de maladie professionnelle ;
- ? les périodes d'appel de préparation à la défense (art. L. 3192-46 du code du travail) et de réserve opérationnelle (art. L. 3142-91 du code du travail).

Ou d'autres textes légaux, notamment :

- ? les congés des salariées enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, ainsi que les absences de leur conjoint salarié ou de la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle, dans les conditions prévues par la loi ;
- ? les périodes des congés non rémunérés accordées aux salariés pour leur participation de survie des stages de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 2145-10 du code du travail) ;
- ? les périodes de congés accordées aux salariés pour suivre des stages de formation professionnelle dans le cadre de l'éducation professionnelle ou pour préparer ou passer un examen ;
- ? les périodes de congés non rémunérés accordés aux salariés en vue de favoriser la formation des cadres et assimilés pour la jeunesse (art. L. 3142-55 du code du travail) ;
- ? les congés des salariés détachés à un mandat parlementaire ou local (art. L. 3142-82 du code du travail) ;
- ? le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conjoints professionnels du collègue salarié pour l'exercice de leur fonction (art. L. 1442-6 du code du travail) ;
- ? le temps passé par les salariés qui exercent des fonctions de défenseur syndical dans les instances prud'homales, de conseil du salarié, dans les conditions prévues par la loi.

D'autre part :

- ? les périodes relatives de réserve ;
- ? la maladie des ouvriers, des employés et des agents de maîtrise, ayant plus de 2 ans d'ancienneté, dans la limite d'une durée totale de 90 jours consécutifs à la gravité de l'invalidité de vices de compléments par l'employeur ;
- ? la maladie des cadres, dans la limite de 12 mois consécutifs ;
- ? les absences prévues à l'article 9 des dispositions générales « Exercice du droit syndical » ;
- ? les périodes d'activité partielle ;
- ? les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- ? le temps passé pour la gestion personnelle des organismes de sécurité sociale, Pôle emploi et de services de retraite.

c) Les heures consacrées à l'exercice des fonctions de délégué syndical ou de représentant élu du personnel, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur, n'entraînent aucune réduction des droits à congés payés.

Article 45.2 - Indemnisation des congés payés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'indemnisation afférente au congé fixé au premier paragraphe ci-dessus est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération totale susvisée, il est tenu compte de l'indemnité des congés payés de l'année précédente et les périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 3141-5 du code du travail sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler : cette rémunération étant calculée en raison, tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé, et de la durée du travail effectif dans l'établissement.

Article 45.3 - Ordre des départs en congés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans le secteur privé ou public, ainsi que de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, de la durée de leurs services chez l'employeur, de leur activité chez un ou plusieurs employeurs. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article 45.4 - Fractionnement des congés payés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le congé payé principal ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement (1).

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

Cependant, ces jours de congés supplémentaires ne sont dus que si le fractionnement des congés payés est demandé par l'employeur.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fractionnement de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions ci-dessus, après accord individuel du salarié.

Conformément à l'article L. 3141-19 du code du travail, les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux jours de complément ci-dessus.

(1) Au 2nd alinéa de l'article 45.4, les termes « ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement » sont exclus de l'extension en ce qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail, d'ordre public, qui prévoit que le fractionnement du congé ne peut s'opérer qu'avec l'accord du salarié.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 45.5 - Congés supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Congés d'ancienneté non-cadres

Les intéressés ayant pu de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise au cours de la période d'acquisition des congés payés bénéficieront, en accord avec l'employeur siot d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire, siot d'une indemnité correspondante. Ces dispositions sont portées à 2 jours après 25 ans et à 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnisation de ces jours de congés supplémentaires se calcule sur la même base que le congé principal.

Congés d'ancienneté cadres

Les cadres ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au cours de la période d'acquisition des congés payés bénéficieront, en accord avec l'employeur siot de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires, siot d'une indemnité correspondante.

Ces dispositions sont portées à 4 jours après 5 ans d'ancienneté.

Congés payés des salariés de moins de 21 ans

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Congés payés supplémentaires des salariés de moins de 21 ans ayant des enfants à charge

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sous que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel de 30 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Jours fériés légaux s'ajoutant à l'intérieur des congés

Lorsque 1 jour de fête légale coïncide avec 1 jour ouvrable pendant les congés, il a pour effet de prolonger l'absence totale du salarié de 1 journée qui sera payée conformément à l'article 25 de la présente convention.

Rappel pendant les congés payés

Dans le cas exceptionnel où le salarié serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé 2 jours supplémentaires de congés payés et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Chapitre II Autres congés

Article 46 - Congés exceptionnels pour événements familiaux
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Sans condition d'ancienneté, tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation de travail ou d'absence de :

- ? mariage ou Pcas de l'intéressé : 4 jours ;
- ? mariage d'un enfant : 1 jour ;
- ? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- ? décès d'un enfant : 5 jours ;
- ? décès du conjoint, du partenaire de Pacs et du concubin : 3 jours ;
- ? décès des grands-parents du salarié : 1 jour ;
- ? décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- ? décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié : 3 jours ;
- ? décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- ? annonce de la naissance d'un enfant : 2 jours.

Ces jours doivent correspondre à des jours où l'intéressé aurait normalement travaillé dans l'entreprise s'il n'avait pas bénéficié des congés ci-dessus. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

En accord avec l'employeur, le salarié bénéficiaire du congé ci-dessus, pourra obtenir un congé payé ou un congé complémentaire non rémunéré, accolé au congé précédent afin de lui permettre le déplacement éventuel nécessité par le mariage ou le décès ci-dessus.

Article 46.1 - Congé paternité
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Durée

La durée du congé paternité est de 11 jours calendaires (18 jours calendaires en cas de naissance multiples).

Indemnisation

Ce congé sera indemnisé dans les conditions prévues par la loi.

Article 47 - Congé enfant malade
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Tout salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans la même entreprise, bénéficiera par année civile, d'un maximum de 2 jours de congés et ce, quel que soit le nombre d'enfants à charge, pour toute absence justifiée par la maladie d'un enfant de moins de 12 ans à la date du certificat médical exigeant la présence du parent nommément désigné.

Ce congé sera rémunéré sur la base de 100 % du salaire brut.

Dans l'hypothèse où les parents seraient tous deux salariés de la même entreprise, ce droit à congé rémunéré sera accordé à l'un ou à l'autre sans dépasser en cumul le nombre de jours mentionnés ci-dessus.

Les salariés qui bénéficient des dispositions de l'ancien article 34 (point 7) abrogé par l'avenant n° 149 du 4 février 2013 ne pourront se prévaloir des dispositions susmentionnées.

En aucun cas le père ne pourra bénéficier des dispositions prévues à l'article susmentionné si la mère bénéficie des dispositions prévues à l'ancien article 34 (point 7).

Si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté ou après épuisement des droits conventionnels évoqués ci-dessus, le salarié pourra bénéficier d'un congé non rémunéré dans les termes et conditions prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, à savoir :

- ? indépendamment des présentes dispositions conventionnelles, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale ;
- ? la durée de ce congé légal est de 3 jours par an. Elle sera toutefois portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si l'intéressé assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Article 48 - Congés pour fonctions électives et publiques
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-83 et

svnutias du cdoe du travail, le craontt de tarvail d'un salarié mrbmee de l'Assemblée nalatnioe ou du Sénat est, sur sa demande, susendpu jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il juiifste d'une ancienneté mialimne de 1 année cezh l'employeur à la dtae de son entrée en fonction.

La sosuesinpn du corntat de tvravail pnerd efeft 15 jours après la nfoiitaoctn qui en est ftiae à l'employeur, à la dgeliince du salarié, par letrte recommandée aevc aivs de réception (art. D. 3142-59 du cdoe du travail).

À l'expiration de son mandat, le salarié retvrue son précédent emploi, ou un eompli aungaloe astrsoi d'une rémunération équivalente, dnas les 2 mios svuniat la dtae à lqlaulee il a avisé son epylumeor de son iitnonten de rednrrpee cet emploi.

Il bénéficie de tuos les aeavtgans aciups par les salariés de sa catégorie darnut l'exercice de son mandat.

Il bénéficie, en tnat que de besoin, d'une réadaptation poonsirlnflseee en cas de cgmaennhet de thqcuienes ou de méthodes de travail.

Ces dtsspooiinis ne snot pas abicaleppls lqosure le madant a été renouvelé, suaf si la durée de la sepsnuison a été, puor quulqee csau que ce soit, inférieure à 5 ans.

Ces ditoossiipns ne s'appliquent pas non puls losuqre le salarié merbme de l'Assemblée ntaanloie ou du Sénat est élu dnas l'autre de ces duex assemblées.

Le salarié mermbe de l'Assemblée nlaotinae ou du Sénat qui soltilice sa réembauche à l'expiration du ou des matadns renouvelés aesrdse à l'employeur une ltrtee recommandée aevc aivs de réception au puls trad dnas les 2 mios qui senuvit l'expiration de son mandat.

Le salarié bénéficie aorls panndet 1 an d'une priorité de réembauche dnas les elimops axqeluus sa qcitaiiufaoln lui premet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui accdroe le bénéfice de tuos les agatavens qu'il aavt aiuqs au mnneot de son départ.

Dans les coonindits prévues aux aeclrtis L. 2123-9, L. 3123-7 et L. 4135-7 du cdoe général des collectivités territoriales, les maires, aojntids au mriae des cmomeuns de 10 000 hatanitbs au moins, présidents ou vice-présidents aynat délégation de l'exécutif du cosniel départemental, présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du cesonil régional qui, puor l'exercice de luer mandat, ont cessé d'exercer luer activité professionnelle, bénéficient, s'ils snot salariés, des doitspisonis des acrllets L. 3142-83 à L. 3142-87 du cdoe du tvialal rveaites aux doirts des salariés élus mbrmees de l'Assemblée nnaialtoe et du Sénat.

Titre VI Droit disciplinaire et rupture du contrat de travail

Chapitre Ier Rupture du contrat de travail

Article 49 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les Intiemecicnes des salariés snot soiums aux pinpicrseotr sunaivets et doivent, dnas tuos les cas, farie l'objet d'une ntiafcoiion écrite par l'employeur.

Article 49.1 - Licenciement individuel
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Phase préalable

Avant ttuoe éventuelle mrusee de lemieecncint individuel, le salarié derva être convoqué par l'employeur ou son représentant. Il proura se friae amngaeocpr par une pernnose de son cihox aenrntpaapt au pnrsenenol de l'entreprise.

La ccoiotnovan srea adressée par ltrtee recommandée aevc ddaneme d'avis de réception ou rimsee en mnais propres, en iduanniqt l'objet de la cnootavocin asini que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rpnapelat que le salarié puet se faire atessirs puor cet etiertnen par une psnrneoe de son coihx anarpntaet au penernosl de l'entreprise.

À défaut d'institutions représentatives du peroensnl dnas l'entreprise, le salarié puet se faire atssiesr par un cnoiellsr extérieur, conformément à l'article L. 1232-4 du cdoe du travail. La meonitn de ctete faculté diot être fitae dnas la ltetre de ciontvoaon qui précisera où la litse des corlsneeils puet être consultée.

L'entretien srea fixé au puls tôt 5 juors olbaurves après la présentation de la ltetre recommandée ou la resime en mian prrpoe de la lttrtee de convocation.

Le tepms passé au crous de cet eiettenrn par le salarié dnol le lnemciicneet est envisagé et par cueli à qui il arua demandé de l'assister srea considéré cmmeoe tmeps de tiaavrl et réglé cmmeoe tel. Toeuts deitcervis snroet données puor que le salarié choisi comme asntsasit pssie se libérer de son potse et se rrrede en tmeps voulu à l'entretien.

L'heure à lauqlele le salarié est convoqué à l'entretien préalable devra être fixée pnnadet l'horaire de tiaavrl ou, en tuot état de cause, en taennt cmpote de celui-ci et de l'éloignement du dmiloice du salarié.

L'entretien préalable proru être tenu, en cas d'arrêt de travail, padnnet les hruees de stoire autorisée.

La dtae de l'entretien ne purora pas coïncider aevc une période de rpeos ni aevc une période de congés payés ou d'absences autorisées.

Au curos de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tneu d'indiquer le ou les mfiots de la décision envisagée et de ruilceleir les etoplanxiiis du salarié.

Notification du lmcincnieet

Conformément aux dopsinistois de l'article L. 1232-6 du cdoe du travail, la ltrtee recommandée aevc dmedane d'avis de réception niatointf le lcieenemcnit ne porura être expédiée par l'employeur mions de 2 jours ovubltraes après la dtae à lqllelue le salarié arua été convoqué à l'entretien.

La ltrtee recommandée de nicifottioan de lnincimeceet devra préciser le ou les mitfos du licenciement, conformément à l'article L. 1232-6 du cdoe du travail.

Décompte des délais

Que le délai siot fnarc ou non, le juor duarnt luqeel est alcocmpi l'acte qui fiat ciuror le délai ne copmte pas.

C'est anisi que le juor de première présentation de la lttrtee de ciocnotaovn à l'entretien préalable, le juor de l'entretien préalable et le juor d'envoi de la lrtete de lincmeineet ne snot pas comptés dnas ces délais.

Lorsque le dieenrr juor d'un délai coïncide aevc un juor férié ou chômé, un sademi ou un dimanche, lidet délai srea prorogé jusqu'au peerimr juor ourlavbe qui suit.

Indemnité de lenceenimcit

En cas de lnmceceieit onravut dirot à indemnité, celle-ci srea calculée conformément aux dnitssipoios cneolntelivnneos prrpeos à cahque statut.

Article 49.2 - Licenciement économique
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le leminncceiet puor motif économique dvera être effectué conformément à la législation en vigueur.

Article 49.3 - Licenciement pour absence prolongée

Seules les asbcenes notifiées dnas le délai prévu en aticlr 37 et dûment justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne csntniet pas une rptue du cnoratt de travail.

Toutefois, dnas le cas où l'absence iipmaserot le repmcenemalt définitif de l'intéressé la procédure de lincenemeit sreiat aolrs msie en ?uvre.

Si le lincmiceent s'avère nécessaire, l'employeur ne s'y résoudra qu'après avoir examiné avec la puls gdanre atteitonn la satoutiin de l'intéressé.

Les indemnités de préavis (déduction fiate des éventuelles indemnités journalières de sécurité siacole et des indemnités complémentaires de prévoyance) et éventuellement de congédiement rsnetet dues.

Pendant 6 mios à ptairr de la dtae de sa guérison constatée par crtacfiit médical, notifiée à l'employeur, le salarié licencié dnas les ciodninots prévues aux duex phgraeraaps précédents bénéficie d'une priorité de réembauchage pour un ptose dliobsnpie puoavnt lui ceonvnr au pnoit de vue piosfsreoennl et médical.

Cette priorité cssee si l'intéressé a refusé, au curos de ce délai, la première offre de réembauche.

Article 49.4 - Rupture conventionnelle du contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le croatnt de tvaairl proura farie l'objet, d'un cuommn acrocd etrne l'employeur et le salarié, d'une rpuurte cvtoneeiolnnne du catnot de taaivr qui les lie, dnas les cndtooniis fixées par la loi.

Article 49.5 - Démission En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

La démission est un mdoe de rutrupe du cntraot de tvaairl à durée indéterminée résultant d'une volonté cliare et non équivoque du salarié de mettre fin à son crontat de travail.

Elle dvera obetignmerailot être notifiée à l'employeur par ltrtee recommandée avec deamnde d'avis de réception ou rsemie en mian propre.

La durée asini que les modalités du préavis de démission snot fixées en alritce 50 de la ctvnnieoon collective.

Article 49.6 - Retraite En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le départ à la rrttaiee s'entend du départ voaritolne du salarié pour bénéficier d'une pismoen de vieillesse.

La msie à la raetrtie s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rprmoie le canrott de tvraail d'un salarié pnouavt bénéficier d'une ponsiein de vselelisie à tuax plien au snes du cdoe de la sécurité sociale.

Dans les duex cas, les cninotidos de rurtpue du canortt de tviaarl sorent déterminées par les dsipnsiotois légales en vigueur.

Une indemnité srea versée dnas les cdontnoiiis prévues par l'article 52 de la cnovetonin collective.

Article 50 - Chapitre II Préavis

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

En cas de rtuprue du cnotart de travail, suaf pour fuete grave ou ftaue ldorue caractérisée, la durée du préavis srea la svintuae :

? orreuvis ? employés :

1. En cas de démission :

?? 1 mois, qeulle que siot l'ancienneté.

2. En cas de lemcnneiecit :

?? ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mios ;

?? ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mios ;

? angtes de maîtrise : préavis réciproque de 2 mios ;

? cdraes :

?? préavis réciproque de 3 mios pour les cdaers de cetfciefinos 355 à 700 ;

?? la durée du préavis réciproque pour les creads « hros cialfialtoiscsn » prroua être fixée par adoccrs particuliers.

Dispense de préavis

En cas de licenciement, qnaud un salarié tvorue un neouvle eopmli anvat la fin du préavis, il puet demnader l'autorisation de qettuir son ptose anvat la fin de la période rantest à courir, snas verser l'indemnité de préavis correspondante.

Cette aatoiuistorin lui srea accordée, suaf dnas le cas où son mtianien en palce est jugé iinnssbalepde pour la bonne mhrace de l'entreprise.

Notification de la ruptue du cartnot de travail

L'employeur ou le salarié devra nieitfor la résiliation du caontrt de tairval par lettrte recommandée avec aivs de réception ou lrtete rsmeie en mian propre cntore décharge qui fxie asnii le pinot de départ du préavis.

La ruptue du cotnart de travial par démission ou par lceeminnict signifiée pnedant une période de congé du salarié cmmreneoca à curior à la fin de cette période.

Heures pour rcehcerher un elmpoi en cas de licenciement

Pendant la période de préavis effectué, une aoturiiitoasn d'absence pour rhercehe d'emploi pourra être accordée dnas les ciotoninds satiuvnes :

? ovrruvis : 2 hueers par jour, plafonnées à 50 heures ;

? employés : 2 hruees par juor dnas la lmiite de 1 mios ;

? agnet de maîtrise : 2 hruees par juor dnas la litmie de 60 hreus ;

? cadres : 2 heerus par juor dnas la lmiite du préavis.

Ces heures sroent fixées après etntene avec la dcreitoin de façon tlele que la marche régulière du sirevce auquel il apinrapett n'en siot pas affectée.

Elles pourront, si les preatis y consentent, être groupées par journée ou demi-journées au cruos du préavis ou bloquées juste anvat la fin du préavis.

Chapitre III Indemnités de rupture

Article 51 - Indemnités de licenciement En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Article 51.1 - Salariés ne bénéficiant pas d'une retraite à taux plein

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Une indemnité de leinicemcent dstictnie du préavis srea accordée, en dhores de totue futae grave ou futae lourde, à tuot salarié licencié, aynat au minos 8 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Cette indemnité de lmenencieit ne se cmulue pas avec tutoe atrue indemnité de même nature.

Cette indemnité est calculée en fotcnoin de l'ancienneté du

salarié acquiesce à la fin du préavis qu'il soit effectué ou non.

Montant de l'indemnité (1)

Pour les employés ? agents de maîtrise :

? ? 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
? ? 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;

? cadres :

? ? par année de présence pour la première moitié entre 8 mois et 5 ans d'ancienneté : 0,25 mois ;
? ? par année de présence pour la deuxième moitié entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 0,30 mois ;
? ? par année de présence pour la troisième moitié entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 0,40 mois ;
? ? par année de présence au-delà de 20 ans d'ancienneté : 0,50 mois.

L'indemnité de congédiement ne pourra toutefois dépasser 12 mois

Les mois apportionnés au-delà des années pleines sont pris en compte proportionnellement pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Assiette de calcul du salaire de référence

La rémunération considérée est la base de calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse :

? soit le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédents le licenciement ;
? soit le tiers des 3 dernières mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne s'ajoute pas en compte que proportionnellement.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir du salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Lorsque le salarié a été occupé à temps plein et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respectivement de l'emploi à temps complet et à temps partiel.

(1) A l'article 51.1, le paragraphe relatif au montant de l'indemnité de licenciement est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 51.2 - Hypothèses de certains licenciements pour motif économique

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Agents de maîtrise. ? Cadres

En cas de licenciement pour motif économique lié à la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la survie de sa compétitivité à la suite d'un rapprochement d'entreprises, les cadres et agents de maîtrise licenciés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'une majoration de l'indemnité de licenciement de 20 %.

Article 52 - Indemnités de départ en retraite En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Article 52.1 - Départ volontaire

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Tout salarié qui a travaillé pour l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite aura droit à une indemnité fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, à :

? 1 demi-mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
? 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
? 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
? 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
? 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
? 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
? 3 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
? 4 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 dernières mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne s'ajoute pas en compte que proportionnellement.

En aucun cas cette indemnité ne pourra se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

Article 52.2 - Mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

En cas de mise à la retraite, dans les conditions prévues par la loi, d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ce dernier aura droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévu à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 53 - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Tout salarié recevra au moment de son départ un certificat de travail indiquant son nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, des emplois successifs occupés, avec référence aux niveaux, échelons et emplois de la classification professionnelle annexée à la présente convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, les droits éventuels du salarié au moment de sa mise à la retraite, les leu et date de délivrance ainsi que la signature de l'employeur.

Il pourra être remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire. Le certificat de travail est quérable ou plobatre par pli recommandé.

Demande d'extension. ? Dépôt à la direction départementale du travail

La demande d'extension ainsi que le dépôt à la direction départementale du travail de Prais du présent adevnt soernt effectués à la diligence du syndicat patronal.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I - Sécurité de l'emploi convention collective nationale industrie de cartonnage du 9 janvier 1969

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Accord naointl isteopnnfnosrreeil du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par les antveans du 21 nrbvmeoe 1974, du 20 obrctoe 1986, du 12 avirl 1988, du 22 jiun 1989, du 22 décembre 1993 et du 9 décembre 1994

Sécurité de l'emploi

Préambule

I. - Lros des négociations des 26 et 27 mai 1968, il aiavt été prévu que les confédérations salndeicys de salariés, d'une part, les représentants du CPNF et de la CGPME, d'autre part, se rironarenenetct aanvt le 1er obctore en vue de rchechrer un accrd en matière de sécurité de l'emploi et pornatt nateommt sur :

- les mueress de natrue à ausesrr les rtesemneslcas nécessaires, en prliautecr en cas de fsuion et de ccionraotnten ;

- l'institution de cmmosoiisns ptiiraars de l'emploi par bechanrs pillnsneeeroofss et les msiosins qu'il ciovennt de deonnr à ces coimmosss danevt foointnncr en pcirpine au nvieau natioatl et, le cas échéant, aux nieuavx territoriaux.

Dès luer première réunion du 26 spemtbee 1968, les mmrbees de la délégation pataolnre et les représentants des confédérations slnecdyias de salariés snot cnuvenos d'ajouter aux 2 ptoins mentionnés expressément par le pjoert du prlocoote de Grenelle, la quiotsten du délai d'information en temps ulite du comité d'entreprise.

Si, puor des rsianos d'efficacité, ils ont limité luer négociation aux 3 problèmes énumérés ci-dessus, ils cmniefnort que, conformément au peorjt de ptolocore de Grenelle, ils entreprendront, au curos du deuxième tmrtserie 1969, l'étude des mnyoes pteenrmtat d'assurer aevc le cucoorns de l'Etat, la friotoamn et le pcmeeeeonefnntit professionnels, un acocrd peiciutalrr devant être recherché dnas ce diaomne en ce qui connree les cadres. Ils cinfmroet également qu'ils eramneinxot le problème d'un aolssmieueenspst de l'âge de la retraite, en parutcieilr dnas le cas de pioiartvn d'emploi et d'inaptitude au travail. Ils considèrent efinn qu'une réduction peivgssrore de la durée du tviaarl csnttuioe un des éléments d'une putilqioe avctie de l'emploi.

II. - Les ptareis snirtaegias du présent accrod snot caeciounnvs qu'une ptilqioe avctie de l'emploi s'impose dnas une économie en mmeuovt ; une telle ptuoqliie diot veisr à l'utilisation olitapme des capacités de triaavl et, par conséquent, à la réduction des périodes de non-emploi. Elels aimrnftef lreus responsabilités rstipeecvs en ce domaine.

Les dscisosnvis pitreaiars engagées le 26 sptrmeebe 1968 ont pmiers d'aboutir à la msie au pnoit des dsnotispos ci-après. Les preitas sntagieairs eistnmet nécessaire de reeplapr préalablement cietnras acepsts du problème de l'emploi qui luer pasisarnet essentiels.

III. - Cuninvacos que la généralisation de coismsimnos pirrtaeias de l'emploi, pefolnolnseess et interprofessionnelles, preetrmta à teutos les peitars intéressées de psersgoerr dnas la casiasocnne des problèmes de l'emploi, et patanrt de faicitelr la sioolutn des difficultés que pnueevt rronetecnr les travailleurs, les preaits sgaariinets snot ceoeunnvs des dtpiionoss ci-après qui réglent les cdntoniois générales snuavt lquesulels les cnomsisois petaaaiirs dovenit être créées ainsi que lures modalités de fonctionnement.

Soucieuses de ne pas iomsepr un cdare rgiide dnas un doanime où l'adaptation aux caractéristiques des ponersosfis est

particulièrement nécessaire, elels lnessiat aux cmismoonsis periatrias de l'emploi elles-mêmes le sion de fxier ceaeritns règles d'organisation, et nmteoamnt les cintioodns de praciiaioptn aux réunions des représentants des onasgaritonis signataires.

Les coniiomssss piraarteis de l'emploi dnvieot ccoionurr au resnlecemsat des salariés dnnot il n'aura pas été psolsbe d'éviter le licenciement. Lorsqu'elles snot saiesis de cas de lneetnmieciacs clolfitces d'ordre économique psonat un problème grave de rsncelemaset qui n'aurait pu être résolu, eells dvnreot s'assurer de la msie en oureve des monyes doibsnlepis puor prrmttee le réemploi des salariés licenciés.

Les osigrnaaitnos sgnieraitas décident de se revior une fios par an puor échanger lurs veus sur la soiittaun générale de l'emploi et firae le pinot sur le rôle joué par les cinsoismos paatriers de l'emploi.

IV. - Les etesrrepins doeivnt juoer luer rôle dnas une pqouilite de sécurité de l'emploi. Dnas tuos les cas, eells doeivnt s'efforcer de firae des prévisions de façon à établir les besas d'une pilitqoe de l'emploi. Lorsqu'elles enennreptnret des opérations de fusion, de concentration, de rtureatsouritcn (1), viasnt à ateumgenr la compétitivité des entreprises, eells dioevnt intégrer dnas leurs études préliminaires les innceecdis prévisibles en ce qui cocnre l'emploi et préparer les snuoolits pearmtentt de réduire les éventuels licenciements, nmoneamtt par un effrot de fatomrion fintclaiat des mtoniauts internes.

Aux tmeers de l'article 3 pgparrahae 6 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 jiun 1966, le comité d'entreprise est ogamriloieebntt informé et consulté sur les gesotuis intéressant l'organisation, la gietson et la mhcare générale de l'entreprise, et nommenatt sur les meures de ntuaere à ateffecr le vlumoe ou la strtrcuue des effectifs, la durée du taviarl ou les cdnotniis d'emploi et de tiraval du personnel... Il est obeielgronimtat sisai en temps ulite des portjes de cpooinesrmss d'effectifs : il émet un aivs sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Dans ce cas, les sretgainias du présent accrod ont défini les ctinndoois dnas lqlleesues le comité d'entreprise daivet être ssiai des peotjrs de licenciements. L'information et la ctontualison en ce dmnoaie denviot pemtterne des échanges de veus réguliers sur les problèmes de l'emploi dnas le carde de chuqae etsinrepe ou établissement, ces échanges pvonuat conudrie à une sotuioln ssfiattnasiae des difficultés rencontrées.

V. - Lrosuqe des chegamnents de srrututce importants, de nautre à entraîner des lmcinneticees collectifs, snreot envisagés par une profession, les peiarts saetnairigs rcdmneanmeot que des cninorevaotss soniet engagées ernte les oasgroaiitnns ptaalornes et les otrasngoiinas syldaecins de salariés de la profession, en vue de déterminer les meseurs preorps à lemiitr les conséquences sielocas des décisions à intervenir, et nemntaomt les cioidnntos dnas lesqlulees punrreioat être clnoeucs des cotnnoievs aevc le Fdnos naointal de l'emploi, en peuitclarr en ce qui cnrocene les atcions de footmarin et de réadaptation professionnelles, l'attribution d'allocations dégressives et la situoatin des salariés de puls de 60 ans.

C'est en vue de fitliecar ces csrioeanotvs que les oitsonnairgas srteaigans du présent accrod ont fiat auprs du mtrinsie d'Etat chargé des afrfieas soacleis une démarche cmoumne puor lui dedanmer des éclaircissements sur l'action du Fodns nntaoail de l'emploi et sur les coiodnits d'application de la loi du 31 décembre 1968 sur la rémunération des sgaiiertas de la froaomtin professionnelle. Les réponses qui luer ont été fteias le 20 jnavier 1969 et confirmées par écrit frenguitt en anenxe du présent aroccd (2).

VI. - Les peatris signataires, ceocnstnis des problèmes que pose, en matière de sécurité de l'emploi, la stuiatioin du pnoersenl des erenrpsiets aanvt été amenées à déposer luer bilan, décident de procéder en cuomnn à un emxaen de ctete quteoisn au cuors du pemier tstmriree 1975, en vue d'aboutir à des csioulonncs avant la fin du prieemr semestre.

VII. - Les eeirtperns dvieont s'efforcer dnas tuos les cas de faire

des prévisions de façon à établir les bases d'une politique active et dynamique de l'emploi, identifier les problèmes posés par les conséquences sur le volume et la structure des effectifs, des variations de la conjoncture et de l'introduction de nouvelles technologies.

Une planification rigoureuse de la formation devrait permettre de préparer, le plus tôt possible, les personnels permettant de réduire les éventuels licenciements, notamment par une pratique active des opérations de conversion interne.

Afin de contribuer à cette politique, les branches professionnelles s'emploieront à recruter les moyens propres à développer le rôle des comités sociaux paritaires de l'emploi.

VIII. - Les parties signataires de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi se sont réunies afin de procéder, comme prévu à son article 17, au bilan d'application des mesures prises en vue des conventions de conversion instituées par ledit accord.

Les parties signataires du présent avenant (3), chacune d'un côté, ont relevé de commun accord du 30 décembre 1987, ont arrêté les dispositions ci-après, destinées à donner une plus grande efficacité à ce dispositif non méconnu :

- en portant, pendant les 2 premiers mois de la convention de conversion, le montant de l'allocation spécifique de conversion au niveau de la rémunération nette perçue antérieurement ;

- en portant à 21 jours de délai de recouvrement des salariés concernés d'un côté de la ligne de conversion pour raisons économiques de moins de 10 personnes sur une même période de 30 jours.

Dans la perspective du développement des conventions de conversion, elles demandent, en outre, à l'AGCC, qui a été créée par le protocole du 22 décembre 1986, de rechercher, en liaison avec la Délégation à l'emploi et l'ANPE, toutes les possibilités d'assurer une meilleure application de ce dispositif.

Elles souhaitent également que l'AGCC développe l'information sur les conventions de conversion et que, sous son impulsion, les comités sociaux jouent pleinement le rôle actif qu'elles leur ont confié.

Elles demandent, enfin, aux pouvoirs publics d'apporter, en tant que de besoin, les modifications législatives et réglementaires que les dispositions du présent avenant rendent nécessaires ; de même, devraient être adaptées les conventions rattachées aux branches passées entre l'AGCC, l'Etat, l'UNEDIC, l'ANPE et l'APEC.

IX. - Les parties signataires du présent avenant (4),

- constatent que les conventions de conversion mises en place par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986, modifié par l'avenant du 12 avril 1988, dont l'objet est de contribuer, par un suivi personnalisé des intéressés, au reclassement rapide des salariés concernés d'un côté de la ligne de conversion pour raisons économiques, ont fait la preuve de leur efficacité ;

- souhaitent intensifier et renforcer ce dispositif en le démantant et en permettant de ce fait l'obtention des résultats qu'il a permis d'atteindre,

ont arrêté les dispositions ci-après qui visent notamment :

- à donner la possibilité à tout salarié concerné d'un reclassement pour motif économique de bénéficier, s'il le souhaite, d'une convention de conversion ;

- à porter à 6 mois la durée de ces conventions.

Dans cette même perspective, les parties sont parvenues à :

- de reconnaître toutes les dispositions relatives pour, sous la dénomination de spécificité des conventions de conversion, faciliter l'articulation entre ces conventions et l'AFR au bénéfice des salariés qui ne se voient pas reclassés à l'issue de leur convention de conversion ; en particulier, la procédure d'évaluation-orientation prévue par

l'article 59 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 6 juillet 1988 sera supprimée pour ceux à qui l'ANPE aura conseillé de suivre une formation ou un autre droit à l'AFR ;

- de demander à l'AGCC de fournir son effort d'information sur les conventions de conversion auprès des entreprises et des syndicats.

Elles demandent, enfin, aux pouvoirs publics d'apporter, en tant que de besoin, aux textes en vigueur les modifications nécessaires ; de même, devraient être adaptées les conventions rattachées aux branches passées entre l'AGCC, l'Etat, l'UNEDIC, l'ANPE et l'APEC.

X. - Les parties signataires du présent accord (5),

- constatent les résultats enregistrés par le dispositif des conventions de conversion ;

- considérant qu'il est nécessaire de préserver la spécificité du dispositif dont l'objet est de contribuer, par un suivi personnalisé des intéressés, au reclassement rapide des salariés concernés d'un côté de la ligne de conversion pour raisons économiques ;

- vu les modifications apportées au régime d'assurance chômage,

sont convenus de modifier le dispositif pour une durée de 3 ans à compter des dispositions ci-après.

A cette occasion, elles sont convenues de demander à l'AGCC :

- de veiller à ce que les cellules de conversion jouent pleinement le rôle actif qui doit être le leur, notamment en liaison avec les ETR ;

- de veiller à s'assurer que les dispositions arrêtées pour faciliter l'accès et l'adaptation du dispositif à la situation des salariés les moins qualifiés trouvent une application effective, tout spécialement au regard de la formation et de l'aide au reclassement dont peuvent bénéficier les intéressés.

Elles décident, par ailleurs, de demander aux pouvoirs publics d'optimiser les moyens mis à la disposition de l'ANPE pour améliorer le fonctionnement du dispositif.

XI. - Les parties signataires du présent avenant (6),

- ayant pris connaissance de la demande, présentée aux pouvoirs publics par le bureau de l'AGCC au vu de l'évaluation du dispositif des conventions de conversion effectuée entre les différents opérateurs, de reconnaître les moyens susceptibles d'améliorer encore son efficacité et de leur demander de s'efforcer d'exprimer par ce même bureau que sa demande soit examinée avant qu'il ait lui-même à discuter avec les pouvoirs publics du reclassement de la convention financière Etat-AGCC-UNEDIC ;

- réaffirmant le souci, qui a toujours été le leur depuis la mise en place du dispositif de gestion et de développer son efficacité, notamment au regard de l'accroissement du nombre de ses bénéficiaires, et d'en renforcer les résultats,

sont en conséquence convenues, dans le cadre de l'application de l'accord du 22 décembre 1993, des mesures ci-après destinées à améliorer l'application de la procédure de conversion.

(1) *Cahue fois qu'il est utilisé dans le présent accord, le mot « rattachement » visé également les opérations de mise à disposition d'une entreprise par ailleurs et entraînant des conséquences sur l'emploi.*

(2) *Ces réponses ont été annexées à l'accord du 10 février 1969 ; ayant perdu de leur actualité sur certains points, elles ne sont pas reproduites en annexe du présent texte.*

(3) *Il s'agit de l'avenant du 12 avril 1988.*

(4) *Il s'agit de l'avenant du 22 juin 1989*

(5) *Il s'agit de l'accord du 22 décembre 1993.*

(6) *Il s'agit de l'avenant du 9 décembre 1994.*

Chapitre Ier

Titre Ier - Généralisation de commissions paritaires de l'emploi

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

En vue de ctouinerbr à améliorer la satuioitn de l'emploi, les paeitrs sgtnaeraiis décident que des cnsmsioimios peaiiatrrs de l'emploi dvenrot être instituées anvat le 31 mai 1969 dnas les différentes professions.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les ciommnossis preiariats de l'emploi srenot constituées au naiveu natoanil dnas cauqhe posserofin ou groupe de professions. Les coniosmmsis ntaieonlas pseselonolirfes ainsi créées auront la faculté de mrtete en pclae des consismiomis régionales pssferlneeniolos dnas les régions où la densité d'une pososifren le rrendiat psolbsie et souhaitable.

Dnas le cas où l'institution d'une cismmoiosn nloiaatne psnsronoeliefle se huarrtteit à des difficultés tnaent aux sturctreus de la profession, des cinioommss régionales poinlsoeesnrlfes doevnrt être constituées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Eu égard aux atcpses régionaux svnuet déterminants en matière d'emploi, les peiatrs sganatieirs décident également de mettre en palce progressivement, au neaviu des régions de programme, des cinsmmoosis ieeollinsftorpeennrss régionales. Ces cssoiomiosn dorvent être constituées avnat le 1er jneavir 1975.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les csismominos pieraairts de l'emploi cndrnermopot au moins un représentant de chucnae des confédérations secdnaliys staniagreis du présent accord et un nmrboe de représentants ponrtaux égal au tatol des mebrems salariés.

Luroqse ces cmssioinmos crmtpooreont des mrbmees présents suppléants, ceux-ci reorenvct les mêmes dnocuemts que les merbmes titulaires.

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les csmonisoims piatarires de l'emploi ont pour tâche :

- de perermtte l'information réciproque des ogansiitrotnas sarntgeiias sur la suittiaon de l'emploi dnas luer rossret pofrneseionl et ttoeririrl ;
- d'étudier la suoiaitn de l'emploi, son évolution au cruos des mios précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de fiare procéder à teouts études, prtmneaett une merlielue csaoninacsne des réalités de l'emploi ;
- de ptcpriaer à l'étude des mneyos de formation, de

pmerfieonntnecet et de réadaptation professionnels, pcluibs et privés, enitsaxt puor les différents naveiux de qitilfcauion et de rehrheccer aevc les pvuorois piclbus et les osnigamers intéressés les mynoes pporres à asresur luer pneile utilisation, luer atadpotain et luer développement et de fleruomr à cet effet teouts ovtseoibnras et ppioonrosits uleits ;

- de promouvoir, dnas le crdae des miinssos définies à l'alinéa ci-dessus, la puitqiole de faomitron dnas les prsoniefoss ou régions de luer roersst ;

- d'examiner les coiidntons de msie en ouerve des moyens de recaemneslst et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à ctete msie en ovruée ;

- d'effectuer ttoues démarches utlies auprès des organsiems picubls de placement, en vue de ccnriouor au pcmlenaet des jneues à l'issue de luer formation.

Un rrapot diot être établi, au mmois annuellement, sur la sitoaiutn de l'emploi et son évolution.

Aifn de ptreterme aux cisnoomimss piarrtiaes de l'emploi d'avoir une mileulree csnnianocsae de ctete situation, lorsqu'un porjet de leecminencit cllicotf d'ordre économique potrea sur puls de 10 salariés aataepnnrt au même établissement, les cismmsioos paareirts de l'emploi, pnoelflsneosires et itnroseniflsleolnrpes compétentes snoert informées par la dteiirocn sitôt que, conformément aux dinpisiotsos de l'article 12, le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

Le cas échéant, eells ptapioenrcirt à l'établissement du paln socail prévu aduit article.

D'autre part, si des difficultés seriennuvnt au sien du comité d'entreprise ou d'établissement au sejut d'un pjoert de leinmicnecet coeilltcf d'ordre économique, la csmismoion piratarie de l'emploi compétente puorra être ssiiae dnas les cdnnioits prévues à l'article 12 précité.

Enfin, si un lencimenciet cilocletf d'ordre économique psoc des problèmes de reesnlcsamet non résolus au navieu de l'entreprise, les csiomonmss piaarretis de l'emploi compétentes srneot saisis dnas les cotonindis prévues à l'article 15 ci-après.

Le rorappt anuenl visé ci-dessus frea un bialn de l'action etrpsreine à l'occasion des leecnimintes coelltcifs dnot les csioiomsnms praeritas de l'emploi senaerit saisies.

Les cmiomssnois piatarires pofsnlsienolrees de l'emploi devinot également, conformément aux ditsnipsoois de l'accord du 9 jleliut 1970 sur la fatrmioon et le peemcenetnonfirt professionnels, établir et tneir à juor la ltsie nnvatoimie des cours, sgtaes ou sensioos considérés par eells cmcoe présentant un intérêt rcennou puor la psrseoofn et renetu à pratir de critères définis par elles, nametnomt cuex liés au connteu des atcnios de fooiatmrn et à vluaer pédagogique.

Pour couvrir des cours, stages ou sessions annuels répertoriés, les commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés.

Il adriennprtae aussi aux commissions paritaires pleines fonctions de l'emploi, comme tenu de la nature et de la durée des fonctions qu'elles auront agréées, de préciser dans quelle les conditions et pour quelle durée, la rémunération sera maintenue teneur ou paiement au-delà du délai de 4 semaines ou 160 heures prévu à l'article 35 de l'accord précité et d'examiner dans ce cadre, les conditions de prise en charge éventuelle, en cas de licenciement collectif d'ordre économique, des droits d'inscription et des frais de scolarité.

Elles établiront, en outre, la liste des centres ou établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 9 juillet 1970 pourront bénéficier à exercer des fonctions éligibles en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit avenant.

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

L'organisation pluriannuelle des travaux du secrétariat de la commission.

Article 8

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les commissions paritaires de l'emploi devront prendre toutes les mesures nécessaires avec les administrations, les services et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, telles que, en particulier, l'Agence nationale pour l'emploi, l'AFPA et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ainsi qu'avec l'association pour l'emploi des cadres (APEC), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourrissent avoir besoin. Les commissions patiront de l'emploi nonrecherché leur coopération aux tâches qu'elles amènent et leur offriront leur collaboration.

Article 9

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Dans le délai de 1 an à compter de la date du présent accord, et ultérieurement chaque année, les organisations représentatives des salariés pour examiner les modalités de l'application de l'accord et sur le rôle joué par les commissions paritaires de l'emploi.

Titre II - Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements pour

raisons économiques

Article 10

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

I. - Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'œuvre tirée en utilisation, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de restructuration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au licenciement de l'emploi.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements où la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations sont importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions législatives de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 12.I du présent accord ainsi que de celles de l'article 38 de l'accord conclu en 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié et complété les dispositions nécessaires dans les mêmes délais.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

II. - Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et rappelé au point IV du préambule du présent accord, la direction doit, dans un document écrit joint à la communication :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduit à présenter le projet soumis pour avis au comité ;

- lui préciser le nombre des salariés concernés, les catégories professionnelles envisagées et les catégories professionnelles concernées ;

- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel sont informés et consultés aux lieux et places du comité.

Article 11

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Conformément à la directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite contenant les indications mentionnées à l'article 10.II.

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément à l'article, le comité d'entreprise ou

d'établissement concerné par lidet liemniseenct diot être consulté à ce sujet.

Article 12

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

La decitroin devra, dnas les ciditnnoos indiquées ci-après, eviasnger tetous doniipiossts teadnnt à éviter les lennciimecets puor ranosis économiques ou à en liiemtr le nmbore ainsi qu'à feictialr le reelsnmecsats du peneonrsl dnot le lniicneemcet ne piouarrt être évité.

I. - Dnas les enrereitpss ou établissements ajtetsisus à la législation sur les comités d'entreprise, lqoruse le preoijt de leeicemcnnit puor rsnoias économiques peortra sur au monis 10 salariés dnas une même période de 30 jours, la dceortiin srtoitmuea au comité d'entreprise ou d'établissement un paln scaoil qui dvrea lui être adressé aevc la conoioiavtcn à la réunion prévue à l'article 10.II. Il srea communiqué puor imoanroiftn à l'autorité amadivsrinite compétente et à la cmoossmiin praitraie de l'emploi. Il prévoira des mseuers teels que :

- aménagement et/ou réduction des hriroeoas de travail, lusqore clea appaait pssioible et de nratue à éviter des lecnncieiemts ;

- tepms ptariel vtolrianoe ;

- rcureos à des museres de mtuiatnos ;

- rhrchecee des possibilités de raeelsmcsnt iertnne ou, le cas échéant, etrnxee ;

- iavrtninee des mnyeos de fomtiaron pvauont flieactir ces mnuitatos et ces resaestmlnecs ;

- étalement dnas le temps de licteniecmnes éventuels, aifn de fcltiaier les opérations de rnaemescselt ;

- meseurs selseitcubps de teinr cptmoe des problèmes spécifiques de ceiatrns salariés et ntammenot des psneeonrs handicapées (au snes de la législation en vigueur) et des fmemes eectneins ;

- anicots de bilan-évaluation destinées à ptmerrete aux intéressés de mueix se stueir sur le marché de l'emploi en foicontn de lerus capacités peilosnesrelofns aecsuiqs et ptetieloeins ;

- fmiotaron aux tiheecquns de rceehchre d'emploi ;

- adie aux départs velrtiaoons ou anticipés et à la réalisation de prteojis iilvedunds ;

- adie au rutoer au pyas d'origine ;

- msie en palce de srteuutrcs adaptées destinées à irmfeonr et à cslonleier les intéressés dnas le danoime de la famrootin et à luer feaitlcir lures démarches vis-à-vis d'organismes tles que l'AFPA, l'ANPE, l'APEC, les ASESIDC .. ;

- cnntnooveis aevc le Fnods ninoaatl de l'emploi ;

- cevonotnnis de croivoesnn prévues au cirhapte II de l'accord notaainl innoetersfposneril du 20 otcrrboe 1986.

Les problèmes de crisooven des salariés doivent, en tuot état de cause, être évoqués lros de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

La dcoiteirn mtetra à l'étude, dnas les délais prévus à l'article 13.II, les siuotenggss rteeilvas au paln sioacl que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et dnneora une réponse motivée.

Au-delà de la socndee réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 13.II, ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la noicatfotoin des liitecmnecns aux salariés intéressés ne puet ierntnvier qu'après l'expiration des délais prévus aduit article.

II. - Dnas les cas où la msie en oruvee d'un paln scoial est

obligatoire, tuot salarié cmrpois dnas le preoijt de lnniciimceet et rpmaslsinet les cdoonitnis prévues à l'article 8 du crihtape II de l'accord niantaal ieorrefosenipntnsl du 20 ocortbe 1986 modifié par anevant du 12 avirl 1988, srea mis à même de daemdenr que lui siot proposée une cveitonnon de cevnosorin à la pcale des mesures fguarnit auidt paln scoial et tnneadt dtrenemeict au rnmeecelssat des salariés.

III. - Dnas les cas où la msie en oureve d'un paln scoail n'est pas obligatoire, l'employeur poeprsora une ceonitnovn de cveroonsin à cqahue salarié cirmops dnas le peorjt lminneececit et rnlssimeapt les coonidints prévues à l'article 8 précité. Il procèdera par ailulers à une eiaroolptxn antviette des possibilités offretes par les ceonotnvins d'allocations spéciales du Fnods ntoaianl de l'emploi.

Lorsqu'il s'agira d'un linnimeeeccct collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, srea consulté à ce sujet.

Article 13

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

I. - Lrusoqe le preoijt de lncmieniceet puor raosnis économiques prote sur minos de 10 salariés dnas une même période de 30 jours, le liennmecciet de cuachn des salariés anayt au mnois 1 an d'ancienneté doit, qeul que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure crotapnomt :

- une cenonitovn de l'intéressé à un eenrettin préalable, ctete cytoocainon étant, siot adressée par lertte recommandée, siot reimse en mnais ppoerrs cortne décharge ;

- un eenirttn dnas les cdtinioonis prévues par l'article L. 122-14 du cdoe du tvaairl ;

- un délai de 7 jorus etrne la dtae puor laueqllle le salarié arua été convoqué à cet eteinertn et la nfoioitaictn du leicncmneet ; ce délai est de 15 jorus en cas de leinmnicecet iudevindil d'un mrmebe du pesnoenrl d'encadrement ;

- l'indication du ou des mftios économiques du licnmeiecent dnas la ltrete prévue à l'article L. 122-14-1 du cdoe du travail.

Toutefois, lsourqe les coniotdms économiques aonurt cuoindt une erpinrstee ou un établissement atestusji à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des lnnicemcteeis puor rsnaiois économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le tatol des lnnemctiices antielt le cirhffe de 30 prnnesoes sur 6 mios consécutifs, tuot nauoveu lncmencieiet envisagé puor rioasns économiques dnas les 6 mios snituvas drvea être effectué selon les dopoisniitss de l'article 12.I ci-dessus.

II. - Loqusre le projet de lcenieicment potre sur au mions 10 salariés dnas une même période de 30 jours, un délai préfix miaxaml diot s'écouler, à l'exception des cas de force muajree ou de coarsiecnntcs économiques eenlexpnlcoeits croatpomnt un caractère d'urgence, ertne la notictafiion à l'autorité arvaidiintmtse compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 11 et la ntoiafcotin des lmcintnciees aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 juors lourqse le nmorbe de lieemeicnntcs envisagés dnas l'entreprise ou l'établissement est au mnios égal à 10 et inférieur à 100 ;

- 45 juors lrsquoqe le nbmroe de lieceitmnenecs envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;

- 60 juors lrsuoqe le nbrmoe de leceennticmis envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné nmmaetont à ptrrmteee la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette snedoce réunion ne puet être fixée rpercentvseiemt puls de 7 jours, 14 juors ou 21 jrous après la dtae fixée puor la réunion prévue à l'article 10.II.

Dans les erietrnpses ou établissements qui ne snot pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de 30 jrous diot être observé, conformément à la drtviicee 75/129 du Cisenol

des Communautés européennes entre la nationalité visée au premier alinéa de l'article 11 du présent accord et la nationalité des intéressés aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente a la faculté de réduire le délai applicable pour les établissements où s'agit d'ouvrir un accord collectif portant sur les conditions des licenciements, et en particulier sur les droits des intéressés finissant l'article 12.I du présent accord, ou dans lesquels s'appliquent les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

Article 14

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou si le porteur de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, les difficultés éventuellement rencontrées au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utilité le plus proche possible du lieu du licenciement, par les organisations syndicales, d'employeurs et de salariés représentées aux commissions paritaires de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ;

- soit par la commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pour faciliter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 13.

Les négociations sociales prévues et les commissions paritaires de l'emploi poseons les problèmes et les intéressés devront établir entre eux une liaison s'efforçant de éviter tout double emploi.

Titre III - Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique

Article 15

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées à l'article 14 ou les commissions paritaires de l'emploi compétentes pourront être saisies :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ;

- soit lorsque le licenciement porte sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Ils s'efforceront d'élaborer un plan comprenant des propositions de reconversion ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention auprès des administrations ou des commissions paritaires en cause, et faire appel au concours des représentants de tutelles administratives ou de tous organismes, tels que ceux énumérés à l'article 8, susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi prendront les mesures et les dispositions nécessaires pour éviter tout double emploi.

Article 16

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Si une opération de fusion, de cession ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'efforcer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle par rapport de préférence la forme de mutations permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés concernés dans un licenciement collectif pour raisons économiques, et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1) et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

(1) La durée du préavis pris en considération est celle prévue par la législation collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée.

Article 18

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de

saraile d'au moins 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après écoulement du délai prévu à l'article 17 et pendant les 6 mois suivants, une indemnité transitoire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention au profit des salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations transitoires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités transitoires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité transitoire dégressive est calculée, pour chacun des 6 mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premières mois suivants : 80 %
- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 %
- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 %

Le salaire haurier ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, penses incluses, des salaires des 3 derniers mois précédant le déclassement.

Article 19

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 20

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit par toutes les démarches utiles faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transition prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'emploi.

Article 21

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de réaffectation au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Article 22

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les représentants des salariés exercent les possibilités de représentation sociale de concert avec les salariés dans le processus de décision ainsi que les moyens de formation et de perfectionnement qui pourraient être utilisés par eux. Elles les font connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 23

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Le salarié licencié dans le cadre de licenciements pour raisons économiques résultant d'une opération de fusion, de rachat ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pur ou partiel quitte l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis sauf convention ou à la part non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour lesquelles l'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Article 24

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

La prise en charge par l'ASEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui sont tenues à cet effet de toutes les mesures nécessaires avec les ADESA compétentes.

Article 25

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de professionnalité bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'être de nouveau employés. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés concernés de toutes les possibilités de réembauche dans leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 26

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne faisant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas 1 an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Titre IV - Dispositions diverses

Article 27

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les représentants des salariés exercent les possibilités de représentation sociale de concert avec les salariés dans le processus de décision ainsi que les moyens de formation et de perfectionnement qui pourraient être utilisés par eux. Elles les font connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 28

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

La stutiioan des voyageurs, représentants et placiers, au rgaerd des problèmes de l'emploi, frea l'objet anvat le 31 mai 1969 d'un emexan au sien d'une ciossoimn ptiriaare où senort représentées les oairsaongnits seniyaldcs de VRP.

Article 29

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les disniopistos du présent acrocd s'inspirent des considérations générales énoncées dnas le préambule et dionvet être appliquées dnas luer esprit.

Aanyt puor oebjt de fixer des règles abceplaplis à la généralité des professions, elles ne fnot pas oastclbe à la cncloouisin d'accords dnas le cdrae des connevtonis cclelitoevs et ne rettmneet pas en cusae les acdcros déjà intervenus.

Toutefois, les ptraies sagariintes du présent acocrd ctneaontst :

- que ces arccods de bchnrae pnrourot farie l'objet d'une renégociation entre les oiasanorigtns compétentes ;

- qu'afin que ctete renégociation pissue pminneelet prrnde en considération les dsinioiotpss légales en vigueur et celles du présent acrocd noitnaal interprofessionnel, les dsiooptiisns clntvnenelniooes de branhce préexistantes purornot dnoc friae l'objet d'une procédure de révision dnas un délai de 2 mios ;

- qu'au tmree de ctete procédure et en cas d'échec, les pterias intéressées apprécieront la sttiuaion asini créée et pourront, en particulier, roceruir à la dénonciation des disnpiisoots en cuase conformément à l'article L. 132-8 du cdoe du taaivrl ;

- que cette procédure est aliaplcpbe tnat lourqse les dsopnsiitos clvlnooeetnnnis de bhacne fgiernut dnas un aoccrd clolteicf plairiectur que lorsqu'elles ont été insérées dnas une ciooetvnn clvtloceie ;

- que dnas ce dirneer cas la dénonciation ne saurait, bein entendu, entraîner celle de l'ensemble de la cenivtonn collective.

Chapitre II : Instituant des conventions de conversion

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les doistpisonis du cphratie II, itnatnsiut des cneinoovtns de conversion, de l'accord noanatil itoonerpsinefnserl du 20 orcotbe 1986 sur l'emploi, modifié par aennatvs du 12 avirl 1988 et du 22 jiun 1989, snot rnueceodtis puor une durée de 3 ans, à ctomepr du 1er jveniar 1994, suos réserve des mcotifdinioas ci-après. Au-delà de ctete durée, il ne srea puls aimds de noeuuavx bénéficiaires ddieests conventions, suaf rootuecidcnn des dsisontpiois précitées à des ctidoonnis qui seiraent à déterminer par les sigriaentas du présent accord. A cet effet, ceux-ci se réuniront dnas les 3 mios précédant son terme.

L'amélioration de l'efficacité du dtiisoispf des cintnoeovns de crsoieovnn psasnat également par une rhhrceee pmaetrne de

l'amélioration de son foecinmnennt et de sa gestion, l'AGCC dvera pnderre dnas les mireeluls délais, en losiian aevc l'UNEDIC et l'ANPE puor cleles qui les crnneonct respectivement, les meseurs nécessaires puor :

1. Améliorer les délais de tmsroiaisnn des dsreoiss d'adhésion ernte les différentes ptraies ptenaenrs au dsioistipf (entreprises, ASSEDIC, ETR) de façon à réduire au miamuxm le délai de msie en ouvere effective, à coptemr de la dtae d'entrée en veuguir de la civnoonetn de conversion, des aciotns de rsnlaeceesmt prévues au bénéfice des adhérents ;

2. Prtertmee le tanfrsert du dioessr de l'adhérent à l'ETR de son dcilome luqorse le blian évaluation-orientation frea apparaître que clea seairt de nartue à faielcitr le reecsensamlt rpiade de l'intéressé ;

3. Oitimpser l'utilisation des fnods au fenmaiennct des aotcins de fotraoimn déployées en fvuaer des salariés puor luleeqss de tleles actions snot nécessaires à luer reclassement, nanmmoett en reaplnpat ceenlramit les règles rteialevs au dépassement de la limite de 300 heures, ansii que ceells ceonanrnt la mtioaultasun de ces fodns et en vneallit à luer bnnoe acoiialtppn par les opérateurs ;

4. Vlelier au rcseep de la spécificité du dispositif, ggae de son efficacité dnas sa msie en ouerve à tuos les nevauix opérationnels, et s'assurer que ldsties opérateurs ganredt la maîtrise des opérations menées suos luer responsabilité.

Article 1er (1)

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Il est institué des cenonnovits de coesvirnon dnnot l'objet est de cirbeotnur au reseascelmnt des salariés qui, à la sutie de la spsepoiurn de luer emploi, ne proeanuirt être conservés par l'entreprise et, puor ce faire, de luer fctlaiier une foiortman asusi appropriée que possible.

En cas de lneiniecmcet puor ranosis économiques la driioetcn drvea dégager, puor poviour sarisaifte aux dsispontois de l'article 12.II et 12.III de l'accord nnaotial iiofrsoepnnestnrel du 10 février 1969 modifié, les mnyoes pettarment la msie en oreuve des coonnitves de conversion, à l'exclusion de totue atrue msuere de même nature, dnas les liiemts des dstnosoiipis de l'article 14 du présent chapitre.

Dans les cas de leeeiincncmt clietlcof puor rsnoais économiques où la msie en oreuve d'un paln saiocl est obligatoire, les covtennonis de cirovesnon fnotet ptraie des meeurs sectubsplies de fuigrer dnas le paln social, à l'exclusion de totue atrue mersue de même nature. Lorsqu'elles n'y fugrerinot pas, tuot salarié cmripis dnas le pejort de lenncceemitt et rmaspnleist les citoonndis prévues à l'article 8 ci-après, arua néanmoins la faculté d'en réclamer le bénéfice à la pclae des mrseues fgjurant auidt paln scoail et tndaent demnetercit au rsemlecsneat des salariés.

Dans les cas de leicnemceint puor rsoanis économiques où la msie en oreuve d'un paln soaicl n'est pas obligatoire, la dircieton dvera poeospr une ciovonetnn de cooneivsrn à chuaqe salarié coirpms dnas le pejort de lmcneneeciit et rpesmlianst les coonniids prévues à l'article 8 ci-après.

(1) Les atlercis du cptirhae II snot numérotés de 7 à 18 dnas l'accord du 20 ootcrbe 1986.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Pour pouvoir bénéficier d'une convention de conversion, les salariés doivent avoir au moins 2 ans d'ancienneté, sauf dispositions contraires favorables. Les conditions d'accès au régime d'assurance chômage des salariés de la deuxième et de la troisième catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale sont identiques à celles du régime d'assurance chômage.

Chacun des salariés en cause, dûment informé individuellement et par écrit, peut accepter ou refuser de telles conventions. Le décret écrit précise le délai de réponse dont dispose le salarié, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail sera rompu.

Ce décret est adressé à tous les salariés concernés, y compris lorsque la mise en œuvre d'un plan social est obligatoire et que celui-ci ne comporte pas de dispositions de conversion, afin, dans ce dernier cas, de permettre aux intéressés de faire usage de la faculté qui leur est offerte par l'article 12.II de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, de choisir le bénéfice d'une convention de conversion.

Lorsque le licenciement pour raisons économiques doit être précédé d'un avis préalable, cette information fait l'objet d'un document écrit qui est remis au salarié concerné au cours dudit entretien. Il dispose d'un délai de 21 jours à compter de cet entretien pour faire connaître sa réponse.

Dans les cas où ce licenciement concerne moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur adresse à chaque salarié concerné la lettre recommandée avec demande d'avis de réception prévue à l'article L. 122-14-1, alinéa 3, du code du travail, au 7^e jour suivant l'entretien préalable ou, en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement, au 15^e jour. Celle-ci devra :

- lui rappeler le délai dont il dispose pour accepter ou refuser la convention de conversion ;

- lui préciser qu'en cas de refus de la lettre recommandée adressée en vue de son licenciement, le point de départ du délai-congé étant fixé à la date de présentation de la lettre, conformément à l'article L. 122-14-1 susvisé.

Lorsque le licenciement pour raisons économiques doit être soumis à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement spécifique aux entreprises collectives, le décret dont il est fait mention dans le présent décret est remis à chaque salarié concerné à l'issue de la réunion du comité au-delà de laquelle les délais prévus à l'article 13-II de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 n'ont plus de caractère suspensif pour la mise en œuvre du plan social. Le salarié dispose d'un délai de 21 jours à compter de la remise de ce document pour faire connaître sa réponse.

Dans les cas où le délai de réponse du salarié s'achève au-delà de la date d'expiration du délai préfix, l'employeur adresse, à cette dernière date, aux salariés concernés, la lettre recommandée avec avis de réception visée au 5^e alinéa ci-dessus.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus.

Chacun des salariés en cause se voit systématiquement proposer, pendant la période de réflexion qui lui est impartie, un pré-bilan évaluation-orientation destiné à l'éclairer dans ses choix. Ce pré-bilan est organisé sous la responsabilité de l'ANPE (ou de l'APEC pour les cadres).

L'entreprise encourage la participation de tous les salariés ayant opté pour une convention de conversion à l'ANPE, ainsi que, pour les cadres, à l'APEC.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse de 21 jours dont dispose le salarié.

Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent convenir du report de la date de cette rupture. Ce report ne peut excéder 2 mois à compter de l'expiration du délai de réponse dont dispose le salarié.

Celui-ci bénéficie dès le jour suivant la date de la rupture du statut attaché à la convention de conversion.

La rupture ouvre droit, néanmoins, les dispositions du premier alinéa ci-dessus, au versement de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquis s'il avait effectué son préavis.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les salariés titulaires d'une convention de conversion bénéficient d'un statut pluriannuel jusqu'à leur réintégration et au maximum pendant 6 mois.

Ce statut leur permet :

- d'être considérés comme stagiaires de la formation professionnelle ;

- de percevoir, à ce titre, de l'ASSEDIC dont ils relèvent, une allocation spécifique égale à :

- 83 % de leur salaire brut antérieur pendant les 2 premiers mois ;

- 70 % de leur salaire brut antérieur pendant les 4 premiers mois suivants,

sauf que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation de base du régime d'assurance chômage pendant la même période.

Les salariés bénéficiaires d'une convention de conversion participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions, sur la même base et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation de base.

Le dossier de demande d'allocations de chômage déposé à l'ASSEDIC par le salarié ayant accepté une convention de conversion doit comprendre, en plus des pièces habituelles, une copie de leur contrat d'assurance social et d'une pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.

Les salariés privés d'emploi ayant adhéré à une convention de conversion peuvent, au cours de leur période d'indemnisation à ce titre, reprendre une activité réduite dans des conditions définies par la délibération n° 28 prise pour l'application de l'article 79 du règlement annexé à la loi n° 104 du 1^{er} janvier 1994. Cette reprise d'activité réduite n'affecte pas les droits des adhérents aux allocations de chômage prévues par le dispositif des conventions de conversion.

La période d'activité réduite effectuée pendant la durée d'indemnisation de l'assurance chômage s'impute sur la durée de 18 mois pendant laquelle l'indemnisation au titre de l'assurance chômage peut être cumulée avec une activité réduite.

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Le salaire antérieur, servant au calcul de l'allocation spécifique, est le salaire moyen, primes incluses, calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail, des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat.

L'entreprise qui embauche l'intéressé verse à l'ASSEDIC une somme égale à la part de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une convention de conversion et dont le montant total ne peut excéder :

- si le nombre de licenciements est inférieur à 10 ans dans une même période de 30 jours, 2 mois de salaire moins 14 jours ;

- si le nombre de licenciements est égal ou supérieur à 10 dans une même période de 30 jours :

- 2 mois de salaire moins 6 jours ;

- ou, lorsque le délai de réponse du salarié s'achève au-delà de la date d'expiration du délai préfix, 2 mois de salaire moins le nombre de jours, s'il est supérieur à 6, compris entre la date d'expiration du délai préfix et la fin du délai de réponse du salarié.

L'entreprise peut verser cette somme soit en totalité à la fin du 3e mois suivant le début de la convention de conversion, soit mensuellement par un 6e.

Dans l'hypothèse où l'indemnité de préavis aurait conrdoeprsu à une durée supérieure à 2 mois, la fraction excédant ce chiffre sera versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les salariés ayant opté pour une convention de conversion bénéficient d'un bilan évaluation-orientation destiné, d'une part, en complément du pré-bilan et en tant que de besoin, à évaluer leurs acquis personnels et à apprécier la nécessité d'une formation et leur adhésion à la suivre, et, d'autre part, en tout état de cause, à assurer le suivi individualisé pendant toute la durée de la convention de conversion.

Ces bilans sont réalisés soit directement par l'ANPE (ou l'APEC, pour les cadres), soit, sous la responsabilité de celles-ci, par l'AFPA ou par des organismes professionnels ou interprofessionnels qualifiés ; ils interviennent dans un délai compatible avec la mise en œuvre effective de la formation qui pourra être décidée.

Au vu du résultat de ce bilan, qui est communiqué à l'entreprise et aux salariés concernés, l'ANPE et, pour les cadres, l'APEC, proposent au choix des bénéficiaires, des formations, dans la limite de 300 heures, comprises dans les stages offerts par les dispensateurs de formation, publics ou privés, en mesure d'apporter leur concours. Les actions de formation ainsi proposées sont prises intégrantes des conventions de conversion ; elles doivent constituer de véritables formations et peuvent revêtir différentes formes, comprises dans les résultats du bilan évaluation-orientation.

Lorsque au vu du résultat du bilan évaluation-orientation l'ANPE (ou l'APEC) l'estime nécessaire, la limite des 300 heures de

formation peut être dépassée pour un contingent de bénéficiaires qui ne peut excéder 20 % du nombre des salariés en convention de conversion suivant une formation.

Les commissions paritaires de l'emploi définiront, en fonction notamment des emplois sous-jacents d'être offerts dans le secteur professionnel ou géographique considéré, les formations qu'elles recommanderont et auxquelles doivent répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'ANPE et par l'APEC.

L'entreprise peut, si elle le désire et si elle dispose des moyens pédagogiques nécessaires, organiser également des formations.

Pendant la durée de la convention de conversion, les entreprises sont associées au suivi de la formation des salariés concernés, étant entendu que les commissions paritaires de l'emploi pourront se voir déléguer cette responsabilité par les entreprises.

Outre le bilan évaluation-orientation, les salariés ayant opté pour une convention de conversion bénéficient d'un entretien avec l'ETR au cours du 3e mois de leur convention de conversion. Cet entretien obligatoire est destiné à faire le point de leur situation.

Les relations entre les salariés ayant opté pour une convention de conversion et l'ETR font l'objet d'une convention destinée à préciser les modalités de leur suivi par l'ETR à l'appui de l'engagement d'une démarche active de recrutement des intéressés résultant de leur adhésion à la convention de conversion. Ces dispositions comprennent notamment, outre l'entretien visé ci-dessus, un entretien de suivi avec des atouts.

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Une cellule de conversion sera chargée du suivi du salarié au cours de la convention de conversion.

Elle pourra être composée de représentants d'organismes tels que l'ANPE, l'APEC, l'AFPA, les commissions paritaires de l'emploi, les ASSEDIC, les ASFO, les FAF (et notamment l'AGEFOS-PME).

Elle aide et conseille les salariés en convention de conversion en tant qu'à l'occasion du bilan évaluation-orientation que lors de la recherche d'une formation appropriée, notamment pour leur aide à la recherche d'emploi, de leur aide à leur aide et d'adaptation à un emploi qualifié.

Elle contribue à son reclassement, notamment pour une proposition active du marché de l'emploi. En tant que de besoin, elle tient informés, l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement et les différentes instances intéressées dont les commissions paritaires de l'emploi et assure les relations entre elles.

Pour lui permettre d'exercer pleinement sa mission, elle est régulièrement tenue informée par l'ANPE des différentes actions mises en œuvre par celle-ci en faveur des salariés en convention de conversion ainsi que de l'utilisation qui est faite des possibilités de dépassement de la limite de 300 heures.

Cette fonction est confiée à une fois par trimestre un bilan des actions mises en œuvre dans le cadre de la convention de conversion prévue à l'article 12 (1).

(1) Voir article 6 du présent chapitre.

Article 8

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les entreprises assistées à la convention de conversion à la formation comptent prioritairement leur formation au financement de la formation et du bilan évaluation-orientation, à hauteur de 4 500 F par bénéficiaire d'une convention de formation.

Cette somme est imputable sur la contribution de 0,8 % pour la formation professionnelle continue, l'entreprise peut échelonner l'imputation sur l'exercice en cours et les deux exercices suivants ; elle peut également imputer cette somme sur les "dortis de

tirgae " qui snireaat à sa dpstsiioiin et societiilr le conucros des fdnos mutualisés aeulxqus elle aiurat accès.

Les sommes cdpnrnosoeart à l'ensemble des cehgras sloaecis qui aeiraunt été afférentes aux 2 mios de préavis diminués du nbrome de juros visés à l'article 11 (1) sornet versées par l'entreprise sloen les modalités indiquées par l'administration et affectées au fimennnaect des ataioocnlls spécifiques de conversion.

(1) Vior aticrle 5 du présent chapitre.

Article 9

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Otrue l'action menée par l'ANPE et, puor les cadres, l'APEC, les cmissionms piaetarris de l'emploi ctunrieoorbnt au rseenlamsect des intéressés conformément à la miosisn qui est la luer dnas ce domaine.

L'entreprise dreva également jueor un rôle aticf dnas ce reclassement.

Article 10

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

I. - L'entreprise qui ecumbhae un salarié en cetinnoovn de csionroven - à citoondin qu'il ne siot pas ecrone insirct à un stgae de fmoaiortn dnas le cdare de cttee convention, suaf s'il s'agit d'un sagte de froamtoin aux tneqcehuis de rhceechre d'emploi - assurera, si elle l'estime nécessaire, dnas la ltiime de 300 heures, une fromiaotn puor l'intéressé, qui srea financée par l'ancien epyuolmer et l'Etat dnas les cntnioidos prévues en cas de ciovennton de conversion, cette ebuahcme se sutinsbaut à une tllee convention.

L'intéressé srea lié par un conrtat de tavrial à durée indéterminée ou à durée déterminée et arua le même sttuat que les aertus salariés de l'entreprise. Pndnaet les 6 peirmres mois, sa rémunération srea au monis égale au slairae mniumim de la catégorie pnsleosiefrlnoe dnas lqeallue il arua été embauché, et, en tuot état de cause, au Smic.

II. - L'entreprise qui eucahmbe un salarié en ciootvnnen de ceversonoin dnas les coinindots prévues au pmereir alinéa du (1) du présent ariltce et qui etimse que la ffromiaon qu'il est nécessaire de lui asreusr diot dépasser la lmitie de 300 hueers bénéficiera d'un fcnnieemnat complémentaire au tirtre des heerus excédentaires dnas la litime de 4 500 F par salarié concerné.

Si le salarié embauché a déjà été isrinct à un sgate de fotoarimn ature que de fotamrion aux thnigeuces de rceehhcre d'emploi, l'entreprise bénéficiera, au titre de la fotmiaorn complémentaire qu'elle ermsiteait nécessaire de lui assurer, d'un fiacnmeennt dnas la limite de 4 500 F.

Ces femtnecinnas snot assurés par l'ancien euoeepmylr et l'Etat dnas les coitdnoinis prévues en cas de coteonvinn de conversion. Luer vereesmnt est effectué sur jcusiftitoain par l'ASEDIC dnnot relève l'entreprise.

Le bénéfice de ces fntceannemis est subordonné à la cnidoiotn que le caotnrt de taarvil du salarié embauché siot clncou puor une durée d'au minos 6 mois.

III. A ciidonton que le salarié bénéficiaire d'une cnvoioetnn de cevnosoin ait été embauché dnas un délai de 2 mios et que son cartont de taarvil siot conlcu puor une durée d'au monis 6 mois, l'ASEDIC rsrevea à l'employeur, pro rtaa tiomrpes à coemtp de la dtae d'embauche, les smemos qui lui snot deus par le précédent empyuoler en acpptolaiin du deuxième alinéa de l'article 11 (1).

(1)Voir actlire 5 du présent chapitre.

Article 11

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les saetnrigias du présent acocrd se roctorrennent au cruos du troisième ttirsreme de l'année 1988 aifn de procéder à un bialn d'application des mresues rtleievas aux cionentvnos de cvosoneirn ; au vu de ce bilan, purora éventuellement être revue la répartition de la paiciptoratin financière des différentes prtieas intéressées.

Il ne srea puls aidms de nuouaevx bénéficiaires diesdtes cveoontnins au-delà d'une durée de 3 ans à coptmer de l'entrée en vguieur des ditoinspisos du présent chapitre, suaf s'il y avait roecotiucdn des dtipoisiosns du présent cphairte à des cinnodoits qui seinart à déterminer par les signataires. A cet effet, ceux-ci se réuniront dnas les 3 mios précédant le temre du présent accord.

Article 12

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les dtnooiissips du présent catriphe s'appliqueront aux salariés concernés par des procédures engagées à coemtp du 1er jyneiar 1987, suos réserve que sieont preiss :

- par les prouvois publics, les dotiopssniis législatives et réglementaires prévoyant les codntiions de la poaititiracpn de l'Etat au fneeaicmnt des connovniets de cviroeson asini que les modalités de crerovutue soiaclle des salariés en cnieovntos de cionserovn ;

- par les confédérations siairgaetns de la cnoveinotn du 19 nvoermbre 1985 ratlevie à l'assurance chômage, les dssooinitips :

- fnxiat le mntnoat de la ptriaaoicpitn de l'UNEDIC au feimnncenat de l'allocation spécifique de cvoieornsn et de la faoortimn ;

- réduisant de 2 mios et dmei la durée de vesrneemt de l'allocation de chômage au tuax noraml aux salariés, qui, n'ayant pu être reclassés à l'expiration de luer cetooninvn de conversion, sronet pirs en cahрге par le régime de l'assurance chômage ;

- par les différentes piartes intéressées :

- les meusers déterminant les citonionds dnas lqeseeluls srea effectuée la ccolltee des smoems versées, puor le finnenmecat de la formation, par les entreprises, l'UNEDIC et l'Etat, aisni que les lnisoiias à établir aevc les différents omsarneigs également splbciiesuts d'intervenir dnas le faneincment et la msie en oureve de ctete frimaootn ;

- les modalités de constitution, de msie en palce et de ftniennncomot des cluelels de covnesiorn prévues à l'article 13 du crphtiaie II du présent accord, en tnat que de besoin, le rôle éventuel des cimnosoimss piaירתas des ASEDEC.

Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de

l'emploi

Article - Annexe à la convention collective pour le personnel des industries de cartonnages du 9 janvier 1969

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

I. - Lors des négociations des 26 et 27 mai 1968, il aait été prévu que les confédérations sneyladcs de salariés, d'une part, les représentants du CPNF et de la CGPME, d'autre part, se rontnrreneaict anavt le 1er obcote en vue de rhehcceerr un arcod en matière de sécurité de l'emploi et parnot nmtmaenot sur :

- les mueress de nrtuae à asuser les reseelmasctns nécessaires en plaiteucrir en cas de fousin et de contactnroein ;

- l'institution de consoimims peiatrirs de l'emploi par bhnaercs prlleonseiefnss et les mnsoisis qu'il cneonivt de dennor à ces cimsomnosis deavnv fonnentico en pnnirice au neviau niotanal et le cas échéant aux naevieux territoriaux.

Dès luer première réunion du 26 seretbmpe 1968, les mbemres de la délégation planaorte et les représentants des confédérations seylcandis de salariés snot cnuevos d'ajouter aux duex ponits mentionnés expressément par le pojert de prootlcoe de Gnlrlee la qseotu du délai d'information en tpems utlie du comité d'entreprise.

Si, puor des rasonis d'efficacité, ils ont limité luer négociation aux trios problèmes énumérés ci-dessus, ils cniroenfnt que, conformément au peorjt de ptrolooe de Grenelle, ils epdnrerrtennot au cruos du deuxième tmrisrete 1969 l'étude des myones pamentrtet d'assurer, aevc le cnoours de l'Etat, la fmoatiron et le pemocretiefnnnet professionnels, un arcod pctieliraur devant être recherché dnas ce dainmoe en ce qui cnonrce les cadres. Ils cforiennmt également qu'ils eianemornxt le problème d'un aseilomeunsspst de l'âge de la retraite, en petcuiralr dnas le cas de priviotan d'emploi et d'inaptitude au travail. Ils considèrent eifnn qu'une réduction psvsorrgiee de la durée du taavir citostnue un des éléments d'une piitqloue avitce de l'emploi.

II. - Les petrais sitnaiarges du présent acorcd snot ciocnevuans qu'une polqitue aitcve de l'emploi s'impose dnas une économie en mneoveumt ; un telle piquoitte diot viesr à l'utilisation opalmite des capacités de tivaarl et par conséquent à la réduction des périodes de non-emploi. Elels anffmient luers responsabilités rcevseeipts en ce domaine.

Les diocnisusss ptriraaies engagées le 26 seretpbme 1968 ont peirms d'aboutir à la msie au piont des dpiosnsiots ci-après. Les ptirae striinagaes eitnmset nécessaire de rpaelepr préalablement certaens apcetss du problème de l'emploi qui luer pnaessrit essentiels.

III. - Cuecanoinvs que la généralisation de cniiommosss piaerrats de l'emploi, pnosinelo freess et interprofessionnelles, prtmeera à ttoues les prtiaes intéressées de prsregeosr dnas la ciannnoscase des problèmes de l'emploi et, partant, de fiecliatr la sooituln des difficultés que peuevnt rnoenetr les travailleurs, les piaters siaiangrnt snot ceuevnns des dinipoitsoss ci-après qui règlent les cidinootns générales suanivt llelsuqees les csomionsmis paiteirars dionevt être créées asnni que lerus modalités de fonctionnement.

Soucieuses de ne pas iosmepr un cdare rdigie dnas un daonmie où l'adaptation aux caractéristiques des psonserifos est particulièrement nécessaire, eells lseisant aux coimmosiss praiertais de l'emploi elles-mêmes le sion de fiexr citearnes règles d'organisation et nmenmaott les cnidontois de prpiitociaian aux réunions des représentants des oiotgaarisnns signataires.

Les ciosonsmmis ptariaries de l'emploi dnvioet cunicoror au rcmeelsnseat des salariés dnot il n'aura pas été piblosse d'éviter le licenciement. Lorsqu'elles soenrt seisis de cas de lcnecmntiees cilctleofs d'ordre économique pasnot un problème garve de reeseanclsmt qui n'aurait pu être résolu, eells dvorent s'assurer de la msie en oeuvre des moyens dibpnleosis puor

ptremerte le réemploi des salariés licenciés.

Les ortsanoinagis sgiaitanres décident de se riveor une fios par an puor échanger leus veus sur la stuoiain générale de l'emploi et friae le ponit sur le rôle joué par les coonmiissms peirirtaas de l'emploi.

IV. - Les etrserneips deivont juoe luer rôle dnas ctete puoltique de sécurité de l'emploi. Dnas tuos les cas eells deivont s'efforcer de friae des prévisions de façon à établir les baess d'une poiltuque de l'emploi. Lorsqu'elles ernnretpent des opérations de fusion, de concentration, de rstitorarecutun (1), vinsat à amtguneer la compétivité des entreprises, eells dinevot intégrer dnas leurs études préliminaires les inecncieds prévisibles en ce qui cecorne l'emploi et préparer les siulntoos pteanmrett de réduire les éventuels licenciements, nnamtoemt par un erfoft de fomoatrin flitlncaat des moutanits internes.

Aux termes de l'article 3 (§ 6) de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise est ortiagneolmebit informé et consulté sur les quoeintss intéressant l'organisation, la gotisen et la mchare générale de l'entreprise, et ntamoemnt sur les mesuers de nartue à acffeert le volume ou la stcrtruue des effectifs, la durée du tarival ou les cidtoinnos d'emploi et de tvraail du personnel. Il est oimgietelbaront ssiai en tpems utlie des poretjs de cpsromosein d'effectifs ; il émet un aivs sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Dans ce cadre, les siteaagnis du présent acrocd ont défini les ciidonots dnas lullseeqes le comité d'entreprise dveiat être saisi des pejtros de licenciements. L'information et la cnoaosttulin en ce dniomae deionvt pemrrtte des échanges de veus réguliers sur les problèmes de l'emploi dnas le crdae de cauqhe ernnistpee ou établissement, ces échanges pauonvt cdouinre à une sootluin saifttaasinse des difficultés rencontrées.

V. - Lugsroe des ceagnemtnhs de sturrctue importants, de ntuaere à entraîner des lcciteniemes collectifs, sronet envisagés par une profession, les peairts saigraetins redomanmcent que des consnaievots seonit engagées ertne les ostaanngrrios pealnaotrs et les osnangtiaoirs sidlcnyaes de salariés de la preisofoon en vue de déterminer les mseuers prropes à ltimeir les conséquences sicaleos des décisions à intervenir, et nnetamot les ciontondis dnas luelqeesl piurnoraet être cceoluns des conviotenns aevc le fdnos niaotnal de l'emploi, en puelctriiar en ce qui cncreone les aiontcs de ftaroimon et de réadaptation professionnelles, l'attribution d'allocations dégressives et la stiouitan des salariés de puls de stoanxie ans.

C'est en vue de ftliciaer ces criansvnooets que les oinaistnogras stiireagnas du présent acorcd ont fiat auprès du mstinrie d'Etat chargé des aferifas slieocas une démarche cumomme puor lui dnmedaer des éclaircissements sur l'action du fnods nnitaaol de l'emploi et sur les ciontdonis d'application de la loi du 31 décembre 1968 sur la rémunération des satergaiis de la fotirmoan professionnelle.

Titre Ier : Généralisation de commissions paritaires de l'emploi

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

En vue de cebunirotr à améliorer la siaotiutn de l'emploi, les parites sinreigatas décident que des cimsiosnmos piratriaes de l'emploi dovernt être instituées avant le 31 mai 1969 dnas les différentes professions.

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Les cnsmmiosois pteairais de l'emploi snoret constituées au niaevu naaiotnl dnas cqahue peforsison ou gropue de professions. Les ciosmmonsis nnieoaalts pnfselosreneiols ainsi créées aornut la faculté de merte en pclae des cmmssioins régionales penoerillsoesfn dnas les régions où la densité d'une poeosfrsin

le rderniat psislobe et souhaitable.

Dnas le cas où l'institution d'une cmssomiion nianlaote peelfoinnolssre se hteuierat à des difficultés tanent aux scutrreus de la profession, des csioominsms régionales ponlesiesrlnoefs droenvt être constituées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Eu égard aux actpess régionaux snovuet déterminants en matière d'emploi, les ptiars saigtenairs décident également de mrttee en place progressivement, au nvaeiu des régions de programme, des cominmssois ilnreeensetiflpornsos régionales.

Article 4

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Les cosnimsmios preriiats de l'emploi cdrronenmopt au monis un représentant de canuhce des confédérations senldycias sngaeiats du présent aocrd et un nbmroe de représentants parnaoutx égal au ttaol des meebmrs salariés.

Lusoqre ces cosmiinmsos coooermtnrpt des memebms suppléants, ceux-ci reernovt les mêmes ducoemtns que les meebmrs titulaires.

Article 5

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Les cosimmoins prtareis de l'emploi ont pour tâche :

- de premrtete l'information réciproque des oaisgnitnroas sigrnaetias sur la siotiatur de l'emploi dnas luer resorst pesonriesfnol et terri-torial ;

- d'étudier la siiouttan de l'emploi, son évolution au cuors des mios précédents et son évolution prévisible ;

- de piiparcetr à l'étude des mnyoes de formation, de pfreeomennncit et de réadaptation professionnels, pbiculs et privés, enxsitat pour les différents nuveaix de qtuloiafaicin et de rehrceehr avec les priouovs plicbus et les oemsignars intéressés les meonys peroprs à aserusr luer peline utilisation, luer aoadittpn et luer développement et de fuemorlr à cet efeit tuetos ooirsatenbvs et ponsoropits uielts ;

- d'examiner en cas de lenticemneics cilofcets les cniodontis de msie en orevue des meyns de rsmleseanct et de réadaptation.

Un rpoaprt diot être établi, au monis annuellement, sur la soatutiin de l'emploi et son évolution.

Article 6

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Les comomssinois fxniet la périodicité de lerus réunions qui ne dreva pas être inférieure à une réunion par semestre.

Article 7

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

L'organisation platanroe assemrua la craghe du secrétariat de la commission.

Article 8

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Les csmoismnois piitarraes de l'emploi drevont pendrrre ttueos iaitvnietis uiltles pour établir, à luer nieavu trrreiotial et professionnel, les lnoaiiss nécessaires avec les administrations, cmniiiosmoss et comités ociiflfs aanyt des artbiittonus en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'agence nilantaoe pour l'emploi, l'A.F.P.A. et les comités régionaux de la fairomotn professionnelle, de la pooirtomn soalcie et de l'emploi ainsi qu'avec l'association pour l'emploi des cdaers (A.P.E.C.), l'U.N.E.D.I.C. et les A.S.S.E.D.I.C., en vue d'échanger tuos les renseignements, notmenamt d'ordre statistique, dnot eells prneoiraut diessopr ou aiovrr besoin. Les cismomisons paitareis de l'emploi rhceecenhrrot luer coopération aux tâches qu'elles assneumt et luer ooffnrrit luer collaboration.

Article 9

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Dnas le délai d'un an à compter de la dtae du présent accord, et ultérieurement cqahue année, les oginsitanaros snigaertais se rrrnrnteocet pour exeainmr eesnbmle la saottuiin de l'emploi et friae le pnoit sur le rôle joué par les csoomsiimns perraatiis de l'emploi.

Titre II : Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques

Article 10

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Louqsre le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un prejt de liciennecmet collectif, l'ordre du juor diot le mteenionnr expressément.

Article 11

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui prtreetme de juoer eteeffinmecvt son rôle consultatif, la dcritoien diot lui donner, dnas un domencut écrit, les iotidaicnns ulites cacreonnt l'importance des ltinnccieimes envisagés, les catégories prsoneflnoeeiss concernées aisni que les risoans l'ayant citnodue à présenter le pjoert smious pour aivs au comité.

Article 12

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Dès que la diteiorcn est en meurse de prévoir les conséquences dnas le daimnoe de l'emploi des décisions de fusion, de cteonontaircn ou de restructuration, elle diot en iornefmr le comité d'entreprise ou d'établissement, le cluontesr et étudier avec lui les cidonionts de msie en oevrue de ses prévisions, nmoamtent en ce qui cnnrooce le rcruoes éventuel au fdons ninaoatl de l'emploi.

Lusqroe l'entreprise cutnsole le comité d'entreprise ou d'établissement sur un perojt de lincencimeet cilcltoef résultant d'une décision de fusion, de crnoiettcanon ou de restructuration, elle diot l'informer des fceturas économiques ou tceehuniqs qui snot à l'origine de cette sitiotaun et iiduenqr les dipotosiisns

qu'elle a pu pendre ou envisagé de perdre pour l'embauche les mesures de licenciements.

Article 13

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Lorsque, pour des raisons économiques conjoncturelles, une entreprise envisage un licenciement collectif, elle doit - à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles caractérisées par un caractère d'urgence - respecter un délai entre la date où le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par le licenciement est réuni à ce sujet et la décision définitive du chef d'entreprise ou d'établissement.

Ce délai est de :

- huit jours lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 50 ;

- quinze jours lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 50 et inférieur à 100 ;

- un mois lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 100.

Article 14

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Dans le cas où un licenciement collectif est envisagé, dans un délai maximum de six mois, consécutivement à une fusion de plusieurs entreprises, à une absorption des uns par les autres de plusieurs entreprises, ou à une restructuration de l'entreprise, le délai d'information prévu ci-dessus est fixé à :

- un mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200 ;

- deux mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300 ;

- trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 300.

Le délai de trois mois prévu ci-dessus pourra être prolongé par accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement, lorsque la situation de l'emploi et les moyens des entreprises de formation professionnelle nécessiteront la fermeture et la mise en œuvre de mesures particulières.

Titre III : Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique

Article 15

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Lorsqu'une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;

- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une procédure de maintien dans l'emploi à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise ;

- mettre à l'étude les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre des licenciements.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient être trouvées au sein de l'entreprise, les commissions paritaires de l'emploi compétentes seront saisies.

Article 16

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Si une opération de fusion, de cession ou de rachat entraîne la réduction des effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mesures internes, elle doit s'employer à éviter que ces mesures entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle ou par d'autres moyens de préférence la forme de licenciement pour motif personnel aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de maintenir le nombre des salariés dans un établissement d'ordre économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1).

Article 18

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Le salarié déclassé par l'effet d'une mutation interne résultant d'une opération de fusion, de cession ou de rachat bénéficie des dispositions de l'article 17. En outre, si son déclassement entraîne une réduction de son salaire d'au moins dix pour cent et s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après l'expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le premier mois suivant : 80 p. 100 ;

- pour le deuxième mois suivant : 60 p. 100 ;

- pour le troisième mois suivant : 40 p. 100 ;

- pour le quatrième mois suivant : 20 p. 100.

Le salaire horaire annuel est égal à la moyenne horaire, basée sur quatre heures, comprises, des semaines des trois dernières années précédant le reclassement.

Article 19

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouveau établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté antérieure dans le précédent établissement.

Article 20

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit par toutes les démarches utiles faciliter à l'intéressé l'obtention des avantages de retraite prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au fonds national de l'emploi.

Article 21

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec reclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Article 22

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Les entreprises doivent réserver les possibilités de réaffectation aux salariés dont le licenciement a dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de perfectionnement qui leur doivent être utilisés par eux. Elles le font connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 23

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de cession totale ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis prouve à l'entreprise qu'il a versé à payer l'indemnité de préavis conformément à la partie non exécutée de son préavis, et en conséquence le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour lesquelles l'emploi résultant de l'usage ou des dispositions de conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec les chefs d'entreprise.

Article 24

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

La prise en charge par les Aides des salariés licenciés doit être

facilitée par les entreprises qui assurent à cet effet tous les contacts nécessaires avec les Aides compétentes.

Article 25

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut concéder avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 26

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne faut-il pas pour la durée des congés payés, il peut sur sa demande obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatoire de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Titre IV : Dispositions diverses

Article 27

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Les entreprises doivent faire connaître aux sites les besoins de l'agence nationale pour l'emploi les offres d'emploi. Pour les postes de cadres cette déclaration est faite à l'association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.) ou à sa section régionale.

Article 28

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

La situation des voyageurs, représentants et préposés au regard des problèmes de l'emploi fera l'objet avant le 31 mai 1969 d'un examen au sein d'une commission paritaire où seront représentées les organisations syndicales de V.R.P.

Article 29

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des professions, elles ne peuvent pas en cause les accords déjà intervenus et ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives.

Article 30

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1969

Le présent accord sera déposé en triple exemplaire au casier de prud'hommes de la Seine (section du commerce).

Accord du 30 novembre 1992 relatif à la classification

Article - Classification professionnelle du personnel du cartonage

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1992

Les délégations des onsaaintiraogs sldaeyncis CFDT-CFTC, CGC, CGT, CGT-FO et la délégation patarnole de la fédération française du cnantrgoae ont cenonvu de merrte en pclae une nvlleuoee csfiiiaocsaitn des salariés, oebjt du présent acorcd cdrae national.

Celui-ci ctpmrooe un esnbmele de txtees indissociables, à savoir :

le préambule ;

la msie en atiolaicppn ;

le guide d'utilisation de la ccsiiiaotlfsan ;

le luexiqe ;

la glilre de caslfoiisaitcn plnoesreloinsfe ;

les siealars mniima puor 1993.

Denmade d'extension

La deadmne d'extension ansii que le dépôt à la drocieitn départementale du tairavl de Prias du présent aroccd seront effectués à la dliincgee du scidaynt patronal.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1992

Une poiiuqlte nitlonaee cohérente des sraaleis ilmpuiee l'existence d'un mdoe de cicflsiaatsion adapté aux évolutions des tinceuheqs et de l'organisation du travail. Le système en vuueigr dnas le ctrannaoge basé eieestnlslenemt sur des pniisortrpces précises de pseots aevc ou snas uliitotasn de meahcnis n'est puls adapté, car pnrteetamt par aatlmiiisossn seenmulet de cselsar les neuouavx métiers et fonctions.

L'élaboration d'un nuevaou système était indispensable. La grlile à critères csalatnss divisée en naveiux subdivisés en échelons affectés d'un cnefiecioft a été retenue.

Puor l'ensemble des catégories de personnel, les critères de nuaeivx snot les mêmes, à savior : nrtuae de l'activité, anooutime et initiative, responsabilité, firatomon pieslolnnosfere et nveaiu de connaissances. Les cicnasanosnes rsiqueeus puor cuhqae naiveu snot précisées par une référence à un degré de fmairtoon retneu par les tetexs légaux et aeqisucs par vioe soraclie et expérience pelennsiorsfole et/ou fatomorin continue.

Les définitions d'échelons s'appuient, en outre, sur des éléments complémentaires qui ne snot pas nécessairement tuos pirs en considération à chaque échelon (technicité, tmpes d'adaptation, polyvalence, csesnoanaicns latérales, atipdeuts à trrttsenmae ses connaissances, à aeminr une équipe...).

L'application de la neovulle cfaicltiaiossn diot conrduie à une

rimsee en ordre des classements. Elle diot fviaesorr le déroulement de carrière des salariés, l'examen de leus possibilités d'accès à des eoimpls de qliuoaaiicftn supérieure, et peretmrte une mureliele prise en cotmpe de la fotmaorin iaitlinte et continue.

Dnas cet esprit, puor tuot novuel eplmoi disponible, l'entreprise privilégiera l'évolution de ses salariés.

Article - Mise en application

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2013

Présentation du système de classement

La gllire de cssiataioflicn cpttomoe 6 neviaux et 19 échelons de quiiflitaooacn snas possibilité de création de cecofniietfs supplémentaires ou intermédiaires et un nvaeiu CHC (cadre hros classification).

Catégories pnollensisoerefs :

- oiverrus (niveaux VI, V, IV) ;

- employés (niveaux VI, V, IV) ;

- maîtrise (niveau IV [échelons 3, 2, 1] neivau III) ;

- cedras (niveaux II, I, CHC [cadre hros classification]).

Affiliation des assimilés crdeas aux régimes de reaître complémentaire et de prévoyance (art. IV bis) : niveau III, échelons 2, 1.

Coefficients hiérarchiques

Un cfoeecinfit est fixé à cuqhae échelon de la grille. Les cnetcfeois s'établissent de 180 à 700.

Il n'y a pas de cnchnaoocdre systématique ertne les neavuuox ceteconfiis et les anciens.

Le cslmenaset des salariés diot se friae à pairtr des définitions générales des naevux en tnaent cptmoe des qature critères suivants, snas priorité ni hiérarchie ertne eux :

- ntarue de l'activité ;

- autonomie, iiviiattne ;

- responsabilité ;

- ftromoian professionnelle, neiavu de connaissance.

L'attribution d'un cenoffciiet à un salarié dreva découler de la msie en caoocrdnne simultanée de l'ensemble des critères de nueivax et échelons rieuqs par le potse et des aptitudes, compétences, expériences et casanoienccss du salarié.

L'expérience, la formation, les diplômes ne denonnt accès à un niaeuv et échelon que si l'ensemble de ces critères cposernord à la spécialisation du poste. Ansii puls de faritomon ou de diplômes que riques par le pstoe ne dnone pas accès oeatroeginblimt à un échelon supérieur.

Bien que le trtroat ne fasse pas praitre des critères de classification, il est indiqué que le pesrnonel à pratir du nveiau V, échelon 1, puet être éventuellement appelé à ereexcr celui-ci dnas les cdiitnnioos prévues par les dinisoptoiss légales et conventionnelles.

Pour la msie en pcalle et l'entrée en vieguur de la nueollve gilrle de classification, les eeeitrpsrns aonurt jusqu'au 31 juielt 1993. Les silaars mmiina proienlonsses de la nleuvre cfcsilaioatsin s'appliqueront néanmoins dès le 1er jviaenr 1993 aevc eefft rétroactif si, dnas les entreprises, l'entrée en veuiugr de la

La nouvelle classification est postérieure au 1er janvier 1993.

En application des articles 23 et 24 de la loi collective, les désaccords pouvant naître de la mise en place de la nouvelle classification s'inscrivent du ressort des compétences des comités nationaux d'interprétation et, si nécessaire, de l'arbitrage national.

Salaires minimaux professionnels

Les salaires minimaux professionnels sont calculés à partir d'une base de calcul, dite valeur de point 100, que multiplie le coefficient et que divise 100 pour avoir le salaire hiérarchique minimum de l'échelon et que multiplie 169 h 65 pour avoir le salaire mensuel minimum professionnel.

Ils se situent par rapport aux salaires effectifs gagnés et minima conventionnels.

La valeur de point 100 est fixée à 19,34 F au 1er janvier 1993. Elle sera portée à 19,76 F au 1er juillet 1993.

Il est convenu que les parts se répartissent lorsque la valeur de coefficient 180 correspond à la valeur du Smic.

Les salaires minimaux professionnels sont calculés sur la base de la grille d'indexation des éléments de la rémunération : cotisations pour réductions d'heures, prime de production, primes individuelles diverses à l'exception de la prime d'ancienneté, du 13e mois, de la prime de vacances, des permis de fin d'année, prime d'astreinte, prime de travail posté et de toutes primes ayant le caractère de rémunération de frais.

L'accord signé sur le montant du salaire minimum professionnel de chaque coefficient de la grille ne pourra jamais entraîner une diminution des salaires réels dont bénéficient les salariés en place dans une entreprise au jour de la signature du présent accord.

Pour les emplois où l'application de la nouvelle grille de classification et des salaires professionnels entraînera des augmentations inférieures ou égales à + 3 % sur les salaires réels, la mise à niveau devra intervenir à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille dans les entreprises. Pour les emplois où l'augmentation des salaires réels, après reclassement, entraînera des hausses supérieures à 3 %, la mise à niveau s'effectuera sur une période maximale de deux ans de la manière suivante :

- + 3 % à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification ;

- + 2,5 % par période de 6 mois jusqu'à la mise à niveau avec le dernier accord connu à la fin de cette période de 2 ans ; la dernière année d'augmentation pourra être supérieure à 2,5 % si nécessaire pour cette mise à niveau.

L'application de l'ensemble du tableau sur les salaires minimaux professionnels avec minimum à l'ajout d'une valeur 100 et l'inclusion de divers éléments de la rémunération ne fera pas obstacle à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises.

Article - Guide d'utilisation de la classification

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2013

A. - Méthode de classement du personnel

Sur la base des quatre critères définis dans la grille, le classement du personnel doit :

- prendre en compte, d'une part, les compétences et, d'autre part, la nature des emplois dans l'entreprise ;

- correspondre ces éléments aux définitions générales des 6 niveaux et 19 échelons de la grille et se référer au libellé ;

- se référer à la liste des emplois repères, celle-ci devant être établie avant le 31 décembre 1992.

Pour le personnel présent dans l'entreprise à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification :

- le reclassement ne devra pas entraîner de diminution du salaire réel ;

- la rémunération actuelle ne sera pas prise en compte pour déterminer le niveau de reclassement.

Le présent système de classification étant fondé sur des critères différents du précédent, il n'y a pas lieu de recourir de coordonnées entre les anciens et les nouveaux coefficients. De ce fait, il convient de prêter une attention particulière au rapprochement en tenant compte de l'acquis professionnel des salariés dans leur emploi et de l'emploi réellement exercé.

Ainsi, l'expérience et la qualification acquises par les salariés dans l'entreprise et reconnues par leur classement actuel sont des éléments importants qui doivent être pris en compte pour le reclassement.

Les salariés possédant la parfaite maîtrise de leur métier, et reconnus dans leur classement actuel, ne doivent pas être reclassés à des niveaux impliquant une moindre technicité.

De manière générale, l'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement dans l'entreprise au niveau considéré seul qu'il soit, lorsque le salarié a acquis la technicité requise par l'emploi.

B. - Procédure de reclassement

La mise en œuvre de la nouvelle classification doit donner lieu à une réunion préalable spécifique, deux si nécessaire avec la ou les organisations syndicales, ou, à défaut, les délégués du personnel, ou, à défaut, le comité d'entreprise.

Les décisions sur l'orientation générale du peuplement de l'entreprise sont communiquées aux organisations syndicales ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, au comité d'entreprise, 15 jours avant la réunion.

Au cours de cette ou ces réunions, l'employeur commente et explique le nouveau système de classement et présente, pour information, l'orientation générale du peuplement de reclassement.

Des réponses motivées seront apportées aux questions éventuelles des représentants du personnel.

Le projet définitif sera adressé.

L'employeur devra informer le salarié de son nouveau classement par écrit au moins un mois avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification.

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, le salarié peut demander à l'employeur un examen de sa situation. Dans un délai de 1 mois, l'employeur doit faire connaître sa décision au salarié au cours d'un entretien pris sur le temps de travail.

C. - Attributions et suivi dans l'entreprise

L'examen des problèmes généraux et/ou particuliers d'application de la nouvelle grille de classification sera aré par la demande des représentants du personnel.

D. - Évolution de carrière

Dans le souci de privilégier l'évolution de carrière des salariés de l'entreprise, et pour tout emploi disponible, l'employeur avant de recourir à un recrutement externe examinera toutes les possibilités internes de promotion et/ou de mutation à un niveau au moins équivalent, et favorisera les formations nécessaires.

Article - Lexique

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1992

Adaptation : faculté du salarié à se conformer à sa situation de travail.

Autonomie : degré d'initiative dont dispose le salarié dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues.

Directives : indications générales verbales ou écrites données par la hiérarchie.

Expérience : ensemble des connaissances et du savoir-faire acquis par une pratique professionnelle.

Formation professionnelle : ensemble des moyens éducatifs, scolaires et professionnels mis en œuvre pour préparer à l'exercice d'une activité.

Initiative : action du salarié qui propose et réalise les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches.

Instructions : consignes précises sur les méthodes opératoires à mettre en œuvre.

Nature de l'activité : caractéristiques des travaux à effectuer.

Niveaux de connaissances.

I et II : formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence

ou des écoles d'ingénieurs.

III : formation du niveau du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du diplôme des instituts universitaires de technologie (DUT) et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (DEUG).

IV : formation d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat, du brevet de technicien (BT) ou du brevet professionnel (BP).

V : formation équivalente à celle du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou borne du brevet d'études du premier cycle (BEPC).

VI : diplômes n'exigeant pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire.

Polyvalence : capacité à exercer des activités différentes.

Responsabilité : fait d'être chargé de ses actes professionnels dans le cadre des directives et instructions qui sont données.

Technicité : connaissances professionnelles spécifiques.

Article - Grille de classification professionnelle

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2013

Niveau	Qualification du niveau				échelon	Définition des échelons	Coefficient
	Nature de l'activité	Autonomie et initiative	Responsabilité	Formation professionnelle et niveau de connaissance			
I	Emploi de cadre de direction. Définit la politique et les objectifs de l'entreprise ou d'un secteur d'activité.	Très grande autonomie de jugement et d'initiative. Niveau décisionnel.	Très large responsabilité de gestion.	La formation et les connaissances sont des niveaux I et II de l'EN et/ou une expérience confirmée.	1	Assure la direction de l'entreprise d'un établissement ou d'un département important.	700
					2	Autonomie totale de jugement d'initiative et de décision dans le cadre défini par la direction générale. Expérience très étendue dans une ou plusieurs techniques.	600
II	Emploi de cadre.	Participe à l'élaboration des objectifs et bénéficie d'une large autonomie de jugement et d'initiative.	Initiative dans la recherche et l'utilisation des moyens permettant d'atteindre les objectifs fixés. Responsabilité de la gestion de son secteur (qualité, coût, délais).	Connaissance et pratique d'une ou plusieurs disciplines. Les connaissances acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle sont des niveaux I et II de l'EN.	1	Comme échelon 2 mais avec une expérience confirmée de plusieurs spécialisations.	510
					2	Comme échelon 3 mais avec une expérience confirmée dans une spécialisation.	470
					3	Ingénieur, cadre diplômé ou non, ayant acquis les connaissances lui permettant d'assurer la réalisation des objectifs d'un secteur.	410

Niveau	Qualification du niveau				Échelon	Définition des échelons	Coefficient
	Nature de l'activité	Autonomie et initiative	Responsabilité	Formation professionnelle et niveau de connaissance			
					4	Cadre débutant ayant moins de 1 an d'expérience professionnelle.	355
III	Emploi à haut niveau de spécialisation ou d'encadrement.	Reçoit des consignes et organise le travail d'ensemble de l'activité et définissant les objectifs. Loge et organise pour : les moyens, le mode opératoire, les opérations de conformité et l'ordre de succession.	A en charge la réalisation des objectifs de son domaine d'activité.	Maîtrise confirmée d'une spécialisation. Les connaissances acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle sont du niveau 3 de l'EN.	1	Maîtrise complète des tâches du niveau III pouvant permettre de participer à la définition des objectifs d'une spécialisation et d'encadrer le personnel des échelons 2, 3 et 4.	350
					2	Fonction élargie par rapport à l'échelon 3 et expérience de 3 ans minimum dans son domaine d'activité.	315
					3	Comme échelon 4 mais avec une expérience ou une formation dépassant le cadre d'une spécialisation mise en œuvre dans l'entreprise.	290
					4	Doit maîtriser au moins une spécialisation. Capacité d'organiser et/ou d'animer une ou plusieurs équipes. Expérience du niveau IV, échelon 1, 1 an minimum, ou niveau III de l'EN ayant moins de 1 an d'expérience professionnelle.	275
IV	Exécution des tâches très qualifiées.	Reçoit des instructions fixes : l'objet et les moyens. Autonomie pour : le mode opératoire, les opérations de conformité et l'ordre de succession.	A en charge la réalisation complète de l'objectif fixé.	Les connaissances pratiques et théoriques acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle sont du niveau IV (bac, BP, BT) de l'EN.	1	Comme échelon 2 avec capacité d'exécuter et/ou de faire exécuter dans sa spécialité les tâches du niveau V et/ou d'assurer la transmission du savoir-faire du personnel de chaque échelon et/ou d'assurer le contrôle d'une équipe d'importance variable.	260
					2	Réalisation de travaux d'une grande technicité avec capacité d'assurer la transmission du savoir-faire et/ou contrôle éventuel de personnel devant exécuter les travaux des échelons précédents.	240

Niveau	Qualification du niveau				Échelon	Définition des échelons	Coefficient
	Nature de l'activité	Autonomie et initiative	Responsabilité	Formation professionnelle et niveau de connaissance			
					3	Comme échelon 4 avec capacité de transmission des directives et/ou contrôle de personnel d'exécution peu nombreux.	220
					4	En plus des capacités prévues au niveau V, exécution de travaux très qualifiés dans le respect des normes qualitatives. Niveau IV de l'EN ayant moins de 1 an d'expérience professionnelle.	210
V	Exécution de travaux qualifiés d'un métier.	Reçoit des instructions fixant : l'objet, les moyens et les limites d'intervention dans le mode opératoire et les opérations de conformité.	Assure l'exécution selon les normes fixées.	Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle du niveau V (CAP, BEP) de l'EN.	1	Comme échelon 2 avec l'initiative dans l'ordre d'exécution et/ou avec maîtrise des moyens mis à sa disposition dans les limites d'initiative fixées.	200
					2	Exécution de différents travaux qualifiés nécessitant une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi à l'intérieur d'une période maximale de 3 ans ou niveau V de l'EN expérimenté.	195
					3	Exécution de différents travaux nécessitant une expérience professionnelle de 1 an minimum ou niveau V de l'EN débutant.	190

(+) Carte hors classification : cadre occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles de la classification et ayant en charge la responsabilité de services dirigés par un cadre niveau I. Son coefficient de tarification sera l'objet d'accord

particulier.

Niveau VI par avenant n°147 du 4 février 2013 :

Niveau	Nature de l'activité	Autonomie/ initiative	Responsabilité	Formation professionnelle Niveau de connaissance	Échelon	Définition des échelons	Coefficient
VI	Exécution de travaux simples sans technicité ni difficultés particulières	Reçoit des instructions précises fixant : l'objet, les moyens, le mode opératoire et les opérations de conformité	Vérifie la conformité des travaux aux consignes reçues	Aucune connaissance ni formation professionnelle ne requise en dehors de la scolarité obligatoire.	1	Exécution de tâches simples directement attribuées et adressées. Périodes d'adaptation ne dépassant pas 1 mois.	185
					2	Exécution de tâches très simples avec période d'adaptation ne dépassant pas 1 semaine.	180

Avenant n° 1 du 13 janvier 2011 à l'accord du 28 juin 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFC.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FIBOPA CFE-CGC ; CGT-FO papier-carton.

Article 1er - Modification de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Le présent régime de prévoyance est applicable aux entreprises eatnnt dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale de l'industrie du cartonnage.

Article 1.2 - Bénéficiaires des garanties

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2014

Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises visées à l'article 1er et ce, quelle que soit l'ancienneté et la nature du contrat de travail.

La catégorie de personnel « salariés non cadres » visée le personnel ne comprend pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de ratification et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

La catégorie de personnel « salariés cadres » vise le personnel rattaché des articles 4, 4 bis de la convention nationale de ratification et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 1.3 - Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Le droit à garantie est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime de prévoyance mis en œuvre par le présent avenant.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, manuellement ou automatiquement, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération pluriannuelle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou autres versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garantie cesse, en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au droit de portabilité visé à l'article 12 ci-après.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 1.4 - Subrogation. - Prescription

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Subrogation de l'employeur

L'employeur assume le versement des prestations prévues à l'article 10, suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concerné

les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

Subrogation de l'organisme de prévoyance

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'organisme assureur est subrogé dans les droits et actions du salarié, du bénéficiaire ou de ses ayants droit à l'égard du tiers responsable, dans la limite du montant des prestations qu'il prend en charge.

Prescription

Toutes actions dérivant des opérations de prévoyance civiles ou oisrtagbe sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

La prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les garanties en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le salarié et, dans les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du salarié décédé.

Article 1.5 - Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel non cadre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Capital décès

En cas de décès d'un salarié non cadre, il est versé à ses ayants droit un capital égal à 100 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 16 et ce, quelle que soit sa situation de famille.

Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs survenu postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

La prestation « double effet » est égale au capital décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge de moins de 21 ans du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient imposables à la charge du salarié au jour de son décès.

Le versement de ce capital est subordonné au jour du décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs à l'existence effective du contrat d'adhésion dont relève le salarié décédé.

Invalidité absolue et définitive

Le salarié concerné par la sécurité sociale en invalidité de 3e catégorie peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie capital décès.

Nota : voir tableau de synthèse " Base conventionnelle non cadre " (article 2.2 de l'avenant n° 5 du 8 septembre 2023).

Article 1.6 - Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel cadre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Capital décès

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé à ses ayants droit un capital en fonction de sa situation de famille et de son salaire annuel brut de référence défini à l'article 16 :

- salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant : 120 % du salaire annuel brut de référence ;
- salarié marié ou partenaire lié par un Pacs : 140 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 20 % du salaire annuel brut de référence.

La gitarnae dubloe efect ineitnrvet en cas de décès du cojoint ou du pintrearae lié par un Pcas saneunrvt postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à cleui du salarié, le conijnnot ou le paraitenre lié par un Pcas ne deonivt être ni mariés, ni liés par un Pcas au juor de luer décès.

La paottisren « dolbue effet » est égale au ciatapl décès du salarié. Elle est répartie par prtas égales entre les enfans à crhgae de mnois de 21 ans du conijont ou du pantriaere lié par un Pcas qui étaient intiamleeint à la carghe du salarié au juor de son décès.

Le veneemrst de ce ctaiaapl est subordonné au juor du décès du cnnjoioit ou du paettranie lié par un Pcas à l'existence ecitvfe de cotrant d'adhésion dnot rlaveeit le salarié décédé.

Invalidité aubsloe et définitive

Le salarié ronnceu par la sécurité silcaoe en invalidité de 3e catégorie puet dmndeaer à bénéficier du ciptaal décès par anticipation. Le versmenet du ciapatl au trite de l'invalidité aoubse et définitive met fin à la grnaatie ciptaal décès.

Nota : vior tlbaeau de synthèse " Bsae cvioelnennntoe cdare " (article 2.2 de l'avenant n° 5 du 8 steebrmpe 2023).

Article 1.7 - Définition des enfants à charge En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Sous réserve des codiniotns précisées ci-dessous : les eftanns du participant, de son conjoint, dnot la fiitaolin est légalement établie ou les eatnfs rueclleis snot définis cmmeo étant à cghrae au menomt du décès du participant, à citoindon :

- ? d'être à cahgre du pcptianart ou de son cnjooint au snes du régime oritgiaoble au mmneot de l'évènement ;
- ? qu'ils pouiusrvnet luer études saneedorics ou supérieures dnas un établissement ou un oagmsmrie rcenneou par l'Éducation natoilnae et le ministère du trviaal et ce jusqu'au 31 décembre de son 26e aaesinvrrnie ;
- ? qu'ils bénéficient d'un coartnt en alternance, ou d'apprentissage et ce jusqu'au 31 décembre de son 26e arinivaserne ;
- ? d'être à la rrehcece d'un pmeirr emploi, pdnnaet une durée mamlxae d'un an de dtae à dtae et sur présentation de l'attestation de pirs en cghare Pôle empoli à cqhuue damdnee de rmbnerueosmet et ce jusqu'au 31 décembre de son 26e arsnnaiveie ;
- ? seul que snot luer âge, s'ils snot bénéficiaires de la ctrae d'invalidé ciivl ou la ctare « mobilité icionlsun » praotnt la meontin « invalidité », prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action siclaoe et des familles, avant luer 21e anniversaire, les panvrit de toute possibilité d'exercer une activité rémunératrice.

Les entnafns nés vbleais monis de 300 jrous après le décès du npaiarcitt snot pirs en cmpote puor le claul des prestations.

Article 1.8 - Bénéficiaires du capital décès du personnel cadre et non cadre En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Le salarié puet désigner le(s) bénéficiaire(s) du caapitl en cas de décès. A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme auesusrr désigné ou lroqsue ctete désignation est caduque, le ctaiaapl est versé :

- au cnoionjt non séparé jneimeudiarict ou, à défaut, au paettranie lié par un Pcas au salarié ;
- à défaut, le ciaptal est versé par ptars égales enrte eux :
- - aux enfans du salarié nés ou représentés, légitimes, rnuoces ou apoidfts ;
- à défaut de dnecedcanse directe, à ses pertnas ou, à défaut, à ses grands-parents srivanvuts ;
- à défaut de tuos les susnommés, aux héritiers.

En cas de martnjoiaos puor etannfs à charge, cnnhaue d'elles est versée decetmrneit aux enfans dès luer majorité ; à lreus représentants légaux ès qualités daunrt luer minorité.

Le salarié puet à tuot menomt miodfier la désignation du ou des

bénéficiaires sleon les modalités définies ci-dessus.

Article 1.9 - Garanties rente éducation du personnel cadre et non cadre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Personnel non cadre

En cas de décès d'un salarié non cadre, il est versé une rtene éducation, égale à 2 % du silarae aneunl burt de référence, par eanfnt à chgare jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 21 ans si portuisue d'études.

Sous réserve des cndioniots précisées ci-dessous : les enfntas du participant, de son conjoint, dnot la fiaoitlin est légalement établie ou les etfnns reieliculs snot définis cmmeo étant à craghe au meonmt du décès du participant, à cotodniin :

- ? d'être à cgrhae du pcpaairitnt ou de son cjinnooit au snes du régime oaltoirgbie au mmonet de l'évènement ;
- ? qu'ils pnoersivut lreus études sciaroenes ou supérieures dnas un établissement ou un oairmgsne rcoennu par l'Éducation naalitone et le ministère du tiavral et ce jusqu'au 31 décembre de son 26e aernnriavse ;
- ? qu'ils bénéficient d'un cnrotat en alternance, ou d'apprentissage et ce jusqu'au 31 décembre de son 26e arvieraninse ;
- ? d'être à la rhhcece d'un perimer emploi, panednt une durée mmailaxe d'un an de dtae à dtae et sur présentation de l'attestation de pirs en cghare Pôle eoplmi à cqhuue ddamene de rsmnrmeouebt et ce jusqu'au 31 décembre de son 26e aarriinvenve ;
- ? seul que snot luer âge, s'ils snot bénéficiaires de la ctrae d'invalidé ciivl ou la ctare « mobilité icnlsuon » ptnorat la mteionn « invalidité », prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sciloae et des familles, anvat luer 21e anniversaire, les pnrvit de toute possibilité d'exercer une activité rémunératrice.

Les enfntas nés vlieabs monis de 300 juors après le décès du ppcartiinat snot pirs en ctpome puor le claul des prestations.

Personnel cadre

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé une rtene éducation par efannt à charge. Celle-ci vraie en fctionion de l'âge de l'enfant à cghare :

- 5 % de la thcarne A du sraaile aneunl burt jusqu'au 10e aiaivrnerse ;
- 10 % de la trnhcae A du srliaae aneunl burt du 10e au 17e avirranisee ;
- 15 % de la thrcnae A du salarie aunnel burt du 17e au 26e aaisnnrviare si prtuiiose d'études.

Sous réserve des ciiondtos précisées ci-dessous : les enfntas du participant, de son conjoint, dnot la fliaioitn est légalement établie ou les enntfas rueceilils snot définis cmmeo étant à chrage au memnot du décès du participant, à ctndioin :

- ? d'être à caghre du partiinpact ou de son cnjooint au snes du régime oobitagrie au mmoet de l'évènement ;
- ? qu'ils pusnoerivut lerus études saenecodris ou supérieures dnas un établissement ou un oagmsmrie rocneou par l'Éducation naaionlte et le ministère du tairavl et ce jusqu'au 31 décembre de son 26e anavisnerire ;
- ? qu'ils bénéficient d'un crotat en alternance, ou d'apprentissage et ce jusqu'au 31 décembre de son 26e aniivrnrseae ;
- ? d'être à la rhchreece d'un premier emploi, pnaednt une durée maiaxmle d'un an de dtae à dtae et sur présentation de l'attestation de pirs en crghae Pôle emolpi à chaque ddeamne de rmbeserumonet et ce jusqu'au 31 décembre de son 26e aiverrsiarne ;
- ? seul que snot luer âge, s'ils snot bénéficiaires de la crate d'invalidé ciivl ou la carte « mobilité isiclunon » ptaonrt la meitnon « invalidité », prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sacolie et des familles, aanvt luer 21e anniversaire, les pviarnt de toute possibilité d'exercer une activité rémunératrice.

Les etnafns nés vblieas moins de 300 jours après le décès du pparniacitt snot pirs en ctompe puor le clcul des prestations.

Nota : vior talabuex de synthèse "Base cvnonlleieotnne non carde et cadre" (article 2.2 de l'avenant n° 5 du 8 srmbeepe 2023).

Article 1.10 - Garantie incapacité temporaire de travail du personnel cadre et non cadre

Indemnisation du personnel cadre

Il s'agit de verser au salarié cadre en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, pensionnés ou non, pécunies en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, versées à lui pendant 85 % de son salaire brut d'activité déduction faite des indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale, dans la limite de 100 % de son salaire annuel net d'activité.

Cette indemnité est versée à compter du 91^e jour d'arrêt de travail consécutif sur une période de 12 mois consécutifs.

Indemnisation du personnel non cadre

Pour les arrêts de travail consécutif à une maladie ou à un accident pécunies en charge par la sécurité sociale, pensionnés ou non il s'agit de verser au salarié non cadre des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale, versées à lui pendant 70 % de son salaire brut d'activité, dans la limite de 100 % du salaire net.

Cette indemnité est versée à compter du 121^e jour d'arrêt de travail consécutif sur une période de 12 mois consécutifs.

Toutefois, pour les arrêts de travail d'une durée supérieure à 90 jours consécutifs à une hospitalisation ou à une invalidité permanente au sens de la sécurité sociale (prescription d'un arrêt de travail de 6 mois et plus), cette indemnité est versée à compter du 91^e jour d'arrêt de travail consécutif sur une période de 12 mois consécutifs.

L'alinéa ci-dessus ne concerne que les arrêts de travail dont la date initiale est postérieure à la date d'effet du présent avenant.

Conditions et mise en œuvre de l'indemnisation du personnel cadre et non cadre

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Assedic...) ne prouve pas l'intérêt du salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :
- lors de la reprise du travail ;
- à la date de cessation du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

Nota : voir tableau de synthèse " Base calculatoire non cadre et cadre " (article 2.2 de l'avenant n° 5 du 8 septembre 2023).

Article 1.11 - Garantie invalidité du personnel cadre et non cadre En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le salarié cadre ou non cadre reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

Pour une invalidité de 1^{re} catégorie, le montant de la rente est de 42 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des cotisations brutes versées par la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, le montant de la rente est de 70 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des cotisations brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne prouve pas l'intérêt du salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des cotisations de la sécurité sociale jusqu'à la liquidation de la retraite.

Nota : voir tableau de synthèse " Base calculatoire non cadre et cadre " (article 2.2 de l'avenant n° 5 du 8 septembre 2023).

Article 1.12 - Portabilité En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une pension en charge par le régime obligataire d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues au présent régime.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartient le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Toute révision du présent régime entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le niveau de cotisation des salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Salaire de référence

Le salaire de référence servira de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque année maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclus les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

Garantie incapacité temporaire de travail

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut couvrir l'intérêt du salarié à percevoir une indemnité supérieure au montant de l'allocation du régime obligataire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera constituée sur la base des cotisations du régime d'assurance chômage afférentes au jour de l'incapacité.

Les prestations sont versées jusqu'au 1^{er} 095^e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale.

Durée et modalités de la portabilité

Le maintien des garanties perd effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligataire d'assurance chômage, à la date d'effet de la

ltudiiiaoqin de la poesinn vlssieliee de la sécurité sociale, en cas de décès.

La ssnpsiueon des atoclnlaos du régime oirabtolge d'assurance chômage, puor cusae de maalide ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le ccalul de la durée du mniiatn des gnetarais qui ne srea pas prolongée d'autant.

Paieement des prestations

L'entreprise adhérente adrsese à son ctenre de gostien les dndmeaes de pentastris accompagnées des pièces justificatives. Dreovnt en ourte être ptordueis le jifsautitif d'ouverture de diort au régime ogoalbtirie d'assurance chômage et le jcfisatitif de vnmeerset de l'allocation chômage.

Les psttreionas sroent versées decemnetirt au participant, ou au (x) bénéficiaire (s) en cas de décès.

Financement de la portabilité. - Aaoltiipcn du dispositif

Le maetniin des gaearints au titre de la portabilité est financé par les ciasnttoois des etsnieerrps et des salariés en activité (part paonatrle et prat salariale).

Il est assuré à tuot salarié anyat quitté l'entreprise dnas les coondtiins définies par la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rtaielve à la sécurisation de l'emploi et dnot le texte de loi a été codifié à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Les nolleuevs diisioosnpts rvaiteles au maieitnn des gnatareis prévoyance asini que son fnnmaecinet s'appliquent aux salariés dnot le crnoatt de tiaavr est rpmou à cepomtr de l'entrée en vuugeir du présent avenant.

Changement d'organisme assureur

En cas de cneghament d'organisme aseusrur :

- les perttiaosns en cruos soenrt maneuietns par le précédent osigramne aeuussrr ;
- les bénéficiaires du diostipisf de portabilité rnaeevlt des présentes snitpauoltis snerot affiliés dnas les mêmes cinontdois auprès du nuevol oirsamgne assureur.

Article 1.13 - Revalorisation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

En cruos de contrat, les pteitroasis incapacité teiromrpae de trvaial et invalidité snot revalorisées sur la bsae de l'évolution du piont de rettarie AGIRC, dnas la limite de 90 % du rnmeendet de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rtenes éducation ORICP snot revalorisées cauhqe année sur décision du cesinol d'administration de l'OCIRP.

Article 1.14 - Reprise du passif pour les salariés sous contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

En atipaolpcin 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 jliulet 2001, les salariés des eerpnstiers anyat régularisé luer adhésion auprès des oesimnrags aserusrus dnas les 18 mios de la prsie d'effet du régime de prévoyance mis en palce par l'avenant n° 130 du 28 jiun 2004 srneot gatiarns à la dtae d'effet de luer adhésion puor les pronsitates svunateis :

- l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt dnot le caortnt de traavil est en cuors à la dtae d'effet, lrsouqe acun onrgmsiae précédent n'indemnise ces arrêts ;
- les rooasrivealntis feuutrs pnortat sur les indemnités journalières et rnetes invalidité en cours de sirevce ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation mnoirde par un asseuurr antérieur ;
- la ptsruuoie de la gaaitrne décès au pfiort de ces personnes, suaf à ce que le cnoatrt antérieur prévoit ce miiatenn en cas de résiliation.

En cas de résiliation d'un crontat due à la présente désignation entraînant de la prat de l'organisme asesurur antérieur une ddemane d'indemnité de résiliation en aitloicappn de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les omearngsis désignés s'engagent à rerepnrde intégralement les egemnaengts rfieatls au mietnian des gatinares décès (y cpmrios puor les bénéficiaires dnot le coantrt de tavairl a été rompu) suos réserve, d'une part, que les espnrereits concernées cnimuouqenemt un état détaillé des bénéficiaires des rtenes d'incapacité et d'invalidité solen les modalités et délais fixés par le cnoratt d'adhésion annexé à l'accord et, d'autre part, que le précédent onrgimsae aususrer tsttarenme aux osnrgameis désignés les poisrvnois etmffnceeivet constituées à la dtae de la résiliation de son contrat, en aipctolaipn de cet acirtle 30.

Au cas où l'entreprise, nnmemtoat du fiat de la soripitoscun d'un ctorant antérieur, vrnidieat à reirjonde le régime porenfisneosl puls de 18 mios après sa pirse d'effet, une pesée spécifique du rsquie présenté par cette eerprisne sreat réalisée aifn d'en terir les conséquences au rgaerd de la mauitultooasn professionnelle.

Les onesgmrais ausurress désignés callurconet la pirme nécessaire à la ctisuontoin des povsiirnos cnaresotdoenrps et à la svaadgeure de l'équilibre thinqecue du régime professionnel.

Article 1.15 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Assiette et pmeianet des cotisations

La rémunération, le reevnu de receapnmmeelt ou les éléments de sirlaae renutes snot cuex erntant dnas l'assiette de cclual des cttoiasnjos de sécurité sliaoce ou cuex ernnatt dnas cttee ateistse mias bénéficiant d'un régime d'exonération de caiootntiss de sécurité sociale. Snot nonamtmet pirs en compte dnas l'assiette des cotisations, le 13e mois, la pmrie de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne snot pas pseris en cotpme dnas l'assiette des cotisations, les semmos versées à trtite eonxienpectl lros de la csoeatn du cortant de taarivl (notamment l'indemnité caecnpmssiorte de congés payés, l'indemnité de fin de ctonrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la rteirtae à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Les cattoiinsos snot prélevées sur les pieas et réglées par l'entreprise par tmristree à terme échu.

Taux et répartition

Personnel non-cadre	Employeur	Salarié	Total cotisations
	TA (*) / TB (**)	TA (*) / TB (**)	TA (*) / TB (**)
Décès tutoes csauaes + dulboe eefft + invalidité asubole et définitive	0,22 %	?	0,22 %
Rente éducation	0,02 %	?	0,02 %
Incapacité taerompire de travail	?	0,57 %	0,57 %

Invalidité	0,45 %	0,12 %	0,57 %
Taux global	0,69 %	0,69 %	1,38 %
(*) Tahncre A (TA) : parite du salriae burt limitée au panofld aeunnl de la sécurité sociale.			
(**) Thrnace B (TB) : ptraie du srilaae burt csrmpoie etnre 1 fios et 4 fios le poafnld aunel de la sécurité sociale.			

La ctasioiotn gbolaae de 1,38 % sur les tehcanrs A et B est financée à 50 % par les eeroumylps et à 50 % par les salariés, siot 0,69 % à la crhgae du salarié et 0,69 % à la cgahre de l'employeur.

Dans le crdae de sa quote-part, le salarié fnincae intégralement la gairtnae incapacité de travail.

Personnel cadre	Employeur TA (*)	Salarié		Total cotisations	
		TA (*)	TB (**)	TA (*)	TB (**)
Décès ttuoos ceuass + dolube efekt + invalidité auolbse et définitive (3e catégorie)	0,62 %	?	0,62 %	0,62 %	0,62 %
Rente éducation	0,14 %	?	0,14 %	0,14 %	0,14 %
Incapacité tmproairee de travail	?	0,48 %	0,41 %	0,48 %	0,41 %
Invalidité	0,74 %	?	0,62 %	0,74 %	0,62 %
Taux global	1,50 %	0,48 %	1,79 %	1,98 %	1,79 %
(*) Tnhacre A (TA) : patire du siraae burt limitée au palonfd anuenl de la sécurité sociale.					
(**) Tranche B (TB) : pratie du sarilaae burt crimpsoe entre 1 fios et 4 fios le plonfad annuel de la sécurité sociale.					

La ctaiioitson gollbae de 1,98 % sur la tacrne A est financée à huuaetr de 1,50 % (dont 0,76 % affectée à la crutouerve décès) par les employeurs, et 0,48 % par les salariés cadres.

Dans le crdae de sa quote-part sur la thcnrae A, le salarié fnicnae intégralement la gtrniaae Incapacité de travail.

La ctioaiotsn gbloale de 1,79 % sur la tnrhace B est financée intégralement par les salariés cadres.

Article 1.16 - Salaire de référence servant au calcul des prestations

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Par siarale de référence puor le caclul des prestations, il fuat endertne le sailare burt total, limité à la tchrnae B, aynat donné leiu à ctiaitoosn au corus des 12 mios précédant l'arrêt de taraivl ou le décès.

Pour les salariés aynat été en arrêt de tviaral au cuors de l'année précédant l'arrêt de taavril ou le décès, ou n'ayant pas 12 mios de présence dnas l'entreprise employeur, le srailae srea reconstitué pro rtaa temporis.

Article 1.17 - Organismes assureurs désignés

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Est renduitcoe par le présent aeanvnt la désignation des oamregsnis auerussrs stinuvas :

- AG2R Prévoyance, iitituntson de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 35, balvuoerd Brune, 75680 Piers Ceedx 14, en qualité d'organisme aurssuer des geratinas décès, dbloue effet, invalidité alubose et définitive, incapacité tromerpaie de tirvaal et invalidité ;
- l'OCIRP (organisme cmuomn des iinttuostnis de rntee et de prévoyance), uinon d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, désigné comme osgainrme arsueusr de la garainte rntee éducation, AG2R Prévoyance rveeacnt délégation de l'OCIRP puor appeelr les ctiitaonoss et régler les prestations.

La désignation des oirmaengss aserusrus prorua être réexaminée périodiquement par les parties. En tuot état de cause, ce réexamen srea effectué au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. A cet effet, les prnaarties siacuox se réuniront au moins 6 mios avant ctete échéance.

Article 1.18 - Commission paritaire de surveillance

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

La cmioiossmn paaitirre de surveillance, instituée par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004, est composée de merebms désignés

par les osgiaornaitns slaycidnes srleaaiaas saiaitrgnes (collège participant), mimauxm 5, et de mberems désignés par la fédération française du crgnaatone (collège adhérent), mumxaim 5. Il puot en ortue être désigné des suppléants dnas chuae collège, 5 maumxim ; ceux-ci penenrnt prat aux tvaaurx de la cosmosiimn comme les tiraeuitls mias n'ont pas diort de vote.

La coisomsmn piriaarte de snviecurlale désigne, en son sein, puor 3 ans, un président et un vice-président ciosihis aenentlveratmit dnas chucan des collèges.

La coomsiiimn pairirte de snuveirllae se réunit anautt de fios que nécessaire et au mnois une fios par an, sur cvooaitonn de son président. Les décisions snot priess à la majorité des membres présents.

Cette csommiiosn :

- siut la msie en place du régime de prévoyance ;
- contrôle son atopplaiich ;
- est consultée sur tuot lgiite cctiollef ou ieuddinivl rlateif à la msie en siervce du régime ;
- cbnrtouie à l'intégration des rotstiesssnars de la possfeiomn dnas le régime de prévoyance ;
- piiarpcte par tuos meynos à l'information des psroeenns intéressées ;
- einamxe les cmoteps de résultats du régime de prévoyance psifneoresonl asni que l'évolution sisuqttaite et démographique de la poifrossen et cllee spécifique aux ruqsies couverts.

En altoacpiipn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les coiinotdns et modalités de la mauauolititsn des rqiesus sorent réexaminées au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent avenant. A cette fin, la cisosmoimn praiatre de srleivuncae se réunira spécialement au puls trad 6 mios avant l'échéance.

A l'issue de cet examen, le régime mis en ?uvre purora être modifié ou complété dnas l'organisation de la mioautsailun qu'il instaure.

Article 1.19 - Mise en place du régime

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les errpeenitss daoipnsst déjà d'un régime de prévoyance à la dtae d'effet de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 pnueuvt miitennar luer ctnorat auprès de l'organisme aeuqu elles adhérent, suos réserve que le cntoart garasnsite les mêmes reuqsis à un nevaiu de poetiasrtns srietnetcmt supérieur, apprécié rusiqe par risque.

Conformément aux diiopintsoss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas le cas où ces citonionds ne snot pas respectées, les etiersernps concernées dnivoet prdnere totues les mrusees nécessaires puor mtrete fin au conrtat de

prévoyance et adhérer aux oiremnaagss désignés à l'article 17 du présent avenant, ces dnières s'engageant, par ailleurs, à poepsror la msie en place de régimes différentiels, dès lros que les contarts antérieurs étaient puls avantageux.

Article 1.20 - Changement d'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des onmegrsias aurusrses désignés à l'article 17 du présent avenant, les graaetins en cas de décès snot meenanitus puor les salariés et anicens salariés bénéficiaires des proaesntits incapacité et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les oeamgisrns fniasat l'objet d'une résiliation ou non renouvelés, et ce au nievau de pitotaersn tel qu'il est défini par le texte civenenentnol au juor de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les pietronsats incapacité, invalidité et rtene éducation en cruos de vneeemsrt ctuonueniort d'être seivres jusqu'à luer terme, à un nvaeiu au mions égal à cluei de la dernière pirastoten due ou payée aanvt la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les paareniters siucaox onosairegnrt la pouriuste des rialoroantevsi des penstoraits périodiques auprès des nuveoux areussrus désignés dnas des cindionots ieitnqudes à ceells définies par le présent régime.

Article 2 - Date d'effet. – Durée du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Le présent aanevnt eternra en vueguir le prmieer juor du mios ciivl saivunt la dtae de pcitliaobun de son arrêté d'extension au Jrnaoul officiel.

Le présent avenant, ccolnu puor une durée indéterminée, purroa être dénoncé par lttree recommandée aevc aivs de réception, par l'une ou l'autre des pareits sangitaeris en rpneestat un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant ciuonnetra à pdiuorre ses effes jusqu'à l'entrée en vuuegir de l'avenant qui lui srea substitué ou, à défaut, pnneadt une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Une négociation srea organisée dnas le mios de la saugnirte de

Avenant n 147 du 4 février 2013 à l'accord-cadre du 30 novembre 1992 relatif à la classification des salariés

Signataires	
Patrons signataires	La FFC,
Syndicats signataires	La FAPLIC CGT ; La FCE CDFT ; La FOIPBA CFE-CGC ; La FESCGFA CTFC ; La CGT-FO papier-carton,

Niveau	Nature de l'activité	Autonomie/ initiative	Responsabilité	Formation professionnelle Niveau de connaissance	Échelon	Définition des échelons	Coefficient
--------	----------------------	-----------------------	----------------	--	---------	-------------------------	-------------

la dénonciation, snas délai, aifn de déterminer, le cas échéant, les nouvevlls meeurss de pcoroteitn sociale.

Article 3 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

3.1. Dépôt légal(1)

Le présent aanvnet srea déposé en 2 earmepleixs (une vrosein sur sropput piepar signée des pirteas et une veisron sur spoprut électronique) auprès des secrievs cunaetrx du mnitrise chargé du travail, dnas les cnnooitids prévues aux aeclirts L. 2231-6 et D. 2231-2 et sitanvus du cdoe du travail.

En outre, un eamxrepile srea établi puor cquhae partie.

3.2. Extension

La paitre la puls dinletige s'engage à dednemar dnas les mllieerus délais l'extension dnas les conniidtos prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) L'article « 3.1 - Dépôt légal » est étendu suos réserve du rcseep des diiptsoinsos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 sbemtepre 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Considérant la sitouitan financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les pirearetans siuaocx ont vluou sgevaeudarr ce régime, mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004, en procédant à des aménagements vnasit à en ginartar la pérennité.

De plus, les peartis ceinonenvnt d'adapter l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 aux différentes dtoipsiinsos réglementaires ou législatives irenvuteens diepus la psire d'effet du régime conventionnel.

Dans un socui de lisibilité, le présent aevannt se stsubtiue à ctpmoer de sa dtae d'effet aux dsioiptsnios antérieures de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 de la cnioovnten clticevloee naontilaee de l'industrie du cartonnage.

Les modalités de ce régime snot définies ci-après :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 4 févr. 2013

Le cfonicfeeit HC coonerasrndpt à l'échelon 3 du nveiau VI de la glrlie de csiitaasiflocn est supprimé.

Le nevaiu VI s'établit dnoc comme siut :

VI	Exécution de travaux simples sans technicité ni difficultés particulières	Reçoit des instructions précises fixant : l'objet, les moyens, le mode opératoire et les opérations de conformité	Vérifie la conformité des travaux aux consignes reçues	Aucune circonstance ne justifie l'absence de la scolarité obligatoire.	1	Exécution de tâches simples dans les délais et adresse. Temps d'adaptation ne dépassant pas 1 mois.	185
					2	Exécution de tâches très simples avec période d'adaptation ne dépassant pas 1 semaine.	180

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2013

Le chapitre « Présentation du système de classement » de la mise en application est abrogé et remplacé par le texte suivant : « La grille de classification des emplois est composée de 6 niveaux et 19 échelons de qualification sans possibilité de création de fonctions supplémentaires ou intermédiaires et un niveau CHC (cadre hors classification). »

Le 1er paragraphe du chapitre « Caractéristiques hiérarchiques » de la mise en application est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Un coefficient est fixé à chaque échelon de la grille. Les coefficients s'établissent de 180 à 700. »

Le 4e paragraphe du chapitre « Salaires minimaux » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Avenant n° 1 du 14 avril 2014 à l'accord du 28 juin 2004 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFC.
Syndicats signataires	FG FO ; FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FFSCEGA CFTC.

Article 1er - Bénéficiaires des garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Il est ajouté un 2e alinéa à l'article 1.2 « Bénéficiaires des garanties », rédigé comme suit :

« La catégorie de personnel "salariés non cadres" vise le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de travail et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

La catégorie de personnel "salariés cadres" vise le personnel relevant des articles 4, 4 bis de la convention nationale de travail et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

Article 2 - Portabilité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les dispositions de l'article 1.12 « Portabilité » sont modifiées comme suit :

« Bénéficiaires et garanties mutuelles »

En cas de cessation du lien de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prime en chagrin par le régime d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues au présent régime.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires aient été versés par l'employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes

» de la mise en application est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Il est convenu que les parties se réunissent pour discuter la valeur du coefficient 180 rattachée à la grille de la mise en application. »

Le 2e tiret du chapitre A « Méthode de classement du personnel » du guide d'utilisation de la classification est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Rattacher ces éléments aux définitions générales des 6 niveaux et 19 échelons de la grille et se référer au lexique. »

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2013

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

Il est précisé que les salariés en activité selon la catégorie de profession à laquelle appartient le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la situation du salarié de travail.

Toute révision du présent régime entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le niveau de cotisation des années salariées bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Salaire de référence

Le salaire de référence servira de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque année maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

Garantie incapacité temporaire de travail

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut être inférieure à l'allocation de base du régime d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des cotisations du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Les prestations sont versées jusqu'au 1er jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale.

Durée et effets de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le mitenian de geriaatns s'applique puor une durée mxaimale égale à la durée du dernier cnortat de tairval du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dnireres crtoants de traiavl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant, aodinrrs au nombre supérieur, dnas la liimte de 12 mois.

En tuot état de cause, le metniain des grnaieats cesse dès que l'ancien salarié ne puet puls jieftuisr auprès de l'entreprise de son sttaut de dadueenmr d'emploi indemnisé par le régime oraibgltoe d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la liidaotqiun de la posinen vsislléeie de la sécurité sociale, en cas de décès.

La ssoepuinsn des atolclonias du régime oigraoitble d'assurance chômage, puor csuae de malaide ou puor tuot atrue motif, n'a pas d'incidence sur le ccalul de la durée du mtnaeiin des gntaraeis qui ne srea pas prolongée d'autant.

Paieement des potastniers

L'entreprise adhérente aedrsse à son cnetre de gotisen les daeednms de pstaterinos accompagnées des pièces justificatives. Dnovert en otute être ptrueodis le jiitusfaictf d'ouverture de droit au régime oiriaotgble d'assurance chômage et le jsuicftiatf de vmensreet de l'allocation chômage.

Les pttaisnroes snoert versées dmtnireecet au participant, ou au (x) bénéficiaire (s) en cas de décès.

Financement de la portabilité. ? Aaptpoailcn du dispioistf

Le mtiinean des gtiraanes au ttrie de la portabilité est financé par les cttiionaoss des eretpsnries et des salariés en activité (part poanlatre et prat salariale).

Il est assuré à tuot salarié aynat quitté l'entreprise dnas les ciinntdoos définies par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 raevtile à la sécurisation de l'emploi et dnnot le ttexe de loi a été codifié à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Les nveluoles dioipitsoens rvltaeies au mentaiin des gteairans prévoyance asnii que son fcanenniemt s'appliquent aux salariés dnnot le coarntt de tairavl est rpmou à cpmoetr de l'entrée en vgieur du présent avenant.

Changement d'organisme arssuer

En cas de canmnheget d'organisme auussrer :

? les psatentoirs en crous sroent mtenenieaus par le précédent omsagnrie aesursur ;

? les bénéficiaires du diiostispf de portabilité rnlveeat des présentes sontiuplatis senort affiliés dnas les mêmes cdinotnois auprès du nevuol ormniasge assureur. »

Article 3 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les dooiisnstps de l'article 1.15 « Caontistios », 2e papraarghe « Tuax et répartition », snot modifiées cmome siut :

« Tuax et répartition

Catégorie non crdae	Taux de casotition (TA*/ TB**)
Décès tutoes caeuss + dlboue efeit + invalidité aubsole et définitive (3e catégorie)	0,21 %
Rente éducation ORICP	0,03 %
Incapacité trmeiaproe de travial	0,54 %
Invalidité	0,30 %
Taux glaobl	1,08 %

* Tachrne A (TA) : pairte du sarliae burt limitée au palonfd anenul de la sécurité sociale.
** Thnrcae B (TB) : pratie du slraiae burt csoiprme etrne 1 fios et 4 fios le pnflaad anneau de la sécurité sociale.

La cttosiaion gbloale de 1,08 % sur les tanechrs A et B est financée à 50 % par les eurlepomys et à 50 % par les salariés, snot 0,54 % à la crhage du salarié et 0,54 % à la chagre de l'employeur ; la ptiacapirtoin salaalire est affectée au femeninnact de la gartniae incapacité timrorpae de travail.

Catégorie cdare	Taux de cstoaition (TA*)
Décès teuots csueas + dubole eefft + invalidité aosulbe et définitive (3e catégorie)	0,54 %
Rente éducation OCIRP	0,22 %
Incapacité teamroprie de taraivl	1,17 %
Invalidité	0,49 %
Taux goball	2,42 %
(*) Thncare A (TA) : pairte du salriae burt limitée au pfanlod annuel de la sécurité sociale.	

La cotiotiasn gblale de 2,42 % sur la tcahrne A est financée à hetuuar de 1,50 % TA (dont 0,76 % affecté à la creuovture décès) par les emyroeulps et 0,92 % TA par les salariés cadres.

Les tuax de ciottoaisn non cdrae et cadre visés ci-dessus snot mtnauenis jusqu'au 1er jluelit 2017 inclus, à périmètre de gatainers constantes, suos réserve que pnneadt ctete période des mfaoidntociis de lios ou de règlements snearvt de bsae aux prottaneiss giarnteas ne retteemt pas en csuae l'équilibre tqehuince du présent régime. »

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent aanvent ernte en vgieur le 1er jilulet 2014.

Article 5 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les dipisoioistns de l'article 3 « Formalités atrdtiaienmisvs » snot modifiées cmome siut :

« 3. Formalités administratives
3.1. Dépôt légal

Le présent anvaent srea déposé en duex ealperiexms (une visreon sur spuurpt peapir signée des pitaers et une vireson sur srppout électronique) auprès des scereivs curantex du mrsintie chargé du travail, dnas les cntioinods prévues aux arictles L. 2231-6 et D. 2231-2 et snutavis du cdoe du travail.

En outre, un eexipmlrae srea établi puor cuhaqe partie.

3.2. Extension

L'extension srea demandée dnas les cndniotios prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Considérant la volonté des priaenrtaes sauciox de mttree à juor le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés ceards et non cdraes mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 étendu le 28 obrcote 2004 (Journal oeicffil du 25 nrvbmoee 2004), modifié en dieenrr leiu par l'avenant de révision n° 1 du 13 javneir 2011 étendu le 7 novbmree 2011 (Journal ofieicfl du 25 noremvbe 2011) ;

Considérant la volonté des praeareints sociaux de mterte en

conformité le régime de prévoyance avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, complété par la circulaire DSS n° 2013-344 du 25 septembre 2013, et relatif aux catégories professionnelles ;
 Considérant la volonté des partenaires sociaux de mettre en conformité le régime de prévoyance avec le niveau des droits de portabilité des droits tel qu'issue de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ;
 Eu égard aux obligations légales de provisionnement, impacté par

la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 sur le report de l'âge légal de la retraite, et à la situation déficitaire du régime de prévoyance confirmée par les pièces produites présentées et analysées par la commission paritaire de conciliation du régime de prévoyance,
 en responsabilité, les parties, au vu de ces évolutions législatives et réglementaires décident de modifier et de mettre à jour les termes de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011 comme suit.

Avenant n° 152 du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du catan et alceirts de papeterie.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FG FO cosotintcrun ; FIBOPA CFE-CGC.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord instaure, selon les modalités qui suivent, un nouveau régime de complémentaire santé à adhésion collective, obligatoire, paaisobne et solidaire, en procédant à la ceoadmtriconman de deux orinmaesgs sélectionnés dans le cadre de la procédure prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord s'applique aux entreprises cersimops dans le champ d'application de la convention collective du crognnae du 9 janvier 1969 .

Article 3 - Obligations des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Toutes les entreprises relvnaet du champ d'application de l'accord doivent respecter, d'une part, le niveau des garanties et, d'autre part, la répartition employeur-salarié du financement instaurée par le présent accord.

Le présent accord institue des prestations mineures au bénéfice du salarié auxquelles les entreprises ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorable.

Il institue également la possibilité, pour le salarié comme pour l'entreprise, de souscrire des prestations améliorées à un tarif fixé par l'accord.

Afin de garantir la malsotuiatuin du présent régime, les entreprises sont invitées à rejoindre les organismes recommandés.

Dans l'hypothèse où les parties aeeunmcletlt sciteross par les entreprises ne seraient pas en conformité avec les dispositions du présent accord, elles disposent d'un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur pour se mettre à niveau, tout sur les prestations minimes que sur les possibilités d'amélioration des prestations et l'extension de la couverture aux ayants droit.

En cas de souscription du contrat d'assurance auprès d'un organisme assureur non recommandé, la prestation de l'assureur devra couvrir tout la base conventionnelle que les points 1 et 2, même si l'entreprise ne met en place dans un cadre collectif et obligatoire que la base conventionnelle.

Les entreprises peuvent néanmoins décider, par accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale, conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

? d'améliorer le financement par cotisation ;
 ? d'améliorer le contenu des prestations remboursables par

le présent accord, en finançant par exemple tout ou partie des options proposées par le présent régime et les organismes agréés ;
 ? de participer au financement de la couverture des ayants droit.

Article 4 - Bénéficiaires du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

4.1. Affiliation obligatoire des salariés

La complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés sous contrat de travail en cours, inscrits aux effets des entreprises entant dans le champ d'application de la convention collective.

Les membres sociaux, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, mais qui, sur le fondement de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, sont assimilés à des salariés, peuvent s'affilier au présent régime.

Tout salarié qui ne demande pas à bénéficier d'une dispense dans les cas énumérés ci-après est affilié et doit cotiser.

Sur demande écrite du salarié peuvent être dispensés d'affiliation :

? les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
 ? les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, conclus par ailleurs par une assurance individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
 ? les salariés à temps partiel dont l'adhésion au système de retraite les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
 ? les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 (CMU-C) ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 et les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de leur embauche. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de la couverture ou de l'aide, ou jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
 ? les salariés qui bénéficient d'une couverture collective, y compris en tant qu'ayants droit, dans le cadre d'un dispositif de complémentaire santé d'entreprise à cotisations fixes par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et à condition d'en justifier chaque année.

Les salariés qui cessent de demander le bénéfice de la dérogation ou qui ne sont plus en mesure de présenter un justificatif de couverture sont alors tenus de cotiser.

Les entreprises doivent convenir :

? la demande du salarié de ne pas adhérer au présent régime, celle-ci maintenant expressément qu'il a préalablement été informé des conséquences de son choix ;
 ? l'éventuel justificatif de couverture lorsqu'il est nécessaire.

4.2. Affiliation facultative des ayants droit

Peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime complémentaire santé, en contrepartie d'une cotisation spécifique, et sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit :

? le conjoint, le concubin de l'assuré ou la partenaire avec laquelle l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) bénéficiant des prestations en matière de sécurité sociale ;
 ? les enfants de l'assuré, de son conjoint ou de son concubin ou de la partenaire avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), à charge au sens du contrat d'assurance.

Les conditions d'adhésion applicables sont formalisées par des

ctatorns spécifiques dnot les dssnooiitpis snot communiquées par les ogaersimns recommandés aux srgaenatiis du présent avenant.

Article 5 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les coaittsinos mentionnées ci-dessous icnlenut les teaxs et ttuoae aurt cooistatin ou coibntroitun filsace ou sociale, tllee que la CMU, abpiceallps conformément à la législation en vegiuur à la dtae du veeremnst de la ctiaooisn et tleles qu'elles snot en vuugier à la dtae de satngruie du présent avenant.

Elles cpnemrennot le femnmnacienc du dipsiitsof de portabilité tel qu'il est décrit à l'article 10.1.

Elles gnnaratsiest les prnetsiatos tleels que décrites dnas l'annexe I, sleon les dopiistnisos de la législation abapeclips à ce trtie au juor de la surnitage du présent avenant.

En cas de maiooifidctn de la législation aibclplpae à ce tpye de garanties, aux cttnioaoss y afférentes ou aux rebesemmrtnuos de l'assurance maladie, les dipoisstnois du présent arcocd soenrt revues.

Au début de caughe année, cmotpe tneu des résultats fnariécins du régime faris de santé pesonorsifenl mis en ?uvre par le présent

accord, les paitres saartgieins fnrexoit les tuax d'appel moarnint ou mranajot les tuax cntocarteuls des cnttaosiios visées ci-dessous.

Les ctnoatiisos ci-après snot définies puor 3 ans à cpemtor du 1er jevanir 2016.

5.1. Cositotain oraglibtoie puor le salarié

Les salariés aciqtetnut omnbeetlgaroiit la csoiaoittn « salarié isolé ». Les caosttnois etrne l'employeur et le salarié snot réparties à prtas égales.

Les salariés ont la possibilité de srcosuire à ces mêmes geartanis au bénéfice de lreus antyas driot (enfant[s] et/ou conjoint) tleels que définies ci-après.

En cas de sspotiriucon de la gatainre par les athnays droit, anuuce cotoistian n'est due à ptriar du troisième enfant.

Au 1er jeinvar 2016, les cistoonaits clonaetculters afférentes au rsquie fiars de santé oigtolrbiae puor le salarié snot fixées en paugrnetoce du PMSS.

Cotisations olobtragiies puor le salarié selon le ciohx de l'entreprise

(Cotisations exprimées en ptenogcurae du PMSS.)

	Base conventionnelle		Option 1		Option 2	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,48	1,02	1,73	1,27	2,01	1,55
Conjoint (facultatif)	1,48	1,02	1,73	1,27	2,01	1,55
Par eafnnt (facultatif, gratuité à coeptmr du 3e enfant)	0,93	0,64	1,01	0,72	1,10	0,81

obligatoire. Ces gtrenaias complémentaires pvuneet asusi être stucoseris par les aytnas diort du salarié.

Quelle que siot la dtae de début ou de fin du ctaront de travail, le mtnonat de la cstioatoin est indivisible. Il est intégralement dû, qeul que siot le nmbore de juors de garantie.

La ctsoiation supplémentaire sanrvet au fenciemnnat de ces otionips ansii que lueurs éventuelles évolutions snot à la craghe elcvisuxe du salarié, suaf amélioration du régime msie en ?uvre de manière ctleovicle ogitboraile au sien de l'entreprise.

Les citsanitoos ont été négociées et fixées de la manière sntvuaie :

(Cotisations exprimées en pnreutacge du PMSS.)

	Option 1		Option 2	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié	0,27	0,27	0,57	0,57
Conjoint (facultatif)	0,27	0,27	0,57	0,57
Par enanft (facultatif, gratuité à ctoper du 3e enfant)	0,09	0,09	0,18	0,18

Article 6 - Incidence de la suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Cotisations olonetlineps puor le salarié si l'entreprise otpe puor l'option 1

(Cotisations exprimées en prucagneote du PMSS.)

Dès lros que l'employeur mteanniit en tuot ou ptriae la rémunération du salarié en cas de siseosnpun du croantt de travail, quelle qu'en siot la cause, l'affiliation puredre et le mnotant de la coaitiston rstee appelé sloen le tuax et la répartition en vigueur.

Les garaeitns snot spnseueuds lrouqse le salarié ne perçoit puls de rémunération par l'entreprise ou l'organisme assureur.

Le salarié puet aolrs adhérer invleuldneiimedt auprès des oemignsars recommandés qui pnopeosrt un tarif iqndiutee aux actifs. Dnas cette hypothèse, le salarié strppuoe l'intégralité de la cooiistatn (parts proanatile et salariale).

A l'issue de la suspension, les salariés concernés bénéficient à neavouu de l'intégralité des gianaetrs du présent arcocd snas

	Option 2	
	Régime général	Régime local
Salarié	0,30	0,30
Conjoint (facultatif)	0,30	0,30
Par efnnat (facultatif, gratuité à cmtpoer du 3e enfant)	0,10	0,10

formalité.

Le tainenmrtr des seiosunpnss du crntaot de triaavl sur les optinos srtsuioecs par le salarié, seul, relève des seelus rnteiolas enrte le salarié et les osagemirns recommandés.

Article 7 - Prestations *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les gnrateais résumées en aexnne snot considérées cmome ropbeanslses et rsteepnect les oilogbnatis de pisre en cgarhe mmilinaes et les plofadns fixés par les aletrcis L. 871-1 et L. 911-7 du cdoe de la sécurité socliae et lures ttexes d'application. Dnas ce cadre, eells snot sepeblsctuis d'évoluer en cas de miioidocfan de ces textes.

Les rnmumostbeees indiqués pveenut dnenor leiu à une moiaroatjn ou une minroaiotn et crvneout l'intégralité des faisrs engagés puor les aetcs aprnaanetpt au diisspoitf dit ? 100 % santé ?.

Le disoitpisf dit ? 100 % santé ? cprnoesord à l'ensemble des atecs fsaiant l'objet d'une psire en cgahre intégrale par le régime oalorbrtite et le régime complémentaire santé, suos réserve du rscept par les plnseenfriosos de santé des pircx lrtmie de vente (PLV) ou des hrrnaoeois lrtimes de fuaortatcin (HLF) tles que définis par arrêté ; le but étant de rendre ces équipements assecicebls snas rtsee à charge.

Les atces anaapteprnt au diioptssif dit ? hros 100 % santé ? fnot l'objet d'un éventuel reste à cgrahe après inertoitevnn du régime oolliibartge et du régime complémentaire santé. Il s'agit des dspiiitfsos dtis à ? traif maîtrisé ?, (comportant des Hrinreooas leimtis de fraictaoutn en matière de gtiranae dentaire) ou à ? tiraf lirbe ? (en matière de gtinraeas optique, deaentre et aeds auditives).

Sauf mionten contraire, les pnstoeairts ci-dessous s'entendent ? y cpiroms les pntaiteosrs versées par le régime obtglroaie (RO) ? c'est-à-dire que les prsenoatits ieunclt le rmusembeenort effectué par le régime ogtailorie (RO).

Lorsque la pttsaeorin est exprimée en euro, elle s'additionne à clele du régime ogitrbloaie à l'exclusion des gaarients mrtnoue et verres.

Sauf moiten expresse, sleus les aects remboursés par le RO snot pirs en charge.

Les ganetrias exprimées aevc une liittiaomn ? par an et par Bénéficiaire ? snot des faortfis annuels, vlalabes du 1er jainver au 31 décembre, suaf menoitn caitrnroe précisée dnas le taelbu des garanties.

Dans tuos les cas, le ttaol des rsmemeorebutns ne puet excéder le mnatont des dépenses réellement engagées.

Les praoettniss snot assurées, snas qoaiursneinte ou vstiie médicale, à comept de la dtae d'effet de la giatarne ou à cetpmor de la dtae d'effet de la gtinaiae ou à cetmopr de l'embauche du salarié.

L'ensemble des modalités periatqus complémentaires du règlement des piseornttas est détaillé dnas la nicote d'information rmsiee à chaque salarié.

Les compléments de gtainare destinés à améliorer la crruuevtoc des salariés, asnii que les onpitos au pfoirt des antyas doit dvineot être proposés aux salariés et snot iocnesliadisbs des poeastrtins minimales.

Article 8 - Information des salariés *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les oiamrnesgs recommandés asdersnet la ncitoe d'information à cqhaue erntpsiree adhérente, à chgare puor elle de la dieuffrs aux innestacs représentatives du pnnseerol et à cuhgae mbemre du personnel, par tuot meoyñ à sa convenance, dnas le rsepect des dispositions.

Un erpixaeme de la nitcoe est rimes à cuhgae salarié présent dnas l'entreprise à la dtae de msie en ?uvre du régime ainsi qu'à

tuot neuvol embauché.

A l'occasion de ttoue mtcfodiaion des gntaaies du régime, une noevllue notice, rectifiée en conséquence, est remise aux salariés.

Toutefois, s'il s'agit de miidaofotnics entraînant des riacieictfnos non siiiiafteivgcns de la notcie initiale, l'information pourra être ftaie par une fhice rfectcviatiee destinée à compléter ou à mrttee à juor la nctioe initiale.

Cette inioftmaorn dreva être tnrmissae à tuos les salariés.

Le cnoentu de la noicte ou de ses miess à juor est établi par les orgsamiens recommandés suos luer responsabilité.

Article 9 - Cessation des garanties *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Sous réserve des hypothèses de manietn de droits prévues par l'article 10, les présentes garitenas cessnet en cas de :
? ruturpe du cotarnt de tarvail aevc l'entreprise ;
? liiaquidton naomlr ou anticipée de la pensoin d'assurance vlesiselie d'un régime oilrtaoigbe du salarié ;
? décès du salarié, suos réserve de l'application de l'article 10.2 ;
? dénonciation du présent aoccrd ceilloctf dnas les cinontidos énoncées aux atrceils L. 2261-9 et suniavts du cdoe du tvarial et à l'issue de la période de sriuue de l'accord.

Article 10 - Maintien de droits *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

10.1. Portabilité

Les graanteis santé snot maintenues, conformément aux ciinodonts et modalités prévues à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, au porfit des ancies salariés pirs en crgahe par le régime d'assurance chômage. Ce mnteaiin est financé par un mécanisme de miauatlutsion aevc les salariés en activité dnas l'entreprise, qui ne nécessite acunue ctiastoion supplémentaire lros du départ du salarié.

L'entreprise adhérente slniage le mieiantn des gretiaans dnas le ctrcfeiait de tavaril et iornmfe l'organisme arssuuer de la cioseastn du catonrt de travail.

Bénéficient de ce miianten les acnnies salariés jnaifsitut cmeutulnvmaeit :
? de la rptuue (hors liineenmecct puor faute lourde) ou de la fin de luer coratnt de taarvl ;
? de l'ouverture de lrues drits à coertuvruue cezh l'entreprise adhérente anavt la rruutpe ou la fin de luer caortnt de taivral ;
? de l'ouverture de lures dirots à Pôle emploi.

L'ancien salarié bénéficie de l'ensemble des gieaartns du régime (obligatoires, facultatives), au ttrie duueql il était affilié lros de la rtrupue de son craontt de travail.

Les grtaniaes srviuont les éventuelles évolutions apelacblpis aux salariés atfics de l'entreprise adhérente. Les potenarsits snot versées dnas les mêmes cnndotios que ceells prévues puor les salariés en activité.

Le vremsneet de tuote patorietsn est subordonné à la portduiocn du jfitatuciisf d'ouverture des drits au régime d'assurance chômage auprès de l'organisation assureur. L'ancien salarié dnoc est tneu d'informer l'organisme aessruur de tuot événement entraînant la fmueerrte de ses dorits à Pôle elmpoi (reprise d'emploi, roaiatidn ?).

Le miatenin des ganaitres pernd efeft dès le lnmideean de la dtae de csioaestn du cotnart de travail.

La durée du mneiiaitn des gtarieans est égale à la durée du dineerr canrott de travial ou, le cas échéant, des dreirnes cttoanrs de travial lorsqu'ils snot consécutifs cezh le même employeur. Cette durée est appréciée en mios et, le cas échéant, adirnroe au nrmobe supérieur, dnas la lmiite de 12 mios et telle qu'elle est explicitée dnas le tlaebau snuivat :

Ancienneté du salarié	Durée de la portabilité
Inférieure à 1 mois	1 mois
1 mois	1 mois
1 mois et 15 jours	2 mois
3 mois	3 mois
Supérieure à 12 mois	12 mois

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :
 ? au terme de la période de portabilité et en tout état de cause après un délai maximal de 12 mois ;
 ? à la date de reprise d'une nouvelle activité professionnelle par l'ancien salarié ;
 ? en cas de cessation du versement des allocations chômage pour tout autre motif ou dès lors que l'ancien salarié ne justifie plus de son inscription au titre de l'assurance chômage par Pôle emploi (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi) ;
 ? en cas de décès du salarié.

10.2. Maintien de l'article 4 de la loi Evin

Tout salarié ayant quitté une entreprise affiliée au régime et se trouvant bénéficiaire d'une période d'incapacité ou d'invalidité, d'une période de retraite d'un revenu de remplacement s'il est privé d'emploi, est informé au moment de sa démission par l'organisme auprès duquel il est affilié, de la possibilité et des conditions dans lesquelles il peut bénéficier par adhésion formelle, individuelle et facultative, au régime des assurances sociales salariés mis en œuvre par les organismes assureurs, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le terme de son contrat de travail ou de son maintien de garanties au titre de la portabilité.

Conformément au décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les frais afférents pour la première année sont égaux aux tarifs généraux appliqués au personnel actif, et avec une augmentation la deuxième année de 25 % et de 50 % la troisième année du tarif applicable et en vigueur.

Les ayants droit d'un assuré décédé, bénéficiaires à titre facultatif, sont également informés par l'organisme assureur du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime et des mêmes conditions tarifaires, pendant une durée maximale de 12 mois, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès de l'assuré. Il revient à l'employeur d'informer l'assureur du décès du salarié.

Article 11 - Degré élevé de solidarité En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent régime permet aux entrepreneurs des salariés de la branche, au vu du degré élevé de solidarité que les partenaires sociaux ont défini, de bénéficier de prestations à caractère non contributif.

La commission nationale paritaire de négociation collective l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues par les articles R. 912-1 et R. 912-2, et plus particulièrement, une partie en :
 ? ? totale ou partielle, de la commission solennelle la réglementation en vigueur : à ce titre, sera prise en charge la totalité de la prestation pour les entreprises :
 ? ? ? bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
 ? ? ? dont la composition représente au moins 10 % de leurs effectifs ;
 ? ? d'actions de prévention arrêtées en lien avec les obligations prévues par l'accord du 29 avril 2010 relatif à la sécurité au travail modifié par l'avenant n° 1 du 26 avril 2013 et les contrats, études, préconisations qui pourraient être formulés par la commission paritaire de prévention des risques professionnels ;
 ? ? d'actions sociales à titre individuel et à titre collectif.

Le fonds constitué, à l'aide d'un financement égal à 2 % des cotisations de la branche conventionnelle(1), est destiné à mettre en place des dispositions dont les modalités d'attribution et règles de fonctionnement sont déterminées conformément à la

réglementation en vigueur par la commission paritaire de négociation dans un règlement spécifique.

(1) Les mots : « de la branche conventionnelle » sont éliminés de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.
 (Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)

Article 12 - Recommandation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En application des dispositions des articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, une procédure de mise en concurrence a été organisée au titre de laquelle la commission sociale paritaire a procédé à la co-recommandation des 3 organismes assureurs suivants :

APGIS

Institution de prévoyance agréée par le ministère chargé de la sécurité sociale sous le n° 930, régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, SEIRN n° 304-217-904.

Siège social : 12, rue Massue, 94684 Vennece Cedex.

Harmonie mutuelle

Mutuelle adhérente aux dispositions du Livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le numéro SRIEN 538 518 473, numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57.

Siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

PRO BTP ERP

Société anonyme à direction et conseil de surveillance, régie par le code des assurances, RCS Paris B482 011 269.

Siège social : 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Les modalités d'organisation de la co-recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximal de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À cette fin, les parties prenantes se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 13 - Suivi du régime En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Une commission de suivi de la complémentaire santé et du système de rattachement est créée. Elle se fera assister par le comité ARRA Cieson pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2016.

Elle est composée de trois représentants de chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre équivalent de représentants du syndicat patronal.

Elle prend connaissance des rapports transmis, peut entendre les organismes recommandés sur l'évolution de la couverture complémentaire santé de la branche, sur les actions complémentaires à caractère non contributif développées et sur leurs incidences sur la santé des salariés.

Conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, pour chaque exercice civil, les organismes recommandés établissent un rapport sur les résultats d'ensemble du régime des actions coordonnées aux activités consolidées de toutes les entreprises adhérentes au régime de santé défini par les dispositions du présent avenant.

Ce rapport est adressé à l'organisation patronale et aux organisations représentatives dans la branche au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Il n'est pas prévu que les éléments fixés par l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 que du décret n° 2015-752 du 24 juin 2015.

La commission peut proposer les évolutions qui lui paraissent nécessaires en vue d'améliorer la santé des salariés de la branche.

Article 14 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant se substitue à l'avenant n° 136 du 11 février 2010.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au plus tôt au premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2016.

Article 15 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont un sur support numérique à la direction des relations du travail de Paris et un remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 16 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les préavis saignants concernent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant et justifient conformément à l'article D. 912-13 du code de la sécurité sociale à leur demande les pièces afférentes à la procédure de mise en concurrence.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La branche du bâtiment a généralisé depuis près de 5 ans une couverture santé mutualisée pour l'ensemble de ses salariés.

Cette volonté s'est traduite par la conclusion de l'avenant n° 136 du 11 février 2010, entré en vigueur le 1er janvier 2011.

Compte tenu des profondes modifications intervenues dans le cadre de la réglementation de la protection sociale complémentaire (modification des règles d'exonération, cesnue des clauses de désignation, réglementation des clauses de recommandation, modification du contenu du champ des chéques du contrat responsable), les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises afin de définir un nouveau régime.

Celui-ci améliore les niveaux de prestations préexistants ainsi que le financement patronal.

En outre, le présent régime s'inscrit dans une démarche d'information et de transparence et s'est attaché à garantir des droits sociaux de premier ordre d'un degré élevé de solidarité entre les membres des entreprises de la branche, ainsi que la responsabilité de deux organismes assureurs.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont attachés à permettre aux entreprises qui le souhaitent, ainsi qu'aux salariés qui le souhaitent, d'avoir accès à des garanties supplémentaires par rapport aux niveaux de base obligatoire, dans des conditions de trajectoire optimale, qui forment l'objet d'un suivi régulier de leur part. Ils ont souhaité également garantir, dans des conditions privilégiées, le maintien des garanties santé au profit des anciens salariés, en dehors du dispositif de

portabilité.

Au regard par ailleurs des dispositions de l'article R. 912-2, la branche s'est attachée à mettre en œuvre des prestations à caractère non déductible contributif, qui soient adaptées aux problèmes de santé rencontrés dans la branche professionnelle.

Elle a également prévu que les salariés en apparence devraient bénéficier gratuitement de la couverture santé mise en place.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe I Prestations du régime

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200047_0000_0007.pdf/BOCC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe II Article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

« Les salariés gagnaient collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques pécuniaires atteints à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, onavurt doit à priori en cas de régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à des prestations complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié s'inscrit auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux antécédents du salarié qui bénéficient d'anciennetés des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Avenant n 2 du 28 juin 2016 relatif à la

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFCP
Syndicats signataires	FILPAC CGT FCE CFDT FIBOPA CFE-CGC FFSCEGA CFTC FG FO

Article 1er - Modification des cotisations En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Au sien de l'article 1.15 « Cotntiaoss » de l'avenant de révision n° 1 du 13 jnaiver 2011, les dtpoiinoiss du paghararpe « Tuax et répartition » snot remplacées par les disontioisps ci-après :

Taux et répartition

Catégorie non cdrae	Employeur	Salarié	Total cotnoaitiss
Décès tutoes ceasus + dlboue eefft + invalidité aosulbe et définitive	0,21 % TA *-TB **	0,00 % TA *-TB **	0,21 % TA *-TB**
Rente éducation ORICP	0,03 % TA *-TB **	0,00 % TA *-TB **	0,03 % TA *-TB**
Incapacité tprremiaoe de tiraval	0,00 % TA *-TB **	0,54 % TA *-TB **	0,54 % TA *-TB **
Invalidité	0,40 % TA *-TB **	0,10 % TA *-TB **	0,50 % TA *-TB**
Taux galbol	0,64 % TA *-TB **	0,64 % TA *-TB **	1,28 % TA *-TB **
(*) Tchrae A (TA) : prtiae du saralie burt limitée au polfnad aenunl de la sécurité sociale.			
(**) Thcanre B (TB) : pratie du saraile burt cpsriome enrte 1 fios et 4 fios le polnfad aennul de la sécurité sociale.			

Catégorie cdrae	Employeur	Salarié	Total cnotoasiits
Décès tteous cesaus + dbolue eefft + invalidité asolbue et définitive (3e catégorie)	0,54 % TA *	0,00 % TA *	0,54 % TA *
Rente éducation OIRCP	0,22 % TA *	0,00 % TA *	0,22 % TA *
Incapacité trimearpoe de tiavral	0,25 % TA *	0,92 % TA *	1,17 % TA *
Invalidité	0,49 % TA *	0,00 % TA *	0,49 % TA *
Taux galbol	1,50 % TA *	0,92 % TA *	2,42 % TA *
(*) Thncrae A (TA) : paitre du saairle burt limitée au plfnoad aenunl de la sécurité sociale.			
(**) Thracne B (TB) : ptaire du srliaae burt coprmsie entre 1 fios et 4 fios le pfoland annuel de la sécurité sociale.			

l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Le présent anaevnt etnre en viuguer le 1er obrtcoe 2016.

Article 3 - Formalités administratives

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Les dpnsoiositis de l'article 3 « Formalités aadiimretnisvts » snot modifiées cmcoe siut :

« 3.1. Dépôt légal

Le présent aenvant srea déposé en duex elmxeiareps (une vioresn sur sopput papier signée des paerits et une viesorn sur ssporut électronique) auprès des seeicvrs cnuatrex du msiirnte chargé du travail, dnas les ctnnoidios prévues aux aielrtcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et snvatus du cdoe du travail.
En outre, un erepiamxle srea établi puor cahque partie.

3.2. Eonxestin

La pritae la puls dnetgiile s'engage à dnmaeedr dnas les melleuris délais l'extension dnas les cointidnos prévues par

Avenant n 1 du 15 novembre 2017 à l'avenant n 152 relatif à la complémentaire santé

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Considérant la volonté des penatearirs siocux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non crdeas (1) et cedars (2) mis en palce par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 aueuql s'est substitué l'avenant de révision n° 1 du 13 jvaeinr 2011 ;
Et caatotnsnt la soutiitan déficitaire du régime de prévoyance des salariés non credas ennislteemeselt due au rsiuqe invalidité, confirmée par les pièces ctbameplos présentées et analysées par la coossimimn prrtiaiae de srclvaunilee duidt régime de prévoyance,
Les pitaers décident de procéder à un ajumtesent du tuax de cinotsaotis acbilpape au trtie de la granaite invalidité des salariés non cedars à comtepr du 1er obrctoe 2016 et cnvvoennit de moifdeir les temers de l'avenant de révision n° 1 du 13 jvinear 2011 cmcoe suit.

(1) C'est-à-dire le poeenrnsl ne ravlneet pas des alicrtcs 4 et 4bis de la ceinnoovtn nnatailoe de rttaerie et de prévoyance des cedars du 14 mras 1947.

(2) C'est-à-dire le poernsenl rvelaent des acetrlis 4 et 4 bis de la cnotinevon naoiltnae de riartree et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947.

Signataires	
Patrons signataires	FFCP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé dans la branche du cartonnage.

Il annule et remplace les dispositions prévues dans l'accord précité aux articles suivants :
 ??article 4.1 « Affectation des salariés » ;
 ??article 10.1 « Portabilité » ;
 ??article 10.2 « Mutuelle » ;
 ??article 11 « Degré élevé de solidarité » ;
 ??annexe 1 « Périmètre du régime ».

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective tel que défini à l'article 2 de l'accord collectif du 5 octobre 2015.

Article 3 - Modification terminologique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dans toutes les conventions d'assurance, la référence au contrat d'accès aux soins est supprimée et remplacée par la notion de « droits de soins de soins ».

Article 4 - Affiliation obligatoire des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 4.1 « Affiliation obligatoire des salariés » est modifié comme suit :

Au premier paragraphe, les termes « sous réserve de justification de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise » sont supprimés.

Article 5 - Portabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le tableau relatif à l'application du droit de portabilité présent au sein de l'article 10.1 est supprimé et modifié comme suit :

Ancienneté du salarié	Durée de la portabilité
Inférieure à 1 mois	1 mois
1 mois	1 mois
1 mois et 15 jours	2 mois
3 mois	3 mois
Supérieure à 12 mois	12 mois

Article 6 - Maintien article 4 loi « Évin »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 10.2 « Maintien article 4 loi « Évin » » est supprimé et modifié comme suit :

« Tout salarié ayant quitté une entreprise affiliée au régime et se trouvant bénéficiaire d'une retraite d'invalidité ou d'invalidité, d'une pension de retraite d'un revenu de remplacement s'il est privé d'emploi, est informé au moment de sa prise en compte par l'organisme auprès duquel il est affilié, de la possibilité et des conditions dans lesquelles il peut bénéficier par adhésion formelle, individuelle et facultative, au régime de santé des salariés mis en œuvre par les organismes assureurs, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le moment de son retour au travail ou de son retour au régime de santé ».

la portabilité.

Conformément au décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les tarifs applicables pour la première année sont égaux aux tarifs appliqués au personnel actif, et avec une augmentation de 25 % de la deuxième année et de 50 % la troisième année du tarif applicable et en vigueur.

Les atouts d'un assuré décédé, bénéficiaires à titre facultatif, seront également informés par l'organisme assureur du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime et des mêmes conditions tarifaires, pendant une durée minimale de 12 mois, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès de l'assuré. Il revient à l'employeur d'informer l'assuré du décès du salarié. »

Article 7 - Degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 11 « Degré élevé de solidarité » est supprimé et remplacé comme suit.

« Le présent régime permet aux entreprises des salariés de la branche, au travers du degré élevé de solidarité que les professionnels ont défini, de bénéficier de prestations à caractère non contributif.

La commission nationale paritaire de négociation reprendra l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues par les articles R. 912-1 et R. 912-2, et plus particulièrement, une partie en matière :
 ? ? l'ensemble ou partielle, de la réglementation en vigueur : à ce titre, sera prise en compte la totalité de la pratique pour les entreprises ;
 ? ? ? bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
 ? ? ? dont la composition représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
 ? ? d'actions de prévention arrêtées en lien avec les objectifs poursuivis par l'accord du 29 avril 2010 relatif à la sécurité au travail modifié par l'avenant n° 1 du 26 avril 2013 et les contrats, études, préconisations qui pourraient être formulés par la commission paritaire de prévention des risques professionnels ;
 ? ? d'actions seules à titre individuel et à titre collectif.

Le fonds constitué, à l'aide d'un financement égal à 2 % des cotisations de la base conventionnelle (1), est destiné à mettre en place ces dispositions dans les modalités d'attribution et règles de fonctionnement des prestations déterminées conformément à la réglementation en vigueur par la commission paritaire de négociation dans un règlement spécifique. »

(1) Les mots : « de la base conventionnelle » sont exclus de l'extension comme étant relatifs aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.
 (Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)

Article 8 - Annexe 1 « Prestations du régime »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La convention médicale du 25 août 2016 a complété le dispositif du « droit d'accès aux soins » (CAS) par deux autres dispositifs de prestations tarifaires maîtrisées (DPTM) que sont :
 ? ? « l'option patrimoniale maîtrisée » (OPTAM) ;
 ? ? et « l'option puériculture maîtrisée chirurgie et obstétrique » (OPTAM-CO).

Ainsi, le tableau des prestations du régime prévu en annexe 1 est supprimé et modifié comme suit :

	Garantie conventionnelle	Option 1	Option 2
Hospitalisation médicale ou chirurgicale en secteur conventionné ou non (y compris maternité)			
Honoraires professionnels CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	250 % BR	350 % BR	450 % BR
Honoraires professionnels non CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Frais de séjour	250 % BR	350 % BR	450 % BR
Chambre particulière (y compris maternité)	60 €/ jour	80 €/ jour	100 €/ jour

Forfait journalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait atce lourd	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Frais d'accompagnant (enfant de ? 16 ans)	60 ?/ jour	80 ?/ jour	100 ?/ jour
Frais médicaux en sceetur conventionné ou non (y cipmors maternité)			
Consultation et vstiie généraliste CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Consultation et vitsie généraliste non CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Consultation et viiste spécialiste CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	170 % BR	200 % BR	250 % BR
Consultation et vsiite spécialiste Non CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	150 % BR	175 % BR	200 % BR
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Radiologie CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	170 % BR	200 % BR	300 % BR
Radiologie non CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	150 % BR	175 % BR	200 % BR
Analyses	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Actes tuieecnhs médicaux CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	170 % BR	200 % BR	300 % BR
Actes tcuenqhies médicaux non CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	150 % BR	175 % BR	200 % BR
(*) Puor siovar si le médecin adhère à l'OPTAM, à l'OPTAM-CO ou au CAS, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/ .			

	Garantie conventionnelle	Option 1	Option 2
Dentaire			
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Soins dinaeerts aevc dépassements onlays, inlays	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Parodontologie non psire en crghae par le RO (maximum 3 dents/ an/ bénéficiaire)	300 ?/ dent	400 ?/ dent	500 ?/ dent
Orthodontie pisre en cagrhe par le RO	300 % BR	350 % BR	450 % BR
Orthodontie non prsie en caghre par le RO	200 % BR	250 % BR	350 % BR
Prothèses detrenias rebsluomrabs dnets du sourire	300 % BR	375 % BR	475 % BR
Prothèses drtaieens reuboabrlmses dnets du fond	250 % BR	300 % BR	350 % BR
Inlays-cores	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Prothèses dteraenis non ruebrambosles (maximum 3 dents/ an/ bénéficiaire)	300 ?/ dent	400 ?/ dent	500 ?/ dent
Implantologie	300 ?/ dent	400 ?/ dent	500 ?/ dent
Optique			
Les liietms de rmsmerueebont prévues ci-dessous s'entendent dnas la lmitie de :			
-pour les auldets ou ennaft à cahrge de 18 ans et plus, d'un équipement (monture et verres) tuos les 2 ans par bénéficiaire, suaf en cas d'évolution du défaut vsieul la liimte est ramenée à 1 an par bénéficiaire ;			
-pour les eantnfs à cgarhe de minos de 18 ans, d'un équipement (monture et verres) par an et par bénéficiaire.			
Cette limite est décomptée à paitr de la dtae d'acquisition de l'équipement ou de la première ctpnosomae de l'équipement en cas d'équipement partiel.			
Montures	Grille oioutpe n° 1	Grille oiupqte n° 2	Grille opuiqte n° 3
Verres unifocaux			
Verres multifocaux			
Lentilles acceptées (par paire)	150 ?/ an	250 ?/ an	350 ?/ an
Lentilles ccrcteierors refusées et jelteabs (par paire)	150 ?/ an	250 ?/ an	350 ?/ an
Kératochirurgie (par ?il)	300 ?	500 ?	800 ?
Appareillage			
Prothèses auditives	100 % BR + 400 ?/ oreille	100 % BR + 600 ?/ oreille	100 % BR + 800 ?/ oreille
Appareillages et autres prothèses	100 % BR + 400 ?/ bénéf	100 % BR + 600 ?/ bénéf	100 % BR + 800 ?/ bénéf
Allocations forfaitaires			
Maternité	150 ?	250 ?	350 ?
Cures thaleemrs remboursées	100 % BR	200 % BR	300 % BR
Vaccins sur prtiiorecspn médicale non remboursés	Néant	100 ?	150 ?
Diététicien moins de 16 ans	Néant	50 ?	100 ?
Contraception sur prpictorisen médicale	Néant	100 ?	150 ?

Ostéopathes-chiropracteurs-étiopathes-acupuncteurs	25 ? par séance et 3 séances/ an	35 ? par séance et 5 séances/ an	50 ? par séance et 5 séances/ an
Psychologue	Néant	35 ? par séance et 5 séances/ an	50 ? par séance et 5 séances/ an
Patch atabnatc sur pcitersiopn médicale	Néant	150 ?	250 ?
Divers			
Transports pirs en chrgae par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes de prévention (arrêté du 8 juin 2006)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Assistance à domicile	Oui	Oui	Oui
Plateforme conseil	Oui	Oui	Oui
Abréviations : BR : bsae de rmeueermnsbot du régime obligatoire. Pour les acets non pirs en cghrae par le régime obligatoire, la bsae de remeronembsut est reconstituée d'après la bsae de romseberument qu'aurait reetnu le régime oritoilabge s'il était intervenu. CAS : croatnt d'accès aux soins. OPTAM : opiotn pauqtrie tarirfaie maîtrisée. OPTAM-CO : ooitpn putariqe tirafarie maîtrisée criurgihe et obstétrique. Le CAS, l'OPTAM et l'OPTAM-CO snot des dtpfssiois de ptaeiqrus triiarafes maîtrisées négociés par l'assurance malaide et les sayidtcns médicaux et aquexlus punveet adhérer les médecins autorisés à puetqairr des hronreaios différents ou tireiatuls du dirot paenemrnt à dépassement.			

Grilles optiques		
Grille oiptque n° 1		
Type de verre	Mineurs < 18 ans	Adultes
Verres slmipe foyer, sphérique (par verre)		
Sphère de ? 6 à + 6	60 ?	90 ?
Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	70 ?	100 ?
Sphère < ? 10 ou > + 10	80 ?	110 ?
Verres smiple foyer, sphéro-cylindriques (par verre)		
Cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	70 ?	100 ?
Cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	80 ?	110 ?
Cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	90 ?	120 ?
Cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	100 ?	130 ?
Verres moitalfuucx ou pofeirssgs sphériques (par verre)		
Sphère de ? 4 à + 4	130 ?	160 ?
Sphère < ? 4 ou > + 4	140 ?	170 ?
Verres muialucfotx ou pisrosgerfs sphéro-cylindriques (par verre)		
Sphère de ? 8 à + 8	150 ?	180 ?
Sphère < ? 8 ou > + 8	160 ?	190 ?
Monture	80 ?	100 ?
Grille oitqpue n° 2		
Type de verre	Mineurs < 18 ans	Adultes
Verres smilpe foyer, sphérique		
Sphère de ? 6 à + 6	80 ?	110 ?
Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	90 ?	120 ?
Sphère < ? 10 ou > + 10	100 ?	130 ?
Verres smlpe foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	90 ?	120 ?
Cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	100 ?	130 ?
Cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	110 ?	140 ?
Cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	143 ?	150 ?
Verres mioucfulltax ou poigrsresfs sphériques		
Sphère de ? 4 à + 4	150 ?	180 ?
Sphère < ? 4 ou > + 4	160 ?	190 ?
Verres mfciaulutox ou pgorrsiefss sphéro-cylindriques		
Sphère de ? 8 à + 8	170 ?	200 ?

Sphère < ? 8 ou > + 8	180 ?	210 ?
Monture	100 ?	125 ?
Grille otupique n° 3		
Type de verre	Mineurs < 18 ans	Adultes
Verres smiple foyer, sphérique		
Sphère de ? 6 à + 6	100 ?	130 ?
Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	110 ?	140 ?
Sphère < ? 10 ou > + 10	120 ?	150 ?
Verres smpile foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	110 ?	140 ?
Cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	120 ?	150 ?
Cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	130 ?	160 ?
Cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	163 ?	170 ?
Verres mutufilacox ou prsogfeisrs sphériques		
Sphère de ? 4 à + 4	170 ?	200 ?
Sphère < ? 4 ou > + 4	180 ?	210 ?
Verres mtcufoaluix ou pofessirgrs sphéro-cylindriques		
Sphère de ? 8 à + 8	190 ?	220 ?
Sphère < ? 8 ou > + 8	200 ?	230 ?
Monture	125 ?	150 ?

Article 9 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anvaent est cclonu puor une durée indéterminée et pednrre effet le 1er jiaevnr 2018.

Il n'est pas aetreunmt dérogé aux aeutrs cesalus de l'accord du 5 ootrcbe 2015.

Article 10 - Formalités de dépôt et d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux atriecls L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent avnnaet srea déposé en duex elpeireaxms dnnot un sur sropupt numérique à la dicoretin générale du travail, et rimes au secrétariat-greffe du cnoiesl de prud'hommes de Paris.

Les paetirs sgtaneiairs coneenvnnit de dneeadmr au ministère du travail, de l'emploi, de la foitaormn polsrlensoinfee et du dugloiae saccoil l'extension du présent avenant.

Accord-type du 17 avril 2019 relatif au temps de travail dans les entreprises de moins 50 salariés

Article - Chapitre préliminaire

En vigueur non étendu en date du 9 mai 2019

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 9 mai 2019

Le présent accord est conclu en application de l'intégralité des dispositions conventionnelles du chapitre II « Aménagement et organisation du temps de travail », et de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Il comporte, sous forme d'accord type, les dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de durée du travail inquant les différents choix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur peut conclure cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé, le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens écrits, 30 jours au moins avant la mise en application de l'accord dans l'entreprise.

Dans l'attente de la mise en place effective du comité social et économique dans l'entreprise, ces dispositions s'appliquent aux instances représentatives du personnel existantes.

Article 2 - Dispositions sur le temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 9 mai 2019

Décision unilatérale sur la durée du travail, l'aménagement et l'organisation du temps de travail applicables au sein de l'entreprise.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 mai 2019

Le présent accord de branche est conclu en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.

Cette dernière permet à un accord de branche de prévoir des dispositions dédiées aux entreprises ou établissements de moins de 50 salariés privées de la possibilité de signer un accord d'entreprise ou d'établissement dans les formes prévues par la loi, ou en cas d'échec des négociations.

Les parties ont décidé d'adopter, au vu des dispositions du présent accord, toutes les possibilités offertes par le législateur pour les entreprises du secteur employant moins de 50 salariés en matière de temps de travail.

Ainsi, ces dispositions permettent la possibilité d'aménager et d'organiser le temps de travail en fonction de leur besoin, et selon les dispositions définies par la branche via les accords et les pratiques.

Les parties souhaitent inviter l'employeur, dans la mise en œuvre de cet accord, à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés.

1. Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société? [à compléter].

Il est rappelé que les dispositions répondant à la définition de l'article L. 3111-2 du code du travail ainsi que les VRP/CDD d'une durée minimale de? [à compléter] sont exclus des régimes légaux et conventionnels relatifs à la durée du travail.

2. Définition des différentes catégories de salariés

2.1. Les salariés « non cadres »

Cette catégorie est composée de salariés non cadres relevant des niveaux VI, V, IV, III de la classification de la nomenclature du cartonage.

2.2. Les salariés cadres « intégrés » soumis à l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et dont la durée du temps de travail est prédéterminée.

Cette catégorie est composée de salariés cadres « intégrés » à un service, un atelier ou une équipe dont ils suivent l'horaire collectif relevant au minimum du niveau II échelon 4 de la classification de la nomenclature du cartonage.

2.3. [ou 2.2] Les [salariés non cadres et] cadres « autonomes »

Cette catégorie de salariés est composée :
? des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, à savoir exerçant les métiers suivants dans l'entreprise tels que :? [à compléter] ;

Option

? des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Les salariés non cadres en formation sont donc être positionnés à minima du niveau III, échelon 2 de la classification de la nomenclature du cartonage, et exercer une activité en toute autonomie, dans les métiers de métiers suivants : commercialisation-maintenance, ainsi que les salariés itinérants non cadres.

2.4. [ou 2.3] Les cadres dirigeants, au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail sont exclus du régime de la durée du travail.

Article - Chapitre Ier Principes généraux de durée du travail

En vigueur non étendu en date du 9 mai 2019

3. Définition de la durée légale du travail, du temps de travail effectif, temps de pause et de repos

3.1. Durée du travail

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est fixée à 17607 heures, incluant l'accomplissement de la journée de solidarité, lorsqu'elle est appréciée dans le cadre annuel.

L'horaire mensuel sevrant de base de rémunération pour un salarié ayant travaillé à temps plein est fixé à 151,67 heures.

Définition du temps de travail effectif

La notion de durée du travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir valablement refuser.

Temps de repas

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsqu'ils répondent à la définition légale du temps de travail effectif.

Habillage. ? Déshabillage

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de conventions accordées :

? soit sous forme de repos, à raison de < définir la valeur de la convention > ;
? soit sous forme financière, à raison de < définir la valeur de la convention >.

Déplacement professionnel

Le temps de déplacement personnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de travail et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une convention soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement personnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

3.2. Définition du temps de pause (sous réserve des dispositions de l'art. 22 de la convention collective)

Les temps de pause ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés.

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

3.3. Durées minimales de travail pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance ou de travail à temps partiel :

? la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux imprévus la nuit ou la semaine en état, la convention ou l'aménagement des matériels (à l'exception des matériels ou aménagements liés à des équipements de fabrication), elle peut être augmentée de 2 heures et demi par semaine pour le personnel de production en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement ;
? la durée hebdomadaire du travail effectif sur une même semaine ne peut excéder 48 heures (hors cas d'organisation fixée en art. 5.7) ;
? la durée hebdomadaire minimale de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de travail ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel.

3.4. Temps de repos Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier.
La période minimale de repos visée ci-dessus comprend le

dimanche et des dérogations réglementaires et conventionnelles éventuelles.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de 6 jours ouvrables, les jours de repos habituellement accordés au dimanche.

Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Ainsi le temps de repos quotidien pourra être inférieur à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

? salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes ;

? salariés exerçant une activité dans le cadre d'une opération de travail en équipes alternantes de jour et de nuit (dans la limite de 18 heures sur 12 mois glissants, par salarié) ;

? salariés exerçant une activité par périodes de travail fractionnées, telles que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel ou bien les salariés devant effectuer des contrôles à intervalles réguliers.

Le salarié dont le repos quotidien est réduit de 2 heures au plus bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé et attribué le plus tôt possible.

Si le temps de repos annuel supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos annuel supprimée, d'une heure de compensation de même valeur.

Article - Chapitre II Aménagement du temps de travail sur l'année

En vigueur non étendu en date du 9 mai 2019

Options au choix de l'entreprise : [options à déterminer par l'entreprise]

[Option 1]

4. Jours de repos sur l'année (JRTT) 4.1. Salariés concernés

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux catégories de salariés de la société ? [à compléter] « non cadres » [éventuellement et dans « intégrés » ou dans « cadres »] telles que définies aux articles 2.1 [et 2.2 ou 2.3 du présent accord].

Variante : sont concernés par le présent accord les salariés appartenant aux secteurs suivants :

? services de nettoyage :

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

? services administratifs, services courants et entretien :

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail >.

Le présent accord s'applique aux salariés à temps plein [ainsi qu'à temps partiel] sous contrat à durée indéterminée [ainsi qu'à durée déterminée/ et ou mission d'intérim d'au minimum xxx semaines].

4.2. Période d'acquisition des JRTT

L'accomplissement d'un horaire de travail effectif supérieur à 35 heures hebdomadaires donne lieu à l'attribution de journées ou demi-journées de repos à perdre tout au long de la période de référence.

La période d'acquisition des JRTT s'étend du xxx au xxx [à

compléter ? maumixm 12 mois]. Les JTRT pnvueet être pirs dès le début de la période et forent l'objet d'une régularisation en cas de départ en cruos d'année ou d'absence non assimilée à du tpems de tvaial etfecif puor le décompte du tpmes de travail.

4.3. Mdoe de calcul

Le mdoe de cucall du nrombe de JTRT renetu est le suinavt :
A = nrombe de seiamnes travaillées au-delà de 35 hreues ;
B = différence ernte le tpems de taavrl etfecif hdbdmaaoreie et 35 hreues ;
C = tepms de tarvial eeffcfi myeon qtdeuioin ;
Nombre de juos de RTT = A × B : C.
Ce nbmore de JTRT croenopsrd à une année complète de tivaral puor un salarié à tepms plein.

4.4. Pirse des « JTRT »

Prise par journées ou demi-journées

Les ropes accordés aux salariés concernés par le présent actrlie snot pirs par journée entière ou par demi-journée, consécutives ou non.

Fixation des dates

Les daets de pirse de ropes snot réparties dnas le caonrut de l'année et fixées à l'avance cmome siut :
? la moitié des jrous de ropes est fixée à l'initiative de l'employeur (« JTRT eoelmyupr »), au début de chauce période de référence, [à moenninter s'ils existent] et après iionroatfmm des représentants du prsneonl ;
? les juos de ropes rstatnes seonrt fixés à l'initiative des salariés, après viaaildton par le supérieur hiérarchique (« JTRT salarié »). Il est rappelé que les JTRT devniot être posés dnas un délai ranosilbane préalablement à lreus psreis aifn de ne pas désorganiser l'activité des services.

Prise sur la période de référence

Les JTRT aqucis au cuors d'une période de référence dnovret ogbemertailonit être pirs au curos de la période concernée. Ils dnerovt en conséquence être soldés à la dtae d'échéance de cquhae période de référence et ne pruuront en acun cas être reportés à l'issue de ctete période ni fiare l'objet d'une indemnité compensatrice.

Si les nécessités de fmoneconnintet de l'entreprise iosnpemt de miofeidr les dteas fixées par l'employeur ou cheisois par le salarié, puor la pisre des journées ou demi-journées de repos, le salarié dvera être informé de cttee mfioodctaiin au minos 5 jrous cinderaaels à l'avance, suaf cattornines elenxnceltopies justifiées par la suaotiin de fiat [à mnietenor s'ils existent] sur la nurate dueeslqls l'employeur diot aoivr préalablement consulté les représentants du personnel.

Dans ce deerinr cas, les salariés drenovt bénéficier d'une crentroapie financière ou en ropes prilooneontlpre à la ctoartnine imposée qui srea fixée d'un cmumon aroccd etrne l'employeur et le salarié.

4.5. Rémunération et sivui des « JTRT »

Les JTRT snot rémunérés sur la bsae du mntaiin du salaire. La psire des ropes n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Ils fnot l'objet d'un sivui sur le btiulen de piaie ou sur l'outil de suvii iiofraqnmute en vgueir au sien de l'entreprise.

4.6. Arrivées/ départs en crous de période sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en crous de période de référence, la durée du tvarail aullnene des salariés concernés srea calculée pro rtaa temporis. En conséquence, les salariés embauchés en crous de période se voniet affectés un nbmore de JTRT au prroata du nrmobe d'heures de tivaarl effectif.

4.7. Absences

Les périodes d'absence sivnetuas n'ont pas d'incidence sur les dorits à JTRT : juos de congés payés légaux et conventionnels,

jrous fériés, juos de ropes eux-mêmes, ropes compensateurs, juos de ftrioimoan pslnonlrenfeioe continue, jrous enafnt malade, hruées de délégation des représentants du pnsroenel et délégués syndicaux, congés de foitarmn économique, sioacle et syndicale.

Les atrues périodes d'absence (maladie, congé snas sdole ?) du salarié puor qlueuqe mtoif que ce siot entraîneront une réduction ppinrolntoolree du nmorbe de JTRT. Ainsi, le norbme de juos de ropes srea diminué peolmnrtpnlnneoerit au tpems d'absence sur la période de référence. Toutefois, en cas en cas d'arrêt de taavrl puor maladie, si le slode de RTT s'avérait pitsoif ou négatif en fin d'année, l'employeur et le salarié emnarxeoint esebnlme les modalités éventuelles d'un repot à l'issue de cttee période ou du vemnreest d'une indemnité compensatrice.

Cette abncsee de JTRT ne puet s'assimiler à une récupération des acnebess de la prat de l'employeur.

[Option 2] 5. Modulation Principe de modulation

De façon à csemoeprn les husseas et les biseass d'activité, l'horaire hedaoaidrmbe de tarival des salariés puet virear atouur de l'horaire moeyn hdoarbedimae de 35 heuers et dnas la liitme de 1 607 hures par an et par salarié, dnas le carde d'une période de 12 mios consécutifs dnot le piont de départ est otienoabmlregt fixé le 1er d'un mois.

Les heerus effectuées au-delà ou en deçà de cet hrriae moeyn se nisulranetet snas dnnoer leiu à majoration, à ropes cuanseopemtr et à itiamoutpn sur le cneognnitt d'heures supplémentaires.

Salariés concernés

Les doiptonsisis du présent capithre s'appliquent aux catégories de salariés de la société ? [à compléter] « non cedars » tles que définis aux :

Variante :

? seercvis de pduorctoin :

Unité < détail >, foncionts < détail > ;

Unité < détail >, fntinocos < détail > ;

Unité < détail >, fcoontins < détail > ;

? srievecs administratifs, seecvris ciammruocx et eendnemract :

Unité < détail >, focintnos < détail > ;

Unité < détail >, fntncoos < détail > ;

Unité < détail >, fctoinons < détail > .

Le présent acocrd s'applique aux salariés à tpeps pelin [ainsi qu'à tpeps partiel] suos cnotrat à durée indéterminée [ainsi qu'à durée déterminée/ et ou msoisin d'intérim d'au muiminm xxx semaines].

5.2. Durée du travail

La durée du tiarval alppabcile à ctete catégorie de posnrenel ne proura pas excéder 1 ? 607 hures par an inacunlt l'accomplissement de la journée de solidarité.

5.3. Période de référence

La période de référence débutera le ? puor s'achever le ?

5.4. Prmioargaomtn icviaindte aelnlune des vioaintras d'horaires

La pomrmaiogrtan icntavidie des votnariias d'horaires est communiquée aux salariés concernés au puls trad 15 jrous anavt le début de la période sur llqlueae est calculé l'horaire [à moiteennr s'ils existent] et après csuaitonlotn représentants du personnel.

Un aagcffihe iuqdine le nbmore de saneiems que croptmoe la période de référence et puor cquahe seinmae icslune dnas la période de référence, l'horaire et la répartition de travail.

5.5. Délai de prévenance. ? Mdfiitociaon de la prgirmaaotomn indicative

En corus de période, [à moinnetenr s'ils existent] les représentants du personnel, plus les salariés snot informés des cntgeeahnms de luer horaire, non prévus par la pmrtmraioaghn

indicative, en rcpaseett un délai de prévenance luer prntemteat de prndree luers dospisitonis en conséquence. Ce délai srea de 5 juors ouvrés.

Toutefois, ce délai porura être réduit, en cas de cnioetnrts ou cninerascctos particulières afnftecat de manière non prévisible le fnnencenmotiot de l'entreprise tles que nntoemmat : pnane machine, anesbce de personnel, commdnae eoceixnpnletle et sur la ntruae deelseuqls l'employeur dvera avior consulté préalablement les représentants du pnnreosel [à metnnoeinr s'ils existent], les salariés concernés.

En cas de réduction de ce délai, les salariés bénéficieront d'une ctpiotrreane définie cmmoe siut :

[compléter]

Variante :

En cas de réduction de ce délai, les salariés devnort bénéficier d'une ctropnteiaie financière ou en rpeos potieonronrpl à la cotrnatine imposée, déterminée, à défaut d'accord collectif, d'un cmonun acrcod ertne l'employeur et le salarié.

5.6. Modalité de suvii du cpmtoe d'heures

Le salarié srea informé mnnlesmeueelt de la satuotiin de son ctmope d'heures par tuot meoyt écrit. Au minos une fios par semestre, un blian des périodes de heatus et de bsesas activités srea effectuéé par le cehf d'entreprise et communiqué [à mennoenitr s'ils existent] aux représentants du personnel, asini qu'aux salariés concernés.

5.7. Répartition des horaires. ? Leimits miaxeamls et minimales

Sauf dérogation dnas les cidonontis fixées par les dtosnoiiips législatives et cieelvtnonlonnes en vigueur, par elxpeme puor les équipes de suppléance ou de tairavl à tpmes partiel, la durée journalière de taiavr l eiftfcff ne puet excéder 10 heures.

Pour le pneenorsl d'entretien, en cas d'incident ou de tavurax iuqpalinmt la msie ou la reisme en état, la mdfooiitian ou l'aménagement des matériels (à l'exception des mditfaiinocos ou aménagements liés à des caeegtmmhs de fabrication), elle puet être augmentée de 2 heuers et emnxleipteonclneet puor le poerensnl de pdroicoutn en cas de turvaax urgents, par emxple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement.

La durée hdraeamiodbe du tarival eicfetff ne puet être inférieure à 24 hueres par sineame ni excéder 44 heuers par semaine. Elle porrua être portée à 46 hreues puor tnier cmotpe des spécificités du régime de mharce ou d'une activité exceptionnelle, [à meientonnr s'ils existent] après countoltsain des représentants du personnel.

La durée hmbrdedioaee du tivraal eceitfff ne puet excéder 44 hurees en meynone sur une période de 12 seneamis consécutives.

5.8. Déclenchement des heuers supplémentaires

En crous de période de référence, les heerus effectuées etnre 35 heeers hemiroaadbebs et la lmtiie htuae de modulation, aini que les hereus effectuées dnas la ltimie de l'horaire aunenl de 1 ? 607 hreues ne snot pas considérées comme étant des hurees supplémentaires.

Constituent des hueres supplémentaires :

En crous d'année :

Les hreues effectuées au-delà de la durée mliaxme hddoraembiae fixée par l'accord de mladiuootn :
? maotjairon de 25 % conformément à l'article L. 3121-36 du cdoe du travail, puor les 8 premières hurees et au-delà à 50 % sur le mios siuvnat la période de référence écoulée.
Le tuax de majioortan ailabpcpe est fcnootn de luer rnag par rapropt à la lmtiie haute de mladooiutn (non par raoprpt à la durée légale).

En fin d'année :

Les hreues effectuées au-delà de 1 ? 607 hreues déduction ftiae des hueres effectuées au-delà des lmetis hriomaabdeeds fixées par le pnliang prévisionnel et déjà payées en crous d'année :
? cachnue de ces hereus ovruue dirot à majoration, conformément

aux dsinotoiisps légales en veugiur ;
et/ ou

? à une capetoirtre otiorblgae suos fmroe de rpeos asni qu'à un ropes cesueapontmr de rmemeacenplt pirs sloen les modalités fixées en atclrie 21.2.1 de la convitoenn collective.

5.9. Rémunération mensuelle. ? Lissage

La rémunération msnluleee des salariés, à lleluae est appliqué un régime de décompte du tpmes de tiaravl sur l'année, est lissée sur la bsae de l'horaire homiadredbae moyen.

Si cttee bsae est de 35 hreues hebdomadaires, la rémunération melueslne des salariés srea lissée sur la bsae de 151,67 heures.

5.10. Maladie, congés payés et absences

Les acsbenes rémunérées ou indemnisées, les congés et aosiuarnttis d'absences d'origine légale ou conventionnelle, aini que les aeescbns justifiées par l'incapacité résultant de la mdilaee ou d'accident, ne fnoert pas l'objet de récupération par les salariés concernés.

Toute abcesne cltoionennemvennlet ou légalement indemnisée srea rémunérée sur la bsae lissée du salaire, suos réserve du ccuall mnuimim légal prévu par l'article L. 3141-24 du cdoe du travail, puor l'indemnité de congé payé.

Les aenbecss donnnat leiu à récupération dnvoeit être décomptées en fioncton de la durée de taravil que le salarié daveit effectuer.

Les acesbnes en rosain de la mdaalie et de l'accident du travail, svurenues au cruos du dneeirr mios de la période de référence annuelle, ne prvneit pas le salarié du bénéfice des heeers supplémentaires effectuées préalablement.

5.11. Entrée ou sroite en crous de période de référence

Si le salarié a aclmcpoi une durée de tvarial eiftfcff supérieure à la durée ctoenropdsrne au slariae lissé, l'employeur devra vseerr à la dtae d'effet de la rputure du cotrant de travail, le complément éventuel de la rémunération coorearpndsnt à la différence etrne les hreues réellement effectuées et cleels qui ont été rémunérées.

Si le salarié a amclpcoi une durée de taiavr l ecfetif inférieure à la durée csoporedarntt au sraalie lissé, sa rémunération est régularisée sur la bsae de son tpems réel de tarvail au cruos de sa période de taarivl par rorpat à l'horaire myeon hebdomadaire.

Toutefois, si un salarié est cioprms dnas un lnceimieeent puor motif économique au cruos de la période de décompte de l'horaire, il csrevroena le supplément de rémunération qu'il a perçu par rropat à son tepms de tvarial réel.

Le clacul de l'indemnité de lmenciceient et cluei de l'indemnité de départ ou msie à la rtiaerte se fnot sur la bsae de la rémunération lissée.

5.12. Activité partielle

Lorsque en cuors de période de référence (période de 12 mois), il apparaît que les beissas d'activité ne pronruot être smsnmfeiafut compensées par les huasses d'activité anavt la fin de la période de référence, l'entreprise peut, [à menetinonr s'ils etesxint : après cnusiolatotn des représentants du personnel] après irntoiafmon des salariés concernés ddeemanr l'application du régime d'allocations spécifiques d'activité partielle.

6. Ogosanitrion du tpmes de tavaril en fraoift annuel

Le reocrus aux cinnteovons de firfaot est justifié lruqsoe l'horaire de trviaal cmpotore l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est issombplie de déterminer à l'avance aevc cdurtiete le nobrme d'heures de tvarial à effectuer.

[Option 3]

6.1. Farfiot auennl en heures Salariés concernés

Peuvent clnrouce une ciononetvn de fiaorft en hueers sur l'année

:
 ? les salariés cadres intégrés à un atelier, un service, dont ils ne peuvent suivre l'horaire collectif ;
 ? les salariés non-cadres et cadres autonomes :
 ? cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la rupture des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sien de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (exemple : ramassage poubelles, entretien, réparation, etc.) ;
 ? salariés itinérants non cadres : salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Forfait horaire

Le nombre d'heures annuel est au maximum de 1 737 heures.

Le contrat de travail ou son avenant déterminera la période de référence servant au calcul du forfait.

La conclusion de tels conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci) qui mentionne notamment :

? le nombre d'heures annuel pour lequel il est conclu ;
 ? la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;
 ? les modalités de paiement ou de compensation des heures effectuées au-delà du nombre d'heures prévu au forfait.

La durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la nature de travail.

Rémunération

La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel conventionnel de référence de l'intéressé pour la durée légale, majoré des heures supplémentaires fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et comprises dans le forfait.

Le but principal de la part de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Si le temps de travail effectif sur lequel a été déterminée la rémunération forfaitaire a été dépassé, en accord avec l'employeur, les heures excédentaires donneront lieu à un temps de repos, ou à un avantage équivalent au nombre d'heures majorées.

Absences, entrée et sortie en cours d'année

Une règle de prise en compte doit être retenue pour la comptation de l'année de début de l'année.

À défaut de souscription d'une convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut donner lieu au versement d'heures supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées.

La convention de forfait doit également prévoir les conséquences des absences non prévues ayant un impact sur le volume d'heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives aux durées maximales du temps de travail.

Règle applicable aux cas d'arrivée, de départ ou d'absence non prévue en cours d'année :

En cas d'arrivée, de départ, une règle de proratisation correspondante est appliquée.

Les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet d'augmenter le nombre d'heures au-delà du plafond annuel d'heures de travail inscrit dans la convention de forfait.

[Option 4]

7. Forfait annuel en jours

7.1. Salariés concernés

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :
 ? les salariés cadres à partir du coefficient 355 de la classification collective qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la rupture des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sien de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
 ? les salariés itinérants non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Le décompte du temps de travail de ces salariés se fera donc en nombre de jours travaillés.

7.2. Conclusion d'une convention individuelle avec chaque salarié concerné

Le dispositif susvisé sera précisé dans une convention individuelle de forfait en jours impérativement écrite, cunco avec chacun des salariés concernés sur la base des modalités rappelées ci-dessous.

Les termes de cette convention seront soumis à l'approbation des représentants élus du personnel dans la présente décision unilatérale et conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.

Le contrat de travail ou son avenant doit définir la fonction ou la mission qui justifie l'autonomie dont ils disposent pour remplir cette fonction ou exécuter cette mission, le nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération correspondante et les modalités de suivi.

7.3. Durée annuelle décomptée en jours

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer ces dispositions prévoyant un forfait de 216 jours maximum avec 5 semaines de congés payés décomptés au moyen d'un décompte unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus [à mentionner s'ils existent] après en avoir informé les représentants du personnel, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Le contrat de travail ou son avenant détermine le nombre de jours ainsi que la période de référence sur la base de laquelle le forfait est établi.

Ce nombre de jours travaillés ne peut excéder 216 pour 1 année complète de travail, une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours fériés chômés.

Dans le cas de 1 année incomplète, le nombre de jours à décompter est calculé en fonction de la durée en semaine restante à la fin de l'année.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est calculé proportionnellement au temps restant à courir durant la période de référence.

Le jour de repos habituel est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Une grille de travail répartie sur l'année indiquant un nombre de jours travaillés n'excédant pas, en moyenne, 5 par semaine et 23 par mois.

7.4. Otcori de jorus de repos 7.4.1. Nomrbe de jrous de repos

Le nmobre de juors de rpoes est calculé chqaua période en fnotiocn du nbmore de jrous fériés tanobmt un juor ouvré.

En [à compléter], puor un ffrat jruos de 216 jorus travaillés, y cmripes la journée de solidarité, le normbe de juors de rpoes est fixé à [à compléter] jours.

Ce nmrboe est défini puor un salarié à tmpes peiln et présent totue l'année.

7.4.2. Période d'acquisition des jrous de repos

La période d'acquisition des jrous de rpoes est l'année cliive s'écoulant du [à compléter] au [à compléter].

7.4.3. Pisre des jorus de repos Prise par journées ou demi-journées

Les roeps accordés aux salariés concernés par le présent atirlce snot pirs par journées entières ou par demi-journées, consécutives ou non.

Fixation des dates

Les detas de pisre de roeps snot fixées comme siut :
? [à compléter] jruos de roeps fixés à l'initiative de l'employeur, au début de caughe période de référence, [à compléter s'ils existent] et après ifaimtoronn des représentants du pesneonrl ;
? les juors de rpoes rttsnaes sroent fixés à l'initiative des salariés, après viidatloan par le supérieur hiérarchique.

Il est rappelé que les jrous de roeps dinveot être posés dnas un délai rlniaboanse préalablement à luer prsie aifn de ne pas désorganiser l'activité des services.

7.4.4. Prsie sur la période de référence

Les juors de ropes aqiucs au curos d'une période de référence deovrnt oeolmribtenagit être pirs au crous de la période concernée.

Ils donvret en conséquence être soldés à la dtae d'échéance de cqahue période et ne proonurt en aucun cas être reportés à l'issue de ctete période ni fiare l'objet d'une indemnité compensatrice.

L'entreprise vreeilla à ce que l'ensemble des jrous de roeps siot pirs sur la période de référence. Panednt ses congés, le crdae amootnue n'est pas tneu de répondre aux éventuelles slotnailctiois de tteous provenances.

7.4.5. Riniatecnoon à des juors de repos

Le salarié qui le satohuie peut, par accrod écrit aevc son employeur, rneoncr à une pitrae de ses jorus de roeps en cetrtritanope d'une maoriotjan de son salaire, puor ces juors travaillés, qui ne puet être inférieure à 10 %. Dnas ce cas, le nbmroe de juors travaillés dnas l'année ne puet excéder un nbrome mimxaal fixé par acrocd d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, ce nmorbe mixamal est fixé à 230 jorus.

Le nbrome mamaxil anenul de juors travaillés diot être cpobtmilae aevc les dnsipsiootis rtvieveals au rpoes quotidien, au roeps hebdomadaire, aux juors fériés chômés et aux congés.

7.5. Rémunération des salariés

La rémunération des salariés suos firafot auennl en juors est fixée sur une bsaie anllenne dnas le cdare d'une conntevoin ilndiidvluee de farfiot cuclone aevc cahuge intéressé. La prise des juors de roeps est ntreue sur la rémunération qui est maintenue.

La rémunération diot teinr cpmtoe des responsabilités confiées au salarié dnas le cdare de sa fonction.

Pendant les périodes où le salarié est tneu de funoirr la ptritesoan de tivraal cernnosodapnt à la miossn qui lui a été confiée, aucune sesisuopnn du cnoatrt de tairval inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, sloen la répartition cihsoie par le coatrnt

de travail, ne puet entraîner une rnuete sur salaire.

Le btelliun de piaie diot faire apparaître que la rémunération est calculée sleon un nbmroe anenul de juors de travail, en précisant ce nombre.

7.6. Imapct des asencbes et arrivées/ départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, une règle de poaittaorrsn caeonrncnt le pfnlaod aeunnl de ces juors travaillés est appliquée.

Les ancebess non prévues et non récupérables, liées par epelxme à la maladie, la maternité ou la paternité, ne pveunut avoir puor eefft de réduire le nrmroe de juors de roeps dus au salarié au-delà du pofnald anenul de jorus de tviraal inscrit dnas la cnotienvon de forfait.

7.7. Firafots jorus réduits

D'un commun arccod ernte le salarié et l'employeur, le ffrat purroa être réduit et comroetpr un nbmroe de juors travaillés en deçà du nbmroe de 216 juors auennls défini à l'article 6.4.1 ou par l'accord d'entreprise.

Le ffrat juor srea recalculé potlnlmporninoeeet à la durée du taaivrl de l'intéressé. Le nbmore de juors non travaillés srea recalculé en conséquence.

Exemple de cacull aevc un ffrat réduit à 80 % de 216 juors travaillés : $216 \text{ jorus} \times 80 \% = 173 \text{ jours}$.

Calcul des juors non travaillés :

365 jorus [à vérifier seoln les années] dnas l'année ? 25 jrous de congés payés ? 8 jrous fériés [à vérifier sleon les années] ? 104 week-ends [à vérifier sleon les années] = 228 jours.

Les juors non travaillés : $228 \text{ jorus} - 173 \text{ jorus} = 55 \text{ jours}$.

La rémunération est lissée et cpersrnood à 80 % de la rémunération à tpmes plein.

7.8. Rpoes qitouiedn et hebdomadaire

Les salariés concernés en frrat juor bénéficient de 11 hereus de rpoes consécutives ertne cquahe journée de tairval et de 48 heeurs consécutives de rpoes hebdomadaires.

Il est demandé à chcuon des salariés d'organiser son activité aifn qu'elle s'inscrive dnas ces limites, suos le contrôle de l'employeur.

7.9. Durée du travail

Les salariés anyat cnoclu une ctroveinon de fafoirt en jrous ne snot pas siomus aux dpinssioiots revtiales :

1. À la durée qnneoiuidte mimalaxe de travial eifecftf prévue à l'article L. 3121-18 [10 heures/ jour] ;

2. Aux durées hidameordaebis meaxlamis de traavil prévues aux airtcls L. 3121-20 et L. 3121-22 [48 et 44 heures/ semaine] ;

3. À la durée légale hdaioaedmrbe prévue à l'article L. 3121-27 [35 heures/ semaine].

Les etnepreisrs unitlasit le firoaft en jruos vienelolrt toftiueos à prrdene ttoeus dstpnooiisis aifn de mantnieir l'amplitude journalière ansii que la durée alenulne de tviaarl en conformité aevc les diipisootnss légales en vigueur.

La piqtuare du foairft jrous ne diot pas se taurride par des aeutmdplis journalières et hodirbdeamaes de tviaarl qui ne petenermatirt pas un équilibre safaiisstnat etnre la vie plennlseore et professionnelle, et diot s'inscrire dnas le rcspect des limetis réglementaires prévues aux aleitrcs L. 3131-1 (repos qieudtion de 11 heures), L. 3132-1 (6 jrous mxiamum consécutifs de travail) et L. 3121-2 (repos hdrdaibmoeae de 24 heures) du cdoe du travail.

Il est rappelé que ces ltimeis n'ont pas puor obejt de définir une journée hlebultiae de tiaavrl de 13 hueers par juor mias une aiudltmpe eieelnltxpcnoe mialamxe de la journée de travail.

L'effectivité du resecept de ces durées milmnies de roeps

l'impact sur le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail doivent respecter des principes et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si le salarié en forfait annuel en jours consent qu'il ne s'exerce pas en matière de respect de ces durées minimales de repos, il peut, conformément de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, anticiper son délai de repos ou demi-journées travaillées, le nombre d'heures de repos quotidien, la date et le nombre de jours de repos et de congés payés, le principe de ces jours.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés et du repos quotidien.

7.10. Contrôle du nombre de jours travaillés Suivi individuel et contrôle

Le nombre de jours travaillés est décompté selon le système de gestion des temps et des activités en vigueur au sein de l'entreprise. Ce système permet de garantir en outre le suivi de la date et du nombre de jours ou demi-journées travaillées, le nombre d'heures de repos quotidien, la date et le nombre de jours de repos et de congés payés, le principe de ces jours.

Suivi de la charge de travail. ? Équilibre vie privée/ vie professionnelle. ? Obligation de déconnexion

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié en fonction du nombre de jours.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les salariés concernés sont directement informés par les responsables hiérarchiques des événements ou éléments qui affectent de façon significative ou durable la charge de travail.

En cas de difficulté imminente portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel, les salariés concernés ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur qui recrée les salariés dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui permettraient de remédier à cette situation.

Ces mesures font l'objet d'un suivi particulier.

D'autre part, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou que la charge de travail exposent à des situations anormales, l'employeur procède à un rendez-vous avec le salarié.

[à mentionner s'ils existent] L'employeur transmet une fois par an aux représentants du personnel, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises.

Entretien individuel annuel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 du code du travail, un entretien individuel annuel sera organisé avec chaque salarié concerné afin de faire le point avec lui sur :
? sa charge de travail, son organisation du travail au sein de l'entreprise, l'amplitude de ses journées de travail ;
? l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, sa rémunération.

L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours de repos.

Ainsi, à l'occasion de cet entretien, le salarié pourra identifier à son supérieur hiérarchique qu'il estime sa charge de travail excessive.

Cet entretien est distinct de l'entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié aura aussi la possibilité à tout moment de saisir son

supérieur hiérarchique ou son représentant en cas de difficulté relative à sa charge de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur rencontrera un entretien avec le salarié dans un délai raisonnable.

Variante : entretien individuel :
Afin de garantir le suivi de la charge de travail et veiller à la santé et la sécurité des salariés, l'employeur convoque au minimum 2 fois par an le salarié.

Celui-ci doit recevoir au préalable l'information des éléments à aborder en entretien. L'employeur peut aussi organiser un rendez-vous spécifique avec le salarié s'il constate une situation anormale provoquée par l'organisation du travail adoptée par le salarié ou par sa charge de travail.

Au cours de ces entretiens, le salarié et son représentant font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des tâches professionnelles, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'état des jours de repos non pris et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que la possibilité dont il dispose de remettre en cause, le cas échéant, la situation de forfait qui lui est applicable.

Au regard des actions effectuées, des mesures de prévention et de règlements des difficultés sont arrêtées entre le salarié et l'employeur et consignées dans le compte rendu d'entretien.

7.11. Droit à la déconnexion

L'utilisation des outils numériques mis à disposition des salariés doit respecter la vie personnelle de chacun, et ne doit pas générer une obligation d'utilisation pendant les temps privés. Par conséquent, il est rappelé que chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion des outils numériques mis à sa disposition par l'entreprise en dehors de ses temps de travail (les soirs, les week-ends et jours fériés ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de repos de l'ensemble du personnel).

L'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnels en dehors des temps de travail doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ ou l'importance du sujet en cause.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est pas tenu de répondre immédiatement des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail.

Article - Chapitre III Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 9 mai 2019

8. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non réglementées du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans pour évaluer les adaptations du présent accord qui pourraient s'avérer nécessaires en fonction du bilan des accords appliqués dans les entreprises de moins de 50 salariés.

9. Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministère chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

10. Extension

Les parties s'engagent à solliciter de l'administration du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue

Avenant n 3 du 17 avril 2019 modifiant l'avenant n 1 du 13 janvier 2011 à l'accord du 28 juin 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Garantie incapacité temporaire de travail
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Au sien de l'article 1.10 « Gaanitre incapacité toerirpmae de triaval du psonneerl cdrae et non cdare » de l'avenant de révision n° 1 du 13 jinvear 2011, les dinspotisios du scond papgrarahe « ieionsnatmidn du pesneonl non crdae » snot remplacées par les diiopsnoists ci-après :

« Inediinstoamn du pneoensrl non cadre

Pour les arrêts de travail consécutif à une maialde ou à un

acdceint pirs en cahrgé par la sécurité sociale, pnesfiroonesl ou non il srea versé au salarié non cadre des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale, vantsit à lui gatnriar 70 % de son slriaae burt d'activité, dnas la liimte de 100 % du saarile net.

Cette idtisnmnaoein iievtnnert à coetpmr du 121e juor d'arrêt de tviraal dstnniicou sur une période de 12 mios consécutifs.

Toutefois, puor les arrêts de tvaail d'une durée supérieure à 90 juro ciutnnos consécutifs à une hsioplsatiation ou à une lngoue mialade au snes de la sécurité saiole (prescription d'un arrêt de trivaal de 6 mios et plus), ctete idesntomiinan ietirnvvrndea à cteompr du 91e juor d'arrêt de travial cotnniu sur une période de 12 mios consécutifs.

L'alinéa ci-dessus ne concrcnee que les arrêts de tirvaal dnnot la dtae italiine est postérieure à la dtae d'effet du présent avenant. »

Article 2 - Cotisations des non-cadres
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Au sien de l'article 1.15 « Csioaintots » de l'avenant de révision n° 1 du 13 jinvear 2011, les diinoostipss du second paprrahage « tuax et répartition (catégorie non cadre) » snot remplacées par les dsiinipotoss sntvuaies :

Taux et répartition

Catégorie non cadre	Employeur	Salarié	Total cotisations
Décès totue cause + dubloe effft + invalidité aobsule et définitive	0,21 % TA*/ TB**	0,00 % TA*/ TB**	0,21 % TA*/ TB**
Rente éducationOCIRP(1)	0,03 % TA*/ TB**	0,00 % TA*/ TB**	0,03 % TA*/ TB**
Incapacité trrmopeiae de travail	0,00 % TA*/ TB**	0,57 % TA*/ TB**	0,57 % TA*/ TB**
Invalidité	0,43 % TA*/ TB**	0,10 % TA*/ TB**	0,53 % TA*/ TB**
Taux global	0,67 % TA*/ TB**	0,67 % TA*/ TB**	1,34 % TA*/ TB**

* Trnhcae A (TA) : ptarie du sarilaie burt limitée au poanfld anuenl de la sécurité sociale

** Tnrchae B (TB) : prtiae du sralaie burt copismre etrne 1 fios et 4 fios le pofanld aunnel de la sécurité sociale.

La csioottain gaollbe de 1,34 % sur les tnarehcs A et B est financée à 50 % par les epreloymus et à 50 % par les salariés, snot 0,67 % à la cghare du salarié et 0,67 % à la cghare de l'employeur.

Dans le cdare de sa quote-part, le salarié fnincae intégralement la gntaarie incapacité de travail.

(1) Le tmere « OIRCP » est exlcu de l'extension conformément à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Csoneil constitutionnel.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent aveannt enrte en vgiuuer le 1er obtcroe 2019.

Article 4 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les donostiipiss de l'article 3 « Formalités atiasirnvtdimes » snot modifiées cmome siut :

«3.1. Dépôt légal(1)

Le présent anavnet srea déposé en duex erximlpeeas (une veorsin sur surppot pipear signée des peiarts et une viesorn sur sruppot électronique) auprès des srvioces ctauernx du msintrie chargé du travail, dnas les cinnooidts prévues aux arceltis L. 2231-6 et D. 2231-2 et stuvnias du cdoe du travail.

En outre, un erxmpeliae srea établi puor cqauhe partie.
3.2. Extension

La prtaie la puls dgeniitle s'engage à dmneeadr dnas les mulrleis délais l'extension dnas les codntoiins prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale. »

(1) L'article « 3.1 Dépôt légal » est étendu suos réserve du rpscet des dniotosipiss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Considérant la volonté des pitnararees saciuox d'améliorer les cotdnnois d'indemnisation de la gitnraae incapacité de tvriaal à cpetmor du 1er obrotce 2019, les ptreaais cnoenvvninet de meofiadr les tmeres de l'accord de prévoyance (avenant de révision n° 1 du 13 jnaiver 2011) cmme suit.

relatif à la complémentaire santé

Avenant n 2 du 23 septembre 2019 à l'avenant n 152 du 5 octobre 2015

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dinsspitoios de l'article 12 rieavtels aux oresgamins recommandés puor la gsteoin des giatearns de complémentaire santé clotcileve snot supprimées et modifiées cmmoe siut :

En aiatlpcpion des dionoiitpsss des aleirtcs D. 912-1 et satviuns du cdoe de la sécurité sociale, une procédure de msie en crencuornc a été organisée au trmee de llqleae la csmosmoiin sialoce prritaiae a procédé à la co-recommandation des 3 onsergiams asusrerus stvinuas :

APGIS

Institution de prévoyance agréée par le ministère chargé de la sécurité scialoe suos le n° 930, régie par les aleirtcs L. 931-1 et satinvus du cdoe de la sécurité sociale, SRIEN n° 304-217-904.

Siège siacol : 12, rue Massue, 94684 Vnniecnas Cedex.

Harmonie mutuelle

Mutuelle simouse aux dniissooptis du lrvie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirène suos le numéro SERIN 538 518 473, numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57.

Siège sciaol : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

PRO BTP ERP

Société annoyme à diectrrioe et cenoisl de surveillance, régie par le cdoe des assurances, RCS Piras B482 011 269.

Siège scaoil : 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Les modalités d'organisation de la co-recommandation sroent réexaminées par les pirrateanes sociaux, dnas le recpset des dnoioipissits de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mamiaxl de 5 ans à cpemtor de la dtae d'effet du présent avenant.

À cette fin, les pitears sgairieants se réuniront au puls trad 6 mios avnat l'échéance.

Article 2 - Annexe I « Prestations du régime »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'annexe I est supprimée et modifiée cmome siut :

(Tableaux non reproduits, cltsonbeauls en lgnie sur le stie Légifrance, ruquirbe Beunltlis oiliciefs des ctnnnoevios collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200047_0000_0007.pdf/BOCC

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Déclaration paritaire du 9 octobre 2020 relative aux dispositions de l'avenant n 3 du 17 avril 2019 à l'accord du 28 juin 2004 révisé par

La siutaotin des TPE/PME a été examinée dnas le crade de ctete négociation. S'agissant d'un acrcod améliorant le régime de santé dnót relève l'ensemble des etpnrseiers de la branche, qeul que siot luer nmrboe de salariés, il n'a pas été jugé utlie et oppourtn de définir des spntiioilus spécifiques puor les espierrtens de mnios de 50 salariés.

Aussi, dnas le cadre de la dadenme d'extension et conformément aux dpinioistsos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les patries srintaieags iueqndint expressément que l'objet du présent arccod ne jitfuisse pas de msuree spécifique puor les erepiretsns de moins de 50 salariés.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent acorcd puet être révisé conformément aux dsioiotispns législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dtionsipoiss du présent arccod enternt en veuiugr à cmtooper du 1er jnvaier 2021 et ce puor une durée indéterminée.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent acorcd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dopnooitiss des aetircls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des seeicvrs du mntsrrie chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent anaevnt s'inscrit dnas le crade de la poiitluqe de bcahrne initiée duieps 2011 viasnt à pertretme aux eperneisrts et aux salariés du sutecer du cnonragate et des airtlecs de peeriptae d'avoir accès à des gteriaans de creuouvt de faris de santé complémentaires de celesls légalement obligatoires, dnas des cidotnnois tiaarirfes oltpieams et mutualisées sur l'ensemble des salariés de la branche.

L'avenant n° 3 est cnclou à l'issue de la procédure qqinnnlueau d'appel d'offres, menée par la cosmoismin salcioe paritaire, telle que définie par les diptsiioonss des aleitcirs D. 912-1 et stviuans du cdoe de la sécurité sociale, et vinsat à co-recommander trios ogesnriams aursrsues chargés de civorur et d'organiser la geitosn et la mtioatlaisuun des grieatnas complémentaires de faris de santé ccileelovts et olgeoribaits msies en pcalle par l'avenant n° 152 du 5 obrcote 2015.

Le présent anenavt aatpde à eefft du 1er jnivear 2021, les dpotsniois de l'avenant n° 152 ccolnu le 5 oobctre 2015 et modifié par l'avenant n° 1 du 15 nbeomvre 2017 et l'avenant n° 2 en dtae du 23 sbetrmpee 2019, reialt à la complémentaire santé au rgraed des dsitspioonis du décret n° 2019-65 du 31 jvnivear 2019 apantadt les grataneis d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en acoiapptln de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité siaocle aux doioisstipns asnraust un accès snas rtese à cgarhe à caiernts frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 jieanvr 2019 vinsat à gtnaarir un accès snas rstee à craghe à crtnaeis équipements d'optique, auids aeviuidts et snois prothétiques dnetraies et à apatedr le cntnoeu des ctarnots d'assurance mailade complémentaire bénéficiant d'aides flscaies et seailcos (cahier des cgraehs « Ctonrat rebtpaossne »).

l'avenant n 1 du 13 janvier 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 20 nov. 2020

CAP cngoaarnte et aricetls de petpierae (ex-Fédération française du cganrtonae et aclerits de papeterie) ;

Fédération des tvarluarls des ietdrisus du livre, du piepar et de la cimmucotnoian (FILPAC CGT) ;

Fédération cmhiie énergie (FCE CFT) ;

Fédération générale FO (FG FO construction) ;

Syndicat noaiatnl du prsnnoel d'encadrement de la filière bios papier (CFE-CGC) FIBOPA,

Avenant n 4 du 13 novembre 2020 modifiant l'avenant n 1 du 13 janvier 2011 à l'accord du 28 juin 2004 relatif la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Personnel non-cadre	Employeur	Salarié	Total cotisations
Décès tueots caesus + dloube efeit + invalidité aosulbe et définitive	0,22 % TA*/ TB**		0,22 % TA*/ TB**
Rente éducation	0,02 % TA*/ TB**		0,02 % TA*/ TB**
Incapacité tproeimare de travail		0,57 % TA*/ TB**	0,57 % TA*/ TB**
Invalidité	0,45 % TA*/ TB**	0,12 % TA*/ TB**	0,57 % TA*/ TB**
Taux global	0,69 % TA*/ TB**	0,69 % TA*/ TB**	1,38 % TA*/ TB**

* Tacnrhe A (TA) : priate du srliaae burt limitée au pflnoad aunnel de la sécurité sociale.

** Tchrnae B (TB) : ptirae du saalire burt cosmipre etrne 1 fios et 4 fios le ploand anneau de la sécurité sociale.

La csitaootn gallobe de 1,38 % sur les tnhrcas A et B est financée à 50 % par les eymoeuprls et à 50 % par les salariés,

siot 0,69 % à la cagrhie du salarié et 0,69 % à la chrgae de l'employeur.

Dans la cdare de sa quote-part, le salarié fnicane intégralement la gtarniae incapacité de travail.

Personnel cadre	Employeur	Salarié	Total cotisations
Décès tueots cesuas + double effet + invalidité abolsue et définitive (3e catégorie)	0,62 % TA*		0,62 % TA*
Rente éducation	0,14 % TA*		0,14 % TA*
Incapacité tpremoirae de travail	0,22 % TA*	0,99 % TA*	1,21 % TA*
Invalidité	0,52 % TA*	0,00 % TA*	0,52 % TA*
Taux global	1,50 % TA*	0,99 % TA*	2,49 % TA*

* Tnhrcas A (TA) : prtiae du sailrae burt limitée au pnfald aunnel de la sécurité sociale.

La caosottiin goballe de 2,49 % sur la thacrne A est financée à hauteur de 1,50 % TA (dont 0,76 % affectée à la crurevtoue décès) par les employeurs, et 0,99 % TA par les salariés cadres.

»

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

membres de la cmmsoiison sclaioe pirtaarie de la brhance du catnanrgoe et des aiectrls de papeterie, déclarent que les diosipositns de l'avenant n° 3 du 17 airvl 2019 à l'accord de prévoyance (avenant de révision n° 1 du 13 jaenvir 2011) s'appliquent à l'ensemble des ensrrtiepes ravnleet du champ cvotonneenln de la cnoeonvtn covtielcle nnialatoe puor le poesernnl des iesdtirns du cnatornage (IDCC 489), et ce, quel que siot le nmbore de salariés qu'elles emploient.

La suitotain des TPE/ PME a été examinée dnas le crdae de la négociation de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019.

S'agissant d'un annvaet améliorant le régime de prévoyance dnnot relève l'ensemble des eieserpntns de la branche, quel que siot luer nrmboe de salariés, il n'a pas été jugé uilte et otpruopn de définir des spoatliituns spécifiques puor les ernnpseteis de monis de 50 salariés.

Aussi, dnas le cadre la deanmde d'extension et conformément aux dioisionstps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piartes sriaatenigs inneudqit expressément que l'objet de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019 ne jtsiufie pas de mesure spécifique puor les etpneirress de minos de 50 salariés.

Article 1er - Modification des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Au sien de l'article 1.15 « Coaiosittns » de l'avenant de révision n° 1 du 13 jnaveir 2011, les dtisopiiosns du 2d paarrhgape « Tuax et répartition » snot remplacées par les dsintoiiopss ci-après :

« Tuax et répartition

Le présent anaenvt etrne en vigueur le 1er jianvier 2021.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La stouatiin des TPE/PME a été examinée dnas le cdare de cttee négociation. S'agissant d'un acrcod améliorant le régime de santé dnnot relève l'ensemble des etesrnrpeis de la branche, quel que siot luer nrobme de salariés, il n'a pas été jugé utlie et

oortpupn de définir des sttnaoulpiis spécifiques puor les eretsreins de mnios de 50 salariés.

Aussi, dnas le cdare la dmandee d'extension et conformément aux dispinstoios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peaitrs sragantieis innudeqit expressément que l'objet du présent acrcod ne jifuitse pas de murese spécifique puor les eprnrrestes de moins de 50 salariés.

Article 4 - Formalités administratives En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dsisootiipns de l'article 3 « Formalités aistimdatvners » snot modifiées cmcoe siut :

« 3.1. ? Dépôt légal

Le présent aaennvt srea déposé en 2 emepxelrias (une vosrien sur suoprpt paepir signée des priteas et une vosrien sur soprut électronique) auprès des svcirees ctearunx du minritse chargé du travail, dnas les ciontdonis prévues aux actriles L. 2231-6 et D. 2231-2 et snuvrias du cdoe du travail.

En outre, un eiarexlpme srea établi puor cahue partie.

3.2. ? Extension

La paitre la puls dgtienlie s'engage à denmader dnas les mlieerlus délais l'extension dnas les cndnotoiois prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale. »

Avenant n 159 du 16 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ARME

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi. □ Elaboration par l'employeur d'un document homologué

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le présent acocrd pemret le rceurs au disosptiif d'activité réduite puor le mienatin en eolpmi au myoen d'un deonucmt unilatéral élaboré par l'employeur en vue de son homologation, après clotnsitouan du comité scaiol et économique s'il existe, précisant les ciitoonnds de msie en ?uvre du présent aocrcd à la saiototin de l'établissement ou de l'entreprise dnas le rseepct de ses stipulations.

Ce deonmcut unilatéral élaboré par l'employeur motennine :

1° Le diongsaitc de la siatioutn économique de l'entreprise ou de l'établissement et lreus perisvtpcecs d'activité.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés alluuxeeqs s'applique le dosipsiitf spécifique d'activité réduite puor le maneitin en emploi.

3° La réduction mailxame de l'horaire de tvarial appréciée salarié par salarié pdnaent la durée de l'application de l'activité réduite.

4° La dtae de début et la période durnat lqluale le bénéfice du diositpisf d'activité réduite puor le miteiann en emlopi est sollicité, snas rétroactivité possible.

5° Les eenmgengats en matière d'emploi et de fatmoorin plsfsoenenoirle en feuvr des salariés concernés.

6° Les modalités d'information des iunnitsoitts représentatives du peonensrl sur la msie en ?uvre du dpsiiisotf d'activité réduite puor le mitnaien en emploi.

(1) L'article 4 pntoart mcditfiooian de l'article « 3.1 - Dépôt légal » de l'avenant n° 1 du 13 jjeanvr 2011 est étendu suos réserve du reecpst des donsospitiis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 srebmetpe 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Considérant la volonté des ptreraaines scouaix de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non-cadres (*) et cerads (**) mis en palce par l'avenant n° 130 du 28 jiun 2004 auquel s'est substitué l'avenant de révision n° 1 du 13 janiver 2011, modifié en derienr leiu par l'avenant n° 3 du 17 avirl 2019 (non étendu),

Les pairesnts décident de procéder à un ajtmseuent du tuax de ctsotonaiis des salariés non-cadres (*) et cderas (**) à cpmeotr du 1er jnvaeir 2021 et cinnoneenvt de midfoier les temers de l'avenant révision n° 1 du 13 javeinr 2011 cmcoe siut :

(*) C'est-à-dire le penreonsl ne rlevant pas des ariltces 4 et 4 bis de la coientvnon noiaaantle de ritatere et de prévoyance des cdreas du 14 mras 1947.

(**) C'est-à-dire le psnereonl rneaevt des aicltrs 4 et 4 bis de la cvonteonin nlaatinoe de rtaritee et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947.

7° Les eotrffs pvuanot être conitnses par les diatigrens salariés exerçant dnas le périmètre de l'accord, les mradnaaties saicoux et les actionnaires. Ces eoffrts snoert proportionnés à cuex demandés aux salariés pnadent la durée de reourcs au dispositif.

8° Les modalités d'indemnisation des salariés concernés par le diitipossf d'activité réduite puor le maeitnin en emploi.

Article 2 - Précisions relatives au contenu du document élaboré par l'employeur en vue de son homologation
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Article 2.1 - Diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou l'établissement et perspectives d'activité
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le dnoeumct élaboré par l'employeur cmoneprd un dnitaogsc sur la sttaioiun économique de l'entreprise ou de l'établissement et des prticevpeps d'activité pnaettrmet de jteufsr la nécessité de réduire de manière dbuale son activité puor ausersr la pérennité de l'entreprise.

Ce dagtinsioc réalisé par l'employeur est présenté au comité socail et économique, s'il existe, lros de la ctusnoitlaon visée en acitrle 1er.

Article 2.2 - Activités et salariés concernés
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le dmencout élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auuqxles s'appliquent le ditipsiosf d'activité réduite puor le meitanin en emploi.

L'ensemble des salariés a vaocion à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dpsiosiitf d'activité réduite puor le mitainen en emploi, qleule que siot la naurte de luer cotnrat (CDI, CDD, cnoratt d'apprentissage, cntoart de professionnalisation) ou les modalités d'organisation de luer tpems de travail.

L'accord d'entreprise ou le ducomnet unilatéral élaboré par l'entreprise détaillera les catégories de salariés aequul ce dptsiosisif s'appliquera.

Le dsitosiitf d'activité réduite puor le miaitenn en elmopi permet, cmome le dipssotiif d'activité partielle, de palcer les salariés en pistioon d'activité réduite de lognue durée par eetrpnrsie ou pratie d'entreprise, établissement ou ptriaie d'établissement, tllee qu'une unité de production, un atelier, un service.

Les eereiptrnss vlienenròlt à ce que le reroucs au diiipostsf d'activité réduite puor le mntiaen en eplomi psiue être effectué de manière équitablement répartie entre les salariés du périmètre concerné.

Le diistpsoif d'activité réduite puor le mteianin en emolpi ne puet pas être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le dospisiitf d'activité paelitrle prévu à l'article L. 5112-1 du cdoe du travail.

(1) Actrie étendu suos réserve du rspecet des 2e et 3e alinéas de l'article L. 5122-1 du cdoe du travail, prévoyant un tatieremnt clectioif et égalitaire des salariés realvent d'un même périmètre, et du VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. (Arrêté du 4 jvenair 2021 - art. 1)

Article 2.3 - Réduction maximale de l'horaire de travail *En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021*

Le dcmouent élaboré par l'employeur détermine la réduction mamilxae de l'horaire de tviaarl dnas l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de tiaravl dnas l'entreprise ou l'établissement reoaurnt au présent aorccd ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Son atlippiacon puet cunrdioe à la siseponusn toiremrapae d'activité.

Toutefois, dnas des cas exitlcoepnens justifiés par une stotuian particulière de l'entreprise ou de l'établissement précisée dnas le dcoemunt unilatéral élaboré par l'employeur ou par l'accord d'entreprise, après caosIntutuin des initontutiss représentatives du psnoenel si eells existent, et sur décision de l'autorité administrative, le sieul de 40 % de la réduction de la durée du tiavarl prruoa être augmentée snas tofitoeus être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction est déterminée par le doucmnet unilatéral élaboré par l'employeur ou par l'accord d'entreprise, et s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dioiptisif d'activité réduite puor le mietian en elmpoi prévue, dnas la liitme d'une durée de 24 mios consécutifs ou non sur une période de 36 mois.

La réduction d'horaire puet cuodrine à la sopsnesiun tpirameoe de l'activité.

Les eseiprnters voelrlneit à ce que la charge de trvaial et le cas échéant, les ocjeibtfes des salariés suos cvtonneion de fraofit en jrous soinet adaptés au fiat de la msie en ?uvre de l'activité réduite puor le miiatnen en emploi.

En cas de rapepl dnas l'entreprise d'un salarié itmineeinlat placé en activité réduite, ou en cas de moioctfiadn de l'horaire d'activité réduite imenilainett prévu, l'entreprise dreva resetcepr un délai de prévenance de 24 herues minimum, ce délai s'entendant hros jrous de week-end.

Article 2.4 - Indemnisation des salariés placés en activité réduite pour le maintien en emploi *En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021*

Le domeucnt élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite puor le mntaeiin en emploi.

Conformément aux diptsiosnios du décret n° 2020-926 du 28 jlleuit 2020, le salarié placé en activité réduite puor le mtianein en emlopi reçoit une indemnité hoiarre, versée par son employeur, crepodonnrst à 70 % de sa rémunération burte sanevrt d'assiette de l'indemnité de congés payés tlele que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du travail.

Ce mnoatnt srea ramené à un moatntnt hoarire sur la bsae de la durée légale du tivaarl acilppable dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée clcietovle du tiraval ou la durée stipulée au cnarott de travail.

La bsae de culacl de l'indemnité haroire est la même que cllee de l'indemnité de congés payés versée au salarié au tirte du mitaenin

de salaire.

Il en résulte, qu'en principe, tuoets les smoems perçues en cnetarortpie du triaval du salarié snot à inclure.

En revanche, snot à erulcxe de cttee aststeie ttueos les sommes :
? qui ne snot pas versées en cetirnpatore du tarvail iinduevidl du salarié (par exmpele : pirme gloalbe sur l'activité de l'entreprise, snas pisre en cpmtoe de l'activité du salarié) ;
? rémunérant à la fios le triaval et les congés payés (par elepmxe : pirme de 13e mois, prmie de vacances, etc.) ;
? versées au tirte d'un rqsieue ecotpexeninl ;
? présentant le caractère de frias professionnels.

Au rgared des ditiiospnoss réglementaires en vigueur, puor les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variable, ctete rémunération brtue tinet cpomte de la menynoe des éléments de rémunération vblraaies perçus au curos des 12 mios civils, ou sur la totalité des mios travaillés si le salarié a travaillé mions de 12 mios civils, précédant le 1er juor de pcnleemat dnas le diotpissif d'activité réduite puor le mteian en emploi.

La rémunération milxaame prsie en cptome puor le ccaull de l'indemnité hrraoie est égale à 4,5 fios le tuax hoiaarre du sairlae minmium itrpseinfnrsonoeel de croissance.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 jeillut 2020, le tuax horriae de l'allocation versée à l'employeur ne puet être inférieur à 7,23 ?.

Les modalités de clcaul de l'indemnité versée au salarié snot déterminées selon les diitssnioops légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne puet dépasser le pnfolad de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Si les cnoidtonis économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur eaxnmie la possibilité d'une meluleire isedinimatonn des salariés concernés.

L'entreprise étudiera la possibilité de lesisr l'indemnisation des salariés en cas de bsasie d'activité vrbaliae au corus de la période sollicitée.

Un euymelopr bénéficiant du dipoistisf spécifique d'activité réduite puor le manietin en elmopi au trtie d'une pirate de ses salariés puet cmtioncmoamnet bénéficier puor d'autres salariés du diotisspf d'activité pitllreae prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail, puor l'un des mtofis prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même cdoe (cf. difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, de stisrine ou intempéries de caractère exceptionnel, de transformation, rouetutarsicn ou mtnaisidrooen de l'entreprise ou encore, de ttoue artue coastrcnice de caractère exceptionnel).

Les périodes de roruces au dsospiitf d'activité réduite puor le metainin en elompi snot psiers en cptome puor le ccaull de l'ancienneté du salarié.

En cas de départ à la rriette d'un salarié concerné par le dsioptisif d'activité réduite puor le mneitian en emploi, l'indemnité cneinvlonoelnte de départ à la riraette srea calculée sur la bsae de la rémunération que le salarié aiuart perçue s'il n'avait pas été placé suos ce régime.

(1) Ailctre étendu suos réserve du rsecpet des dossipiontis du III de l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 jelulit 2020 retialf au dsoptisiif spécifique d'activité pearllite en cas de réduction d'activité dubrlae et l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mras 2020 pnratot mseures d'urgence. (Arrêté du 4 jivaenr 2021 - art. 1)

Article 2.5 - Engagements en matière d'emploi *En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021*

Le dnumecot unilatéral élaboré par l'employeur ou l'accord d'entreprise détermine le périmètre des eoimpls concernés ainsi que la durée des eneeanmgtgs pirs par l'employeur en matière d'emploi.

Ces eentamngnes s'appuient sur le diagnostic, présenté en comité soical et économique, s'il existe, ptnorat sur la sitiauotn économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses

ppercctvieess d'activité.

Les eggmtneean en matière de mintaein de l'emploi pnertot sur l'intégralité des eimlpos de l'établissement ou de l'entreprise.

Cependant, l'entreprise puet décider d'un arute naeviu d'engagement (unités de production, ateliers, services, etc.) si elle précise ce niveau dnas le ducmonet de dedname d'activité réduite.

Ils s'appliquent pnaednt une durée au miimunm égale, puor caquhe salarié concerné, à la durée d'application du diospsitif dnas l'entreprise ou l'établissement tllee que définie en atlcrie 2.7.

Les salariés ne pvuenet être licenciés puor moitf économique dunart la période d'application du dotsipsiif et jusqu'à 1 mios après cttee période.

Le matneiin dnas l'emploi s'entend cmme l'engagement puor l'employeur de ne pas procéder au lieecnmeict puor l'un des mitofs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du cdoe du travail.

Les sigaeitnars rplnelapet qu'en cas de lceeinemnit de salariés concernés par ce dispositif, puor l'une des cseaus énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du travail, l'administration puet inetmrrpore le vesenrmet de l'allocation et denemadr à l'employeur le rmmrenboeseut des smomes déjà perçues.

(1) Aitrcle étendu suos réserve du repsect des dipiosostns de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 jueillt 2020 rliaetf au ditossiipf spécifique d'activité partielle.
(Arrêté du 4 jenviar 2021 - art. 1)

Article 2.6 - Engagements en matière de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le duonecmt unilatéral élaboré par l'employeur ou l'accord d'entreprise détermine le périmètre des eopmls concernés asni que la durée des emtneeggans pirs par l'employeur en matière de faotiromn professionnelle.

Les ptenrearias soauicx de la bnhrcae cvennnnoiet de l'importance ciuracle de cotuinner à feomrr mmesaeivst les salariés aifn d'accompagner au mieux la rlanee de l'activité dnas les eepnitersss industrielles.

Il s'agit nmenatmot de foremr les salariés aux compétences de dmaein aifn de sécuriser les pacurros prieoosenflns et de ptretemre aux eerpitsrns ielsntuldreis de ctinoeunr à iovenr puor répondre en pirliteacur aux défis teolognuiqehcs et environnementaux.

À ces fins, les siagtirenas réaffirment luer dmneade à l'État de puiovor mobiliser, dnas le crade d'une gsoetin simplifiée, les rrsrocues dseopblinis de l'opérateur de compétences OCPO 2i et des stovnbenuis puequbls dédiées à la fotoarmin (FNE-Formation, Fdons scaoil européen (FSE), atures ?), puor le fiaennnemnt des coûts de farotiomn engagés par les entreprises, en pilreicutar les TPE et PME, aifn de firae fcae aux gvears difficultés économiques cetennclourojls visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du cdoe du travail.

La rémunération des salariés en ftmrioaoon srea mtnauenie à 100 % du saraile burt qui aariut été perçu par les intéressés s'ils aianevt continué à travailler, déduction fiate le cas échéant des aocoiltans perçues au ttrie de l'activité partielle.

Dans le cas d'un ruefs de pirs en cghare de la fmaioortn par le biias du FNE-Formation, et si l'entreprise sthuaioe minenatir celle-ci, le finecamnet des coûts de ftoioarmn srea assuré par l'entreprise.

Article 2.7 - Date de début et durée d'application de l'activité réduite pour le maintien en emploi
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2023

Le duoncmnt unilatéral élaboré par l'employeur détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite puor le

meiainntn en emploi.

La dtae de début ne puet être antérieure au 1er juor du mios civil au curos dequul la ndeame d'homologation est tnsrismae à l'autorité administrative.

En apoatiplcn du présent accord, la durée de l'application de l'activité réduite est fixée dnas la lmtiie de trente-six mois, consécutifs ou non, au curos des quarante-huit drierens mios consécutifs.(1)

Le duomcent unilatéral élaboré par l'employeur puet être renouvelé, dnas le rescept de la durée malamxie d'application du diosispitf fixée par le présent arcocd de branche.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de roicotucdenn ou d'adaptation du document, et purora être engagée après la dtae du 31 décembre 2022, dnas les cdintoins prévues par le présent annveat et dnas le rsepect de la durée d'application de l'activité réduite fixée par le présent article.

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'il siot interprété comme madioinft également la période d'appréciation de la réduction milmxaae de l'horaire de taravil prévue par le ppgraarhae 5 de l'article 2.7 de l'avenant 159 du 16 nbroevme 2020.
(Arrêté du 11 jeniavr 2023 - art. 1)

Article 2.8 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel et suivi des engagements fixés par le document homologué
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le dcmueont unilatéral élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des iestnnacs représentatives du penorsnl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite puor le menitian en epmoli et de siuvi des emneegtans fixés par le deuncmot homologué.

L'employeur fnruiot cqaue mios au comité sioacl et économique, asni qu'aux représentants des onogaatirsns synecaidls dnas l'entreprise, s'ils existent, les imiontrfanos anonymisées suavetnis :
? périmètre des activités et salariés concernés par la msie en ?uvre du dtissopiif d'activité réduite puor le meaiitnn en emolpi ;
? nmrobe munesel d'heures chômées au trtie du disopisitf d'activité réduite puor le mnetiian en eplmoi ;
? svuii des egnmegtanes en matière d'emploi et de firtaomn ponlnliseorfse ;
? ptscerveipes de repshire de l'activité.

Avant l'échéance de cqhaue période d'autorisation d'activité réduite de 6 mios visée en alirtce 3. L'employeur aessdre à l'autorité administrative, en vue du reelueomnnlevt de l'autorisation, un blain ponrtat sur le rpcseet de ses emanegnetgs en temers d'emploi et de foorimtan professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du comité saoiel et économique, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Ce blian est accompagné d'un digstanoic actualisé de la sottiiuan économique et des pcpiesretevs d'activité de l'établissement, ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au curos de lllaueqe le comité sicoal et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre du dtsiioispf d'activité réduite puor le mntieian en emploi.

Les ernnepesits bénéficiaires d'un acocrd d'homologation devnrot friae prvanier par voie dématérialisée à l'adresse svuntaie : cppni.cartonnage@cap-fede.fr, un elxirapmee du dceunmot unilatéral élaboré par l'employeur soumis à hltoooamgion au secrétariat de la CNPPI de la bacrnhe du cogranatne et des ailcerts de paerpteie puor pretemtre le sviui et le bialn du présent aocrd de branche, conformément aux dpisioistinos de l'article 7 ci-après.

Article 3 - Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le dcmeunot unilatéral élaboré par l'employeur est adressé à l'autorité aaistinmidvrte puor homologation. La ddanmee est adressée par voie dématérialisée dnas les ciiondons fixées par

l'article R. 5122-26 du code du travail.

Le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, lorsqu'il existe ; à défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif ; la décision du comité social et économique sera soumise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bail mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rupture ou d'adaptation du document.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 4 - Champ d'application *En vigueur étendu en date du 13 janv. 2023*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective de l'avenant du 17 avril 2019 (IDCC 489) qui ont recours au dispositif d'activité réduite pour le personnel en emploi par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 13 janv. 2023*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026 et couvre l'ensemble des salariés élaborés en application de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020, et transmis à l'autorité administrative pour homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, et pour la durée de leur application, soit jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard.

Il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 - Révision *En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Le plus réamont possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les signataires qui font l'objet de la demande de révision, notamment en vue jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) *Airctle étendu sous réserve du respect 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. (Arrêté du 4 janvier 2021 - art. 1)*

Article 7 - Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord *En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021*

Les parties s'engagent conjointement à la CNPPI de la branche à procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord.

Pour ce faire, la CNPPI desopisra des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur soumis à homologation dans le cadre du présent accord.

La CNPPI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. La CPPNI

examine ce point au moins une fois par an jusqu'à la fin de l'application du présent accord.

Le bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux prévus par la CPPNI à propos de la révision du présent accord, conformément aux dispositions définies à l'article 6 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à tous les salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

En conséquence, le présent accord s'applique de manière indifférenciée à l'ensemble des salariés de la branche.

Si dans le cadre du suivi du présent accord, les parties signataires jugent nécessaire d'ajuster ses dispositions aux entreprises de moins de 50 salariés, le point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de la branche.

Article 9 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes *En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021*

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires déclarent expressément que l'objet du présent avenant a pour objet l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 10 - Dépôt et publicité *En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021*

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministère chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Face à l'ampleur inédite de la crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », et aux risques économiques et sociaux qu'elle fait peser sur les entreprises et les salariés de la branche du cratage et des articles de papeterie, les entreprises se sont adaptées en recourant aux différents dispositifs de maintien de l'activité partielle, cette mesure ayant permis de limiter dans un premier temps les effets sur l'emploi des salariés de ces entreprises et de préserver l'activité des entreprises de la branche.

Un premier bilan de l'activité des 6 derniers mois écoulés fait apparaître une situation économique contrastée selon les groupes de spécialités et leur typologie de clientèle, mais reflète d'une manière globale de l'activité de notre secteur de l'ordre de ? 20 % et un renouveau de l'activité dans les prochains mois supérieur à ? 10 %.

Les spécialités du secteur (boîtes montées) très dépendantes de la performance et des accords et salariés veuents en butoqis d'aéroport subissent une baisse d'activité de l'ordre de ? 30 %, et ce fait que le transport aérien ne reprendra pas.

Les spécialistes du tbeu (mandrins) très dépendants de l'industrie papetière et du flim pialtsue d'emballage puqetas et paeeltts sssieunbt une bsasie de marché de l'ordre de ? 15 %.

Dans ces 2 secteurs, des dépôts de bilan asni que des feumteerrs d'établissements snot en cours.

Les spécialistes de l'ondulé dépendants de l'activité iuedtllinsre dnas son ensemble, vnoeit une chtue de luer activité supérieure à ? 10 %.

Les inlesuidtrs des atrciles de prepiteae concernés par les freotnruius de barueu (enveloppes, classement, façonnés divers), pénalisés par le rcuoers au télétravail, voient luer activité cthuer de ? 15 % à ? 20 %.

Les efetfs de la csire s'annoncent pérennes au cuors de phcnriars mois, les pistpercrcves d'activité danreeumt très préoccupantes, avec, au mieux, un roteur à une activité nrmoale d'ici 2 ans.

L'impact sicial de cette crsie piourart s'avérer maeujr sur l'emploi de la branche, en empêchant la création ou menaçant de desiturcotn peulrsrus mrlilies d'emplois, siot 10 % des eilomps autcles si aucune muese novellue d'accompagnement et de suoetin aux ereepitsnrs n'était msie en ?uvre.

Ce ctsnaot asni que les prévisions économiques et siecolas qui en découlent ont amené les piearratnes scaoiux de la bnrcahe à se ceretncor aifn de cienovnr des cnotonidis de mioibioastln du dstsoiipf trapoeirme d'activité réduite pour le meiantan en elpomi visé par l'article 53 la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 rvailete à dvesreis diotsoinpss liées à la csire sanitaire, à d'autres muesres untreges anisi qu'au reiartr du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Ce nuevaou dioisipstf spécifique d'activité pieraltle de lnguae durée, également dénommé « activité réduite pour le miintaen en emolpi », peemrt à des eteprneirss confrontées à une réduction dalbrue d'activité qui n'est pas de nurtae à cmeortpromte luer

Accord du 21 avril 2021 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent acocrd a pour obejt de définir :

? la ltise des crtfitiacneios plrsileseoonenfs éligibles au dsptoiisf « Pro-A » ;
? le motant de la rémunération ainsi que les fiars de trnsroapt et d'hébergement des salariés bénéficiaires qui pvenuet être pirs en charge par l'OPCO ;
? les catégories de salariés janifisutt une aauigomntten de la durée de l'action de formation.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent arcocd est ccnolu dnas les cphams d'application stauivns :

? ICDC 0489 : cvotnnioen cvtceilloe ntoniaale pour le pesonnel des irseitduns de caogrntane du 9 jianevr 1969 ;
? en cours d'extension : cnovitnoen cvocetlile niltanoae du canrgonate du 29 airvl 2019.

Article 3 - Actions éligibles au dispositif de reconversion ou la promotion par alternance

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

pérennité, et qui s'engagent à metinniar les epomlis et savegdraeur les compétences des salariés, de bénéficié d'une meilurele pirse en caghre de la réduction de luer activité au ttrie de l'activité partielle.

Les peeanriatrs suaiocx de la brcnhae cienvnenont donc, par le présent accord, des modalités de rureocs par les errtiepsnes de la bhancre du caraontnge et des articles de ptepearie au dtsoipisf d'activité réduite pour le mtainein en emploi, en alicaolpptn des disintsoois de l'article 53 la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 rtalveie à drseveis ditoiosnspss liées à la csire sanitaire, à d'autres msereus uternges anisi qu'au rreiat du Royaume-Uni de l'Union européenne et du décret n° 2020-926 du 28 jleluit 2020 rtiaelf au dtisoiispf spécifique d'activité pitalelre en cas de réduction d'activité durable.

Cet accord, clocnu pour une durée déterminée, permettra aux errnetiseps concernées par une bsasie dalbrue d'activité n'étant pas de nrtae à cortemtopmre luer pérennité, de mrtete en ?uvre ce ditpioissf d'activité réduite pour le mtieian en emlopi à des coninitos d'indemnisation puls flvbbaore pour les salariés, suos réserve de pnrdee des enangmeegts spécifiques en tremes de d'emploi et de friotmaon professionnelle.

Les emtegenagns pirs par l'entreprise, ou l'établissement, fernet l'objet d'un dceunmt unilatéral siumos à la cnltoaituosn du comité siaocl et économique de l'entreprise, s'il existe, aïsni qu'à l'homologation de la doicitren régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du trvaial et de l'emploi dnot elle relève.

Les pneraeirats soaicux de la bnrhace euengrnatoc la négociation d'entreprise dnas la murese où les ctionniods légales de cluionocsn d'un acocrd d'entreprise le permettront.

Les paretnreias sicoaux rpapeenllt luer antaemthcet à la préservation des empilos et des compétences au sien de la branche, qui srea le fcauetr eesseintl de la msie en ?uvre des meulluers coinittonds de rrsipee de l'activité des epneesritrs lousrqe celle-ci interviendra.

Les paeareitns sauciox définissent, en annexe, la lsite des cetcaoirfins pesoseleonlrfns éligibles à la « Pro-A ».

Ils précisent que ctete litse est établie au rgeard des critères de ftroes mouantits de l'activité et de riuqses d'obsolescence des compétences.

Les pntirraaees cngreah la CNPEF de tnier à juor cttee annxee en lein aevc l'observatoire pprscioetf des métiers et des qclinitafuioais de l'inter-secteur papeirs cartons. (1)

Les éléments d'analyse anyat cundoit au cihox de la ltise snot détaillés ci-après :

Contexte

Les ejneux qui imcnpetat freentomt les activités, les oragninisotas et les métiers des esrreetinps de la banhrce snot mellitpus et identifiés seoln qtarue grdnas ftucears d'évolution :

? l'évolution de la dedamne et de la ciaontoomsnn (substitution au plastique, pparies hygiéniques et développement du e-commerce) ;
? l'économie carulicrie et l'optimisation énergétique (recyclage, viraloiatson des déchets, gietosn dbalrue des forêts) ;
? la piarilosntonaesn de mssae (petites séries, sur-mesure, pdotuis de ncihe ?) ;
? le développement des neloevuls tcieehongls et des navoeuux uages (papier ctoarn intelligent, piourtds connectés, lutte crtnoe la contrefaçon ?).

CAP s'est ntanmomet appuyé sur la dernière étude pprevtosie menée par l'inter-secteur ppearis cantros (KYU, mras 2020) pour ifetnediir les métiers qui sorent particulièrement impactés par ces ejunex et par des miuatotns à cruot et myoen terme. Il ne s'agit pas splmneemit de draiioisptns ou de création de métiers, mias assui d'évolutions des compétences qui ieinitnt d'ailleurs la ntioen de poly-compétences.

Aussi, aifn d'accompagner d'une prat les salariés dnas luer pacruors pinfosseosrnel et foasvirer luer employabilité tuot au lnog de la vie et d'autre prat les epnrseites dnas luer mutation, il iopmrte de favoriser, nteamonmt grâce au dosisitpif « Pro-A »

dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers impactés par ces mutations.

Les failles de métiers concernées

Les métiers de la fabrication et de la maintenance

? Foncteurs associés :
? CQP conducteur en tertiaire (papier carton) ;
? CQP aide-conducteur/ opérateur en tertiaire (papier carton) ;
? CQP conducteur d'équipements industriels ;
? CQP technicien de maintenance (papier carton) ;
? CQP opérateur en maintenance industrielle ;
? CQP technicien de maintenance industrielle ;
? CQP gilet des oliviers d'impression et de façonnage ;
? CQP électronique imprimée et impression flexible ;
? CQP gilet de la station d'encre.

? Diplômes et titres associés :
? CAP conducteur d'installations de production ;
? CAP sérigraphie industrielle ;
? Bac pro textile de linge de port de travail ;
? Bac pro maintenance des équipements industriels ;
? Bac pro façonnage de produits imprimés, ragout ;
? Bac pro : réalisation de produits imprimés et multi-média offset
B : produits imprimés ;
? BTS contrôle industriel régulation automatique « CRIA » ;
? BTS génie des procédés ;
? BTS maintenance des systèmes offset A : systèmes de production ;
? BTS études de réalisation d'un projet de maintenance offset
B : études de réalisation de produits imprimés ;
? diplôme d'ingénieur de l'école nationale supérieure du papier de la chimie imprimée et des biomatériaux de l'INP de Grenoble.

Les procédés sont de plus en plus automatisés, voire digitalisés avec l'apparition des systèmes connectés. Les métiers de la fabrication et de la maintenance de nos structures sont fortement impactés par cette transition numérique (industrie du futur 4.0) pour la surveillance de la production et la maintenance préventive ou prédictive.

L'économie circulaire inhérente à la filière papier a connu de fortes évolutions, notamment par l'augmentation notable du recyclage des papiers cartons, atteignant un taux de 80 % en 2020 ; les équipements ont ainsi évolué en conséquence pour aborder cette matière première à recycler, avec de nouveaux procédés à intégrer dans les compétences des salariés de maintenance ; enfin, de nouvelles problématiques de production anisophaères pour les opérateurs sur les équipements de transformation, comme ceux d'un traitement différent du matériau.

Ce sont autant de compétences supplémentaires que doivent acquérir les salariés pour s'adapter et accompagner la transformation de l'industrie. L'intelligence artificielle devra permettre d'accélérer ces évolutions dans les prochaines années des métiers de la maintenance également.

Les métiers du QSHE (qualité hygiène sécurité environnement)

? Foncteurs associés :
? CQP opérateur qualité ;
? CQP technicien qualité.

? Diplômes et titres associés :
? BUT hygiène, sécurité, environnement ;
? Licence pro métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle ;
? Licence pro gestion des risques industriels et techniques ;
? Licence pro qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement ;
? Licence pro Sécurité des biens et des personnes SPE prévention des risques de sûreté et de responsabilité ;
? Licence pro maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable ;
? Master sciences, technologies, santé : qualité et environnement SPE risques technologiques et sécurité ;
? Master sciences technologies, santé : gestion des risques SPE évaluation des risques industriels et environnementaux ;
? MS gestion des risques industriels et environnementaux et risques

industriels ;
? Filière d'opérateurs en prévention des risques ;
? Filière maintenance sécurité et environnement ;
? Filière professionnelle qualité hygiène sécurité environnement ;
? Filière professionnelle qualité, sécurité/ sûreté, environnement.

Les métiers liés à la sécurité et à l'environnement sont fortement impactés :

La transition écologique a un fort impact sur notre industrie horticole ancrée dans l'économie circulaire. Les métiers liés à l'environnement couvrent différents procédés : gestion de l'énergie, valorisation des déchets et sous-produits.

Ainsi, les métiers de l'environnement et de l'énergie ont l'obligation d'intégrer des compétences nouvelles liées à ces nouvelles évolutions, de façon à ne pas être dépassés.

Les métiers de la production et de la « supply chain »

? Foncteurs associés :
? CQP conducteur d'emballages (papier carton) ;
? CQP technico-commercial (papier carton) ;
? CQP technico-commercial d'importation ;
? CQP agent logistique.
? Diplômes et titres associés :
? Bac pro réalisation de produits imprimés et multi-média, offset
A ;
? BTS études de réalisation d'un projet de communication, offset
A : multi-média ;
? BUT génie des procédés et de la maintenance ;
? Licence pro métiers de l'emballage et de la distribution ;
? Licence pro production industrielle SPE gestion des déchets ;
? Master sciences, technologies, santé : ingénierie panoplique ;
? Master sciences, technologies, santé : ingénierie de conception.

Ces métiers ont déjà amorcé leur transformation avec la révolution numérique, notamment l'explosion du e-commerce, la pression croissante de masse et la multiplicité des canaux de distribution amenant la réduction des délais de production sur des produits de plus en plus personnalisables.

Les métiers de la « supply chain » ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, ce qui pour les salariés dans leurs parcours/ expérience clients, que pour les responsables dans leurs comportements.

Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations, de nouvelles dénominations et de nouvelles technologies (logiciels, RFID, produits industriels, etc.).

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur.

Les métiers des fonctions support et de maintenance

? Foncteurs associés :
? CQP animateur d'équipe d'entretien ;
? CQP assistant ;
? CPCI évaluation de compétences ;
? CPCI tournage en entraineur ;
? CPCI création d'un moule de forme industrielle ;
? CPCI animation d'un moule de forme industrielle ;
? CPCI cohésion et gestion des relations de l'équipe ;
? CPCI gestion des activités de l'équipe ;
? CPCI gestion opérationnelle des RH de l'équipe.

Les évolutions sociétales, des pratiques professionnelles et des relations interpersonnelles, nécessitent pour les nouvelles générations, d'acquiescer les relations au travail.

De même, les nouvelles évolutions réglementaires à tous les niveaux (RH, produit, santé, sécurité, etc.) nécessitent une mise à jour continue des compétences et du management.

(1) Le 3^e alinéa de l'article 3 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions des articles L. 2232-9 et L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

4.1. Conditions de rumeurs et sauttt du salarié pdnaent la « Pro-A »

Pour pooviu accéder à ce dispositif, les salariés ne dvnei pas aiovr atintet un nvaieu de quitiicoalfian sanctionné par une ceartfiiioctn pssonelnfleiore enregistrée au répertoire nnaoilt des cctirtiaieonfs pseifelrosnnelos (RNCP) et csnrnerdoapt au grdae de la licence.

Les aitcnos de foiaortmn snot effectuées pennadt le tpmes de travail, elles dnoennt leiu au miiatenn par l'employeur de la rémunération du salarié.

Elles penvuet également se dérouler, puor tuot ou partie, en derhos du tepms de taairvl à l'initiative :
? du salarié ;
? de l'employeur après acorcd écrit du salarié, dnas la ltiime de 30 hueers par an et par salarié. Puor les salariés dnot la durée de tavail est fixée par une coenitnovn de friofat en juro ou en heerus sur l'année, cette liimte est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est aolrs formalisé par écrit. Il puet être dénoncé par le salarié dnas un délai de 8 jours à cmotpr de sa conclusion.

Le rfeus du salarié de pitcpiarer à des aconits de faiomtron hros tepms de traaivl ou la dénonciation de l'accord ne cntusitoe ni une fuete ni un miotf de licenciement.

En tuot état de cause, que la frtoiamon ait leiu pannedt ou hros tepms de travail, la « Pro-A » ne puet être imposée au salarié : le crantot de taiavrl du salarié fiat l'objet d'un aenvnat qui précise la durée et l'objet de la recsieronvon ou de la poomriton par alternance. Cet aenvant diot être déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité slicoae rtaviée à la pitocetron en matière d'accidents du traavil et de meaadlis professionnelles.

4.2. Désignation et suttat du tuteur

L'employeur diot désigner, pamri les salariés de l'entreprise, un teuuotr chargé d'accompagner cqahue bénéficiaire de la rvoniersoeen ou de la pooitmorn par alternance.

Le tuetur est ciohsi par l'employeur prami les salariés qualifiés de l'entreprise. Il diot être vtolorinae et jefsituir d'une expérience psiesnoenlfloe d'au mnois 2 ans dnas une qaifcauilton en roprrapt aevc l'objectif de piaenassloirioontsfv visé.

L'employeur puet assreur lui-même le trutoat dès lros qu'il rmpleit les coitndnois de qcuiliftioaan et d'expérience.

L'employeur lasise au tuetur le temps nécessaire puor eecexrr ses fcontinos et se former.

Pour rappel, l'organisation, l'accompagnement et la viatsoiaroln de la ftonicon tlrtauoe snot développés dnas l'accord rlaetif à la fotoarmin pofnessoillnere de l'inter-secteur peaiprs cartons.

4.3. Publicité et imoafnriton sur la « Pro-A »

Afin d'assurer le plein efeft de cet accord, pusruleis mseerus de publicité snot prévues :
? le comité sociol et économique est informé de la culiconosn de cet arccod ;
? lros de cuhaqe etreinten pfsnesrneooil prévu par le cdoe du travail, les salariés reçoivent l'information de l'existence de ce dopisitf « Pro-A ».

En outre, le stie inreetnt de l'observatoire pspeocrtif des métiers et des qcnilaiuioftas de l'inter-secteur paieiprs coatrns présente les ceraoifitnicts dédiées aux métiers de l'industrie pareiprs cartons.

Article 5 - Prise en charge par l'OPCO En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les atrnicos de faiomotr « Pro-A » snot preiss en crhgae par l'OPCO conformément aux dtiinpissoos légales et réglementaires en vigueur.

Cette psrie en carhge crvoue tuot ou priate des fails pédagogiques, de tnsprorat et d'hébergement. La prise en crgahe de la rémunération et des cegrahs seoilcas légales et connevionteellns deus par l'employeur au titre des salariés concernés puet également se faire, mias dnas la ltimie du coût hroaire du slairae miuminn ioentonsrrpenfeil de coiarssce par heure, dnas la ltimie du sliraae mtianeu et suos déduction des aeurts screous de fcnemniat pnentemoletit mblbioealsis (allocation d'activité partielle, aides de l'État et des régions, etc.).

Ces priess en chgare se fneort suos réserve des possibilités financières de l'OPCO et des règles de péréquation de Fnacre compétences.

Les dépenses exposées par les eulpmeyrs des eeetsirprns de mnios de 50 salariés au-delà des mnttoans prévus ci-dessus snot financées par l'OPCO au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des eetsneriprs de minos de 50 salariés sloen les dtiosonipsis légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Augmentation de la durée de l'action de formation En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'action de pasftrioiseinosnolan est d'une durée mnlmaiee cpmisroe enrte 6 et 12 mois.

Conformément aux dopniistoiss de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les ptrieas sigaternias cnnvneenoit que la durée maminile de l'action de potsalifieioisaosnrnn foaimortn de 12 mios est allongée jusqu'à 24 mios puor les catégories de bénéficiaires senutavls :

? les salariés en activité pieatlrle ;
? les salariés qui vniset l'obtention d'un cciiatreft de qualftioaich pfossellnliroe (CQP/ CQPI), d'un diplôme ou d'un ttire pfnroiesnosel dnot la durée de ftoormain jiftsuie une durée d'action de frioomtan supérieure à 12 mios ;
? les poneesrns sriotes du système éducatif snas qcailiutafn pfoesileonlrns reconneue.

Selon l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, ce palfond de 12 mios est porté à 36 mios puor :

? les prenoness âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un soeacd cylce de l'enseignement sradinecoe et qui ne snot pas tiuteliras d'un diplôme de l'enseignement tioclgnoeuqhe ou piooeersnsl ;
? les pneserons âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer famrttoin ilinatie et iitcnsers dueips puls d'un an sur la lsite des ddnamreues d'emploi(1) ;
? les danmdееurs d'emploi âgés de 26 ans et puls inictrss dpeius puls d'un an sur la ltise des dedaermuns d'emploi(1) ;
? les bénéficiaires du rveenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux altudes handicapés ou aux penrosnes aaynt bénéficié d'un cotnart unquie d'insertion.

D'autre part, les aicnos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, anisi que les etmneingesnes généraux, psnieeflrosops et technologiques, dniveot être d'une durée mimiale csropime entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée taotle de la « Pro-A ».

Conformément aux ditosoiinsps de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les ptiears seitgarians cnoennnevit de petorr au-delà de 25 % la durée des atrnicos de famioortn puor les catégories de bénéficiaires staiuvns :

? les salariés en activité plitralée ;
? les salariés qui visent l'obtention d'un cticafiert de qctaaifoiliun pssennrleiofoe (CQP/ CQPI), d'un diplôme ou d'un trite pnosnefsoreil ;
? les pnnseeors n'ayant pas achevé un sonecd cylce de l'enseignement scrdeoaine ou un piemerr clcye de l'enseignement supérieur ;
? les pnsoenrs âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un sneed cylce de l'enseignement siocedrane et qui ne snot pas taelrtiis d'un diplôme de l'enseignement tgnihoculeoe ou pensnoieforls ;
? les pneserons âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer firtomoan ilnitiae et isrieants diepus puls d'un an sur la liste des ddeurnaems d'emploi(1) ;

?les drndaueems d'emploi âgés de 26 ans et puls inctriss deiups
puls d'un an sur la liste des deudramns d'emploi(1) ;
? les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de
solidarité spécifique ou de l'allocation aux aelutds handicapés ou
aux penosrns ayant bénéficié d'un cotrant unique d'insertion.

Aucune durée mamiinle n'est appialblce aux aitcons d'acquisition
du slcoe de cnnsasnoaices et de compétences ainsi qu'aux
aotincs de VAE.

(1) Les 8e, 9e, 17e et 18e alinéas de l'article 6 snot euxlcs de
l'extension en tnat qu'ils ceienvenotnnrt aux dsiioptions prévues
par l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 7 - Procédure de dépôt et d'extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent accrod srea suioms à la procédure d'extension par la
ptaire la puls dgeniltie en aacliotppn des altciers L. 2261-15 et
svtnuais du cdoe du travail.

Dans le cadre de ctete ddmaene d'extension puor la totalité du
présent accrd et conformément aux doiinstopsis de l'article L.
2261-23-1 du cdoe du travail, les praites stargeilains indqneuit
expressément que l'objet du présent accrod ne jtiifuse ou ne
nécessite pas de mrseues spécifiques ou un trimenetat
différencié puor les eiserrenpts de minos de 50 salariés.

Article 8 - Date d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent acocrd etrne en veiguur après son eostxnein puor une
durée indéterminée.

Il purora être révisé ou dénoncé dnas les codontiins prévues par
le cdoe du travail.

Concernant la cnnoetvion cveclloite ntlanoaie du crognatane du
29 aivr 2019 almtencuelet non étendue, il est covnneu que le
présent arcocd :
? est annexé à ctete cvetnoionn ;
? entre en veiguur luqrose cttee cinoeotnvn cvcoltlliee srea elle-
même applicable.

Article 9 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les pearetrains ceghrant la CPNEF, en lein aevc l'observatoire
pcpitsroef des métiers et des qltnfaoiucas de l'inter-secteur
pprieas cartons, de tenir à juor la litse des ctrfitiacineos éligibles
au dsioitipsf « Pro-A », annexée au présent accord. (1)

L'information et le svuii de l'application du présent arcocd snot
également confiés à la CPNEF.

Dans ce cadre, les stegaiinras deamnndt à la CENPF de délivrer
aullmeneent à la CPNPI les conoslniucs de ce suivi.

Si, à la lcurete de ces conclusions, les paeitrs saegniraits jnuegt
nécessaires d'ajuster les disopntisois du présent accord, ce pinot
srea examiné dnas le cdrae de la CPPNI de branche.

(1) Alinéa elcxu de l'extension en tnat qu'il est ciarrnote aux
dnisiipostos des atiecrs L. 2232-9 et L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Dans un cxoetnte général de maontitus économiques,
commerciales, démographiques? les oinarnsiaotgs scdlyenias
d'employeurs et de salariés ont rappelé luer atecmehatnt à la
faomtiorn pnnlsroloiesfee en qualité de leeivr enseiestl
canrunooot au maneitn et au développement des compétences,

et à l'employabilité des salariés.

Ils ont souhaité suielgnor l'intérêt du dipsotisif de roceoensrvin
ou ptorioomn par aelcnrnate (dit « Pro-A »), qui premet aux
salariés de cahegnr de métier ou de profession, ou de bénéficier
d'une poirmtoon sicaole ou pelolnosniefsre par des ancitos de
formation, ou par des atincos pttnermaet de farie vledair les
acuiqs de l'expérience.

Ce dpisoistif croencne les salariés tlitiuearis d'un canotr à durée
indéterminée ou d'un crtoant uniuqe d'insertion à durée
indéterminée, mias aussi, par exemple, cuex dnou la qaiiiluacotfn
est intassniffue au rarged de l'évolution des tieoonhlegcs ou de
l'organisation du travail. Snot également éligibles les salariés
placés en ptioison d'activité partielle.

C'est dnas l'attente d'une rtoenfe glolabe de l'accord fomoatrin
inter-secteur piapres cotrnas du 19 février 2015 que les
pareniteras suoacix ont etnndeu enedcarr le dtsipiiosf « Pro-A »,
dnas les citdinoons fixées par le présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Annexe
Liste des ctrfiaieinctos éligibles au dispitsoif « Pro-A »

? Cniq CQP peaiprs cnoatrs :
? CQP cctuudnoer en tsaonmoaifrrtn (papier carton) ;
? CQP aide-conducteur/ opérateur en tstoionfrmraan (papier
carton) ;
? CQP teicinhecn de mtaacinnnee (papier carton) ;
? CQP technico-commercial (papier carton) ;
? CQP ccnotepeur d'emballages (papier carton).

? Nuef CQP ieantnrcehrbs :
? CPQI cuucndtoer d'équipements idrtunisles ;
? CPQI aeitnuamr d'équipe doainme irutdnisel ;
? CPQI opérateur en mantncaeine iruitendlsle ;
? CPQI anget losigqtuie ;
? CPQI tcnhieicn qualité ;
? CPQI opérateur qualité ;
? CPQI assiatsnt ;
? CPQI technico-commercial dominaae ieturindsl ;
? CPQI theceincin de mieannctnae industrielle.

?Trois CCP pepiars cotrnas :(1)
?CCP goteisn des otuelagls d'impression et de façonnage ;(1)
?CCP électronique imprimée et Ioepsismn fnnontocilele ;(1)
?CCP gotiesn de la stoiatn d'encre.(1)

?Sept CCP inretcrahenbs :(1)
?CCPI évaluation de compétences ;(1)
?CCPI tratout en esnperrite ;(1)
?CCPI création d'un mdloue de foinroatn itnenre ;(1)
?CCPI atinmoain d'un mduole de foaoitimrn iennrte ;(1)
?CCPI cohésion et gtiosen des roeatlins de l'équipe ;(1)
?CCPI gestoin des activités de l'équipe ;(1)
?CCPI getsion opérationnelle des RH de l'équipe.(1)

Intitulé diplôme	Niveau	Domaine
Master siecencs toecenilogh snté : resuiqs et ennimeonrevnt SPE rueqsis toicohquenelgs et sécurité(1)	8	QHSE
Master sciences, technologies, santé : gietson des rueqiss SPE mameannegt des rqsueis ilusinredts et environnementaux(1)	8	QHSE
Gestionnaire santé sécurité et ernniennmvoet et resuiqs irlstudenis (MS)	8	QHSE
Manager sécurité et environnement(1)	8	QHSE
Ingénieur diplôme de l'école iartoetninalne du papier, de la ccmoimouantn imprimée et des biomatériaux de l'INP de Grenoble	8	Fabrication

Master sciences et technologies : ingénierie pkiagncg(1)	8	Conception
Master sciences, technologies, santé : ingénierie de conception	8	Conception
Licence pro qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	6	QHSE
Licence pro sécurité des biens et des personnes	6	QHSE
Licence pro sécurité des biens et des personnes SPE prévention des risques et sûreté de fonctionnement(1)	6	QHSE
Licence pro gestion des réseaux informatiques et technologiques	6	QHSE
Licence pro maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	6	QHSE
Titre habilitation qualité sécurité environnement	6	QHSE
Titre habilitation qualité, sécurité/ sûreté, environnement	6	QHSE
Licence pro ingénierie de l'emballage SPE tslegotnohcie emballage(1)	6	Conception
Licence pro métiers de l'emballage et du conditionnement	6	Conception
Licence pro métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	6	Fabrication
But pagnackig emballage et conditionnement	6	Conception
But hygiène sécurité environnement	6	QHSE
Titre conducteur en prévention des risques	5	QHSE

BTS contrôle industriel régulation automatique CIRA	5	Fabrication
Pilotages de procédés (BTS)	5	Fabrication
Maintenance des systèmes automatisés de production (BTS)	5	Fabrication
Études de réalisation d'un projet de communication, option b : études de réalisation de produits imprimés (BTS)(1)	5	Fabrication
Études de réalisation d'un projet de communication, option a : études de réalisation de produits multi-média (BTS)	5	Conception
Pilote de ligne de production (Bac pro)	4	Fabrication
Maintenance des équipements industriels (bac pro)	4	Fabrication
Façonnage de produits imprimés, graphisme (bac pro)	4	Fabrication
Réalisation de produits imprimés et multi-média option b productions imprimées (bac pro)	4	Fabrication
Réalisation de produits imprimés et multi-média option a productions graphiques (bac pro)	4	Conception
Conducteur d'installations de production (CAP)	3	Fabrication
Sérigraphie industrielle (CAP)	3	Fabrication

(1) Critères exclus de l'extension en tant qu'elles concernent les diplômes prévus par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Les seuls se font l'organisation du temps de travail des entreprises de la branche, et placent ainsi l'insécurité juridique qui pourrait résulter, tant pour les employeurs que pour les salariés de la branche, de la non-extension des termes de l'article 21.3 visés par l'arrêté d'extension du 17 décembre 2021, les parties signataires fixent la date d'entrée en vigueur du présent avenant au 1er février 2022.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de la négociation du présent avenant. S'agissant d'un avenant fixant le contingent annuel d'heures supplémentaires dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, seul que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des situations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Avenant n° 1 du 26 avril 2022 à l'accord de révision de la convention du 17 avril 2019 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO Construction,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'article 21.3 « Contingent annuel d'heures supplémentaires » de l'annexe à l'accord de révision de la convention collective du 17 avril 2019 est supprimé et remplacé comme suit :

« 21.3. ? Contingent annuel d'heures supplémentaires

21.3.1. ? Décompte de la durée légale du travail sur la semaine

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 200 heures. Le recours aux heures supplémentaires se fait après information des représentants du personnel s'ils existent.

21.3.2. ? Décompte de la durée légale du travail sur l'année

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 130 heures. Le recours aux heures supplémentaires se fait après information des représentants du personnel s'ils existent. »

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Afin d'assurer une continuité dans l'application des textes relatifs au contingent annuel d'heures supplémentaires sur

Les dispositions des avenants précédents 133 et 134 conclus le 6 septembre 2006, fixent le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires

d'heures supplémentaires, qui aniavet été étendues snas réserve par un arrêté en dtae du 20 février 2008, ont été rsreps dnas le ttxee des alrcetis 21.3.1 et 21.3.2 de l'annexe de l'accord de révision de la cinvnooten cvlicteloe du 17 airvl 2019.

Les trmees « aqueul pruora s'ajouter un soendc coigtnnnet anuenl

Avenant n 1 du 29 novembre 2022 à l'avenant n 159 du 16 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ARME

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Modification de l'article 2.7 « Date de début et durée d'application de l'activité réduite pour le maintien en emploi »
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2023

Le paarrhappe 3 de l'article 2.7 de l'avenant n° 159 du 16 nobrmvee 2020 est modifié cmroe siut :

«En acotppliain du présent accord, la durée de l'application de l'activité réduite est fixée dnas la ltiime de trente-six mois, consécutifs ou non, au cuors des quarante-huit dnerires mios consécutifs.» (1)

Le pararhappe 5 de l'article 2.7 de l'avenant n° 159 du 16 nbmveore 2020 est modifié cmome siut :

« La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rnceiooucdtn ou d'adaptation du document, et proura être engagée après la dtae du 31 décembre 2022, dnas les codiotnnis prévues par le présent aavennt et dnas le rspect de la durée d'application de l'activité réduite fixée par le présent article. »

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'il siot interprété comme mfnoaidit également la période d'appréciation de la réduction mmilaxae de l'horaire de tavoral prévue par le pahraaprg 5 de l'article 2.7 de l'avenant 159 du 16 nbmrvvee 2020.
(Arrêté du 11 javiner 2023 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 4 « Champ d'application »
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2023

L'article 4 de l'avenant n° 159 du 16 nmroevbe 2020 est modifié cmome siut :

« Le présent acorcd s'applique aux etrsepiners rlevanet de la cnevotnoin ctievloce du ctaarogne du 17 avril 2019 (IDCC 489) qui ont rerocus au ditpsioisf d'activité réduite puor le mietainn en elmpoi par la vioe d'un dcmounet homologué, en l'absence d'accord citecollf d'entreprise ou d'établissement. »

Article 3 - Modification de l'article 5 « Durée et entrée en vigueur »
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2023

L'article 5 de l'avenant n° 159 du 16 nrbevome 2020 est modifié cmroe siut :

« Le présent acorcd est cclonu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026 et cuorve l'ensemble des dmuocents élaborés en aciaopltptin de l'avenant n° 159 du 16 nerovmbe 2020, et tsnmariis à l'autorité amrtaiiivsdne puor hgoaoooltmin au 31 décembre 2022 au puls tard, et puor la durée de luer application, siot jusqu'au 31 décembre 2026 au puls tard.

Il pedrnra eefft le pemeir juor sianuvt la dtae de pctaoiluibn de l'arrêté d'extension au Jarnuol officiel. »

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés

de 40 heuers après cotunlsaoitn des représentants du penosnrel s'ils eestnixt » du ttxee des alercits 21.3.1 et 21.3.2 n'ayant pas été étendus par l'arrêté du 17 décembre 2021 publié au Jrnaoul oifecfil du 1er jnveair 2022, les paenierrats suoicax de la bhcarne ont souhaité mtttere ce ttexe en conformité aevc la loi dnas les cinodonits définies ci-après.

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2023

La suatiiotn des TPE/PME a été examinée dnas le cdare de la négociation du présent avenant. S'agissant d'un aavnnet rtleaif au dtisoisipf d'activité réduite puor le mineitan en eoplmi dnnot relève l'ensemble des enrpsierets de la branche, quel que siot luer nbrome de salariés, il n'a pas été jugé ultie et otorpupn de définir des siatiulpntos spécifiques puor les esentrerpis de monis de 50 salariés.

Aussi, dnas le cdrae de la demndae d'extension et conformément aux dpisioistnos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piteras seagirtnnias iudiquennt expressément que l'objet du présent annvaet ne jisttue pas de murese spécifique puor les eerpertinss de mnios de 50 salariés.

Si dnas le cdrae du siuvi du présent accord, les pteiaris sirgeitanas jnuget nécessaire d'ajuster ses dosiiniptnos aux ensrerpites de moins de 50 salariés, le pnoit srea examiné dnas le cdare de la CPPNI de la branche.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2023

Le présent anvnaet frea l'objet de formalités de dépôt et de publicité conformément aux dsioospiints des aeclitrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprs des sieevrcs du msnrntiie chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2023

Soucieux d'accompagner les eresnritpes de la brncahe confrontées aux difficultés économiques meujraes nées de la csrie sanitaire, en praeemttnt asini d'atténuer l'impact saocil de cette csire sur l'emploi de la branche, les praiarenets scoiux ont ccolnu l'avenant n° 159 du 16 nmeovrbe 2020 (étendu par arrêté en dtae du 4 jneavir 2021) riltaef au dposiitsf tpaimoerre d'activité réduite puor le mtiinaen en elompi visé par l'article 53 la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Ce dositpsiiif spécifique d'activité plialrete de lgonue durée, également dénommé « activité réduite puor le mtiniaen en epomli », pmreet aux erteierpnss confrontées à une réduction dralbue d'activité qui n'est pas de nurate à cmtoopertme luer pérennité, et qui s'engagent à mtnaienir les eomipls et svgeadraeur les compétences des salariés, de bénéficier d'une meurlleie psire en carhge de la réduction de luer activité au trtie de l'activité partielle.

Si les premries effets de la cirse sanitaire, dnnot le cetoxnte dumreee incertain, ont aisini pu être en pirate résorbés, de nsobuemers eteirrnrseps de la bcnahre se turnovet désormais confrontées à une nolleuve crsie économique, aggravée par le ciofnt ukrainien, liée à l'augmentation non maîtrisable des coûts énergétiques et aux difficultés d'approvisionnement en matières premières.

L'industrie du paiepr cortan (IPC) fiat ptraiie des activités les puls ctacsnmmoroeis d'énergie.

En effet, le poscers irudiesntl de la fciritoabn de la pâte à paiepr cistsnoe à évaporer un mélange de 95 % d'eau et de 5 % de fbears lieueangs par drveis procédés dnnot une garnde piatre rosepe sur le chfagau au gaz. La ftcioaaairbn de la fullieie de peapir ou de ctroan à ptiar de la pâte à ppiaer de fbries vgeries ou recyclées rperned le même ppicnrie aevc une cootmanmsion d'énergie équivalente.

Depuis le début de la gurere en Unrikae et l'arrêr perorigssf des

Isioanvirs de gaz ruse en Europe, le prix du gaz a été multiplié par dix. De ce fait, le prix des flueiels de piaep ou de crtaon utilisées dnas nos cntragaos ou dnas les aierelts de traostaimornfn des aictels de ppetaiere a augmenté d'environ + 80 %.

La matière première papier/ crtoan représentait près de 50 % de nos prix de vtnee aavnt la csrie du gaz. Nos epsitrerens ont dû relever lruex prix de vente de + 30 % viore + 40 % puor subsister.

Depuis l'été 2022 et la fin de la période de résorption du biosen de rcesaktoge de nos ctlnes psot pandémie, la deamnde fibailt de mios en mios ctopme tneu des prix offerts. Il est à cradnrie que cet hiver la chute d'activité siot supérieure à ? 10 %, et dnas centeiers spécialités bein davantage.

Accord interbranche du 1er décembre 2022 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Signataires	
Patrons signataires	CAP ; UNIDIS,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Champs d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aoccrd itehnbrcnare est cconlu dnas les cphams d'application de la conteoinvn cecotllive nlaaontie du crntonaage du 17 avril 2019 (IDCC 0489) et de la coetnoivnn cltioevle nintlaaoe de la pootrcdiun et de la traostirfanomn des pireaps et cartons du 29 jvaeinr 2021 (IDCC 3238).

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les paiernteras souciax edteennt ovruir la possibilité puor l'OPCO 2i de fencainr les coûts de fmtoiaorn engagés par une ernsprie ou un établissement puor fiare fcae à des greas difficultés économiques conjoncturelles, tel que prévu à l'article L. 6332-1-3 3° du cdoe du travail. Le cniosel d'administration de l'OPCO 2i précisera les critères petnmaetr de définir la nooitn de ces greavs difficultés économiques conjoncturelles.

Les eierpenrsts povaunt jteufisir de gevas difficultés économiques croncuotelneljs pnruorot daemdner à l'OPCO 2i, pnaednt une durée mlmaaxie de 2 ans, de ptpaerir aux coûts de foraoimn engagés puor faire fcae à ces difficultés.

La CEPNF ardesse une propoioitn aux istacnens compétentes de l'OPCO 2i sur l'enveloppe prévisionnelle de faeenmciat et les cotinidnos et les modalités de pirse en cahgre des coûts de frtooamin des atncois visées par le présent accord.

Les fonomrtais dnevort petmrtee l'évolution des compétences des salariés, nematmnot :
? les anitocs CQP, CQPI, CCP et CPCI ;
? les atncois de firmoaton c?ur de métier (conduite d'installations industrielles, maintenance, amioantin d'équipe, logistique) ;
? les atncois de ftoarimon QSHE et RSE.

La prise en cahrgre de ces coûts pruroa évoluer sleon la siottuian de l'entreprise et les fdons dlbnispsos de l'OPCO 2i.

La CPNEF svirua de manière régulière ce disotpisif au minos 2 fios par an et en établira un bailn annuel.

Article 3 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il n'y a pas de pvtprciseee de bissae du prix du gaz et de l'électricité sur l'année 2023. Les sreocus attelrnvaeis d'approvisionnement en gaz ? le GNL ? nécessitent des loudrs ismesnteientvss pruaoiets et dnoc du tmpes puor deinver opérationnelle.

La biasse d'activité piuroart dreur 24 mois.

Afin de ptreemrte aux eipstrneers du scueetr de faire fcae à cette situation, qui rsuiqe de s'inscrire dnas le temps, en rnruaoect au dtpioissf d'activité ptaerllie de lnogue durée, les pierenaarts soiuacx snot ceuonvns du présent aavnt n° 1 à l'avenant n° 159 du 16 nbvrmeoe 2020 qui en prgonle la durée et y intègre les diniosopsits du décret n° 2022-508 du 8 avirl 2022 reliaff au dstiposiif spécifique d'activité priatlee en cas de réduction d'activité durlbae et de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avirl 2022 ponratt aatopaditn des dopsiostnis raelvtis à l'activité réduite puor le maiietnn en emploi.

La psrie en carghe par l'OPCO 2i srea la savinute :
? coûts pédagogiques : 100 % ;
? rémunération des salariés (comprenant les slreaais asni que les chagers saocils légaes et celnetlenooinvns deus par l'employeur au trtie des salariés concernés) : dnas la ltimie de 30 erous de l'heure ;
? les poafldns retflias aux faris de repas, de tposrnrat et d'hébergement soernt fixés dnas les limetis prévues par la CPNEF.

Le mnontat prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les praetis saantrgiies est de 2 milllins d'euros puor la durée de l'accord.

Article 4 - Procédure de dépôt et d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acocrd srea smuios à la procédure d'extension par la ptaire la puls ditnegile en attipcolapn des atciels L. 2261-15 et snvatus du cdoe du travail.

Dans le cdrae de cette ddmaene d'extension, puor la totalité du présent acocrd et conformément aux dpistooiiss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptaeis saginraets idnnueq expressément que l'objet du présent accord ne iustifie ou ne nécessite pas de mueres spécifiques ou un ttnaemrit différencié puor les einpserters de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Date d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aoccrd entre en veuugir le 1er jeiaivr 2023 puor une durée de 2 ans.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet aoccrd snot ceels prévues par le cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans un conxtete de mttoinuas technologiques, économiques, commerciales, démographiques?, et namntemot en prévision d'une csrie géopolitique et énergétique de ganrde ampleur, les ereetsnrips vnot être confrontées à des vanariots de luer activité et doeiv en pcearnneme s'adapter dnas les prnhcoias mois.

Les onsoagiairtns saenyicdls d'employeurs et de salariés des iedtnsuris du cgnoanrtae et de la production/transformation des perpais et cnraots rnpaelplet luer aentthmaect à la froiaotmn penossliferonle comme myoen de meitinan et de développement des compétences et de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises. Elles réaffirment, par le présent accord, la volonté de la brncahe de se mioeibslr atnvcmeiet puor la préservation de l'emploi, par la msie en ?uvre de soouinlts cerisnttuos dnas le crade de la négociation ctciolvlee et du daliguae social.

Par le présent accord, les peatris saintiegars ennendtet définir des museers uegtnres en feauvr de l'emploi et de la frtoamion

peslsrioneonfe aifn d'accompagner les eeirtsenprs confrontées à de gvares difficultés économiques cjlnoetlcuenros et d'avent s'adapter rpaiemdnet aux mauottins puor préparer la rersipe économique dnas les miueleelrs coiditnons et vlileer à une indépandance nilnotaae sur la lsoriavin de ses pdtrous elenisstes à la vie qnieoutndie (art. de papeterie, emballages, aelctris d'hygiène, ppreais graphiques?).

Accord de méthode interbranche du
21 mars 2023 portant sur la
négociation d'un accord relatif à la
formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CAP ; UNIDIS,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO Construction,

Article 1er - Champs d'application
En vigueur étendu en date du 21 mars 2023

Le présent accord icnreanrthbe est colcnu dnas les cmaphs d'application sntaiuvrs :
? cntnvoioen coltvilcee ninalaote du cgrntoanae du 17 airvl 2019 (IDCC 0489) ;
? cvynetnooin cvtllcoeiie nainolate de la prudtioocn et de la taftriamsnroon des pparies et ctorans du 29 jnaeivr 2021 (IDCC 3238).

Article 2 - Calendrier prévisionnel
En vigueur étendu en date du 21 mars 2023

Les prtaies s'accordent puor cvnoneir que les taavrux dvrneot être menés en psliuures étapes, nmemnotat aifn de ptrtreeme aux petaris de dpssoier du tmeps nécessaire à la réflexion.

Le careieldnr prévisionnel est le svaiunt :
? 2 réunions de la cimmsioosn prtiraie plénière (une en début de négociation, une ature en fin de négociation) ;
? 3 réunions de la csoimimosn thqiceune pairtraie de tarvial ;
? aifn de tnier copmte du caractère spécifique et clepxmoe de la négociation et de ses enjeux, il est prévu puor le tpems ipatmi à cttee négociation, que cuqahe ortgiaisoann sindlayce représentative de salariés puet organiser, dnas la lmiite de 3 journées, des réunions diets préparatoires composées du même nbrmoe de mrbeems que la csoommisin teincuhqe ptrairiae de travail.

Il est cnevnu que d'autres réunions de coisomnisms petrariais plénières, de cmomssniios tieceqhuns paaiirrts de traaivl ou préparatoires peunssit être organisées avnat la dtae ltiime d'aboutissement de cette négociation souhaitée au 31 décembre 2023. De même, si les négociations atesuniobst avnat cette date, le nrobme de réunions srea réduit d'autant.

Afin de fcttielar le taviral d'analyse, les échanges de duotnecms devraient reeptescr un délai de dix jorus clindreaaes avnat cuaque réunion, suaf si les petiarenars sciuaox en décident arteemnut (exemples : en cas d'urgence, de mcofiaonditis de prue forme, etc.).

L'Unidis aurssrea la msie à juor et la dsifiufon du suprpot de tiavarl enrte chaque réunion.

Article 3 - Organisation des réunions
En vigueur étendu en date du 21 mars 2023

Les csoonmimiss pairatires plénières snot composées d'un nmbore maumxim de 7 représentants (y criopms le rlobesspnae ou le craietodonur fédéral) désignés par cahque ootigasrnian saildynce représentative de salariés et d'un nrbmoe au puls égal de représentants de la parite patronale. Soit, au total, 28 représentants puor la piarte salariés et 28 représentants puor la pratie patronale.

Les msueres vneist à mianentir les compétences, les qancioaauftis des salariés puor les sécuriser dnas luer emploi, et à auerssr la pérennité du savoir-faire des idetunsirs du connrgatae et de la production?/?transformation des perapis et ctarnos en France.

Les cmimsonosis thnequices peaaitirrs de tvairal snot composées d'un nbmore mamxium de 3 représentants (y cmorpis le rpobaelsnse ou le cirnatduoeor fédéral) désignés par chquae oinoastrigan sndailcye représentative de salariés et d'un nborme au puls égal de représentants de la pirtae patronale. Soit, au total, 12 représentants puor la pitare salariés et 12 représentants puor la partie patronale.

? Girtanae d'indemnisation des rémunérations :
Le salarié bénéficie, par l'entreprise à llaequle il appartient, du maiinten de la rémunération qu'il aaiut perçue s'il aivat travaillé.

? Roueebesrmnmt des faris de déplacement :
Les frais de déplacement, d'hébergement et de raeps ipiblsaednens aux salariés désignés puor peapicirtr à une réunion de cmsiomiosn ptraaire plénière, de cismimsoon tqhienuce ptrairiae de tvarail ou préparatoire snot remboursés par l'entreprise sur la bsae de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci purroa se référer au barème de rmesenoeumbtrt fixé puor les atesuamniidrtrs de l'OPCO.

? Asioouattrin d'absence et tepms de reops :
Les ddenaems d'autorisation d'absence puor ppeiciratr à une réunion de cmioosmin pritairae plénière, de cmoimssion ticqnheue paatiirre de tarival ou préparatoire deovint être adressées à l'employeur dnas un délai de 15 juros cidenaelras avnat la réunion et dioevnt être accompagnées d'un dcuemnot offceiil d'invitation à paptiirecr aux deits réunions. Ce délai de 15 juros cdaleianres srea réduit en cas d'envoi tiadrf des convocations.

La délégation plantaoe est à l'initiative de l'organisation des cnimmoiss peaiarrits plénières et cosmionimss tineechuqs piaiarerts de travail.

Les onasntoiirgs sayldencis représentatives de salariés snot à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières davnet nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Concernant les tpmes de terjat et de réunion, les salariés bénéficieront des tmeps de rpoes légaux qtoiiiedun et hoaiamedbrde (respectivement 11 hueers et 24 heures, suaf cas dérogoaires prévus par la loi).

Article 4 - Procédure de dépôt et d'extension
En vigueur étendu en date du 21 mars 2023

Le présent arccod srea soumis à la procédure d'extension par la pitare la puls deiltngie en alcpaoipitn des aetrclis L. 2261-15 et sitavuns du cdoe du travail.

Dans le cdare de cttee dadenme d'extension, puor la totalité du présent aorccd et conformément aux dtnposoliiss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiaers sietgniaars indiquet expressément que l'objet du présent arccod ne jtfsuiie ou ne nécessite pas de mreesus spécifiques ou un tainmeertt différencié puor les erstprienes de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Date d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 21 mars 2023

Le présent arccod etrne en vieguur dès sa sgtuinare et experira auiqmtaneutoemt et snas farimlsmoe pciatliuer à l'issue de la négociation snot la dtae lmitie souhaitée est fixée au 31 décembre 2023.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord snot celles prévues par le cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mars 2023

Les onrgastnoaiis seandyclis d'employeurs et de salariés des itsdeinurs de la bcnhare du croagtanne et de la bnahcre de la prtociudon et de la tfrtaoarinsmn des perpias et cnratos s'accordent sur la place prlomaiirde de la faoiromtn professionnelle, nnemtaomt cmome myoen de mtianien et de développement des compétences, de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Avenant n 5 du 8 septembre 2023 à l'avenant de révision n 1 du 13 janvier 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Afin d'adapter la pioulitqe et les otilus de fairtmoon pnisreosolnfee aux bneois des salariés et des ernnpteieess de ces duex bhcrenas fnotmeert liées sur le paln économique et industriel, mias également par sucoi de cohérence jjudqriue au regad des évolutions réglementaires, jieiuqdurs et tniqheuecs des dtspfoisiis de foomairtn professionnelle, les peenairarts siauocx concernés se snot rapprochés puor orivur des négociations sur un acrocd ihancerntbre pnrametett d'atteindre ces objectifs.

Le présent acrocd dit « de méthode » a puor but de définir les règles de négociation de ce ftuur acrocd inrtnebhrcae rtleaif à la fmtiraoon professionnelle.

Article 1er - Modification des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Au sien de l'article 1.15 « Cnitsoaitos » de l'avenant de révision n° 1 du 13 jeiavn 2011, les dpnisoioists du sneod pagarhprae « Tuax et répartition » snot remplacées par les dsoiinitopss ci-après :

« Tuax et répartition

Personnel non-cadre	Employeur	Salarié	Total cotisations
	TA (*) / TB (**)	TA (*) / TB (**)	TA (*) / TB (**)
Décès toteus cesaus + dluboe eefft + invalidité aoulbse et définitive	0,22 %	?	0,22 %
Rente éducation	0,02 %	?	0,02 %
Incapacité trpoimraee de travail	?	0,57 %	0,57 %
Invalidité	0,45 %	0,12 %	0,57 %
Taux global	0,69 %	0,69 %	1,38 %

(*) Tnrchae A (TA) : priate du srailae burt limitée au pfaonld aeunnl de la sécurité sociale.

(**) Thrnace B (TB) : ptarie du sirlaae burt cporisme ertne 1 fios et 4 fios le plfnoad aneunl de la sécurité sociale.

La csitaooitn gblaole de 1,38 % sur les tahecns A et B est financée à 50 % par les elprueoyms et à 50 % par les salariés, snot 0,69 % à la crgahe du salarié et 0,69 % à la cgarhe de l'employeur.

Dans le carde de sa quote-part, le salarié fnчнаie intégralement la gaatnrie incapacité de travail.

Personnel cadre	Employeur	Salarié		Total cotisations	
	TA (*)	TA (*)	TB (**)	TA (*)	TB (**)
Décès ttuoess ceuass + doblue effet + invalidité alosbue et définitive (3e catégorie)	0,62 %	?	0,62 %	0,62 %	0,62 %
Rente éducation	0,14 %	?	0,14 %	0,14 %	0,14 %
Incapacité troparemie de travail	?	0,48 %	0,41 %	0,48 %	0,41 %
Invalidité	0,74 %	?	0,62 %	0,74 %	0,62 %
Taux global	1,50 %	0,48 %	1,79 %	1,98 %	1,79 %

(*) Tchhnae A (TA) : patrie du saailre burt limitée au panofld aeunnl de la sécurité sociale.

(**) Trchnae B (TB) : patire du srliaae burt crmsopie enrte 1 fios et 4 fios le pnlnoad annuel de la sécurité sociale.

La ciotoistan galoble de 1,98 % sur la thcanre A est financée à huuater de 1,50 % (dont 0,76 % affectée à la cuutvroee décès) par les employeurs, et 0,48 % par les salariés cadres.

Dans le cdare de sa quote-part sur la tanchre A, le salarié fnicane intégralement la gantiare Incapacité de travail.

La ctsioitaon glaoble de 1,79 % sur la trahnce B est financée intégralement par les salariés cadres. »

Article 2 - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

2.1. ? Au sien de l'article 1.10 « Gatnirae incapacité tpimorraee de tarival du psnneroel crdae et non-cadre » de l'avenant de révision n° 1 du 13 jvenair 2011, les dtpnoiiisoss du pgaahrpare « Iteamiisnodnn du psonerenl carde » snot remplacées par les dotpiinssios ci-après :

« Initoinamedsn du pernesonl cadre

Il srea versé au salarié crade en arrêt de traiavl consécutif à une milaade ou à un accident, piofensosrnel ou non, pirs en chgare par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, vnasit à lui gaitarnr 85 % de son srlaiae burt d'activité déduction ftaie des indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale, dnas la liimte de 100 % de son sraaile anunel net d'activité.

Cette inoinieadsmtn ivtnneeirt à cpmoter du 91e juor d'arrêt de tiraval dosntticiu sur une période de 12 mios consécutifs. »

2.2. ? Les gntaareis ceinovoennlnntes prévues par l'avenant de révision n° 1 du 13 jnaevir 2011 dnas ses arieclts 1.5 « Gnraateis décès, dboule effet et invalidité abolsue et définitive du psornneel non-cadre », 1.6 « Geitnaars décès, doblue effet et invalidité abolsue et définitive du pernsnoel crdae », 1.9 « Graentias rente éducation du prsneeonl cdare et non-cadre »,

1.10 « Gitrnaae incapacité terrmipoae de tavaril du pesrnenol carde et non-cadre », et 1.11 « Gtainare invalidité du pneorsenl cdrae et non-cadre », dnas luer vseroin modifiée par l'avenant n° 3 du 17 airvl 2019 et par le présent avenant, snot résumées

dnas les teabualx de synthèse suantivs :

« Bsae clonelnienvnte non-cadre

Contrat	Garanties	Spécificité	Garanties
Incapacité	Indemnités journalières	Franchise	Pas de ciotdionon d'ancienneté Indemnisation à cotmper du 121e juor d'arrêt de traavil doitiusnncs sur une période de 12 mios consécutifs [*]
		Indemnisation	70 % du saailre burt de référence suos déduction des ISJS buerts (plafonné à 100 % du slaraie net)
Invalidité	Invalidité	1re catégorie	42 % du slaiare aneunl burt de référence déduction ftiae des prtntaitseos breuts versées par la SS
		2e catégorie	70 % du saralie anuenl burt de référence déduction fitae des pttieanross brtues versées par la SS
		3e catégorie	70 % du slraaie aennul burt de référence déduction fiatae des poaenrsitts bterus versées par la SS
Décès	Capital décès	Quelle que siot la stioaiutn de fimllae et la casue du décès	100 % saalire aenunl burt de référence
		Invalidité asuoble et définitive (3e catégorie)	Versement du cpatail décès par apiianotitchn qui met fin à la garnitae décès
		Garantie d'ulobe effet	En cas de décès du cnojniot ou du pnterairae de Pcas simultané ou postérieur à cluei du salarié : vsenremet d'un catpail supplémentaire aux entanfs à charge, réparti à patrs égales etnre eux
	Rente éducation/efnnat à charge	Enfant de mions de 18 ans (21 ans si en pirusutoe d'études)	2 % sialrae aennul burt de référence

Salaire anuel burt de référence = sairlae burt ttaol limité à la TB, aynat donné leiu à ctotsiioan au cruos des 12 mios précédant l'arrêt de taarivl ou le décès ; srialae reconstitué pro rtaa tiompes puor les salariés anayt été en arrêt de trvaail au cruos de l'année précédant l'arrêt de tiaavrl ou le décès, ou n'ayant pas 12 mios de présence dnas l'entreprise employeur. Aisstete des ctotisiioans = rémunération et éléments de salraie eranntt dnas l'assiette de cclaul des ctnaosioits de SS (notamment 13e mois, pirme de vacances, indemnité de préavis et gratifications), limités à la TB.

[*] Ctete idnaeimotsnin ietrivernt à cmpoetr du 121e juor d'arrêt de triaavil donncisitu sur une période de 12 mios consécutifs, en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Toutefois, puor les arrêts de tvaail d'une durée supérieure à 90 juos cutonins consécutifs à une hatsosapltiioin ou à une lognue miaalde au snes de la sécurité sclioae (prescription d'un arrêt de travial de 6 mios et plus), cttee idtnioimnaesn ievrdntneira à ceotmper du 91e juor d'arrêt de taiarvl cnonitu sur une période de 12 mios consécutifs, en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Base cteloelnvnninoe cadre

Contrat	Garanties	Spécificité	Garanties
Incapacité	Indemnités journalières	Franchise	Pas de codiinton d'ancienneté Indemnisation à cpmeter du 91e juor d'arrêt de taarivl dncnsoutiis sur une période de 12 mios consécutifs
		Indemnisation	85 % du srliaae burt suos déduction des ISJS beruts (plafonné à 100 % du sialrae net)
Invalidité	Invalidité	1re catégorie	42 % du slaraie aunenl burt de référence déduction fitae des paetnistrtos beturs versées par la SS
		2e catégorie	70 % du slriaae aennul burt de référence déduction faite des pnoratsites burtes versées par la SS
		3e catégorie	70 % du srialae aeunnl burt de référence déduction faite des poarnseitts bruets versées par la SS

Décès	Capital décès	Capital pour les célibataire, veuf, divorcé snas efnant à charge	120 % siralae aneunl burt de référence
		Capital pour les marié, prtnrieaae lié par un Pcas snas enanft à charge	140 % sailare anuenl burt de référence
		Majoration par enfnat à charge	20 % siarlae auennl burt de référence
		Invalidité asubloe et définitive (3e catégorie)	Versement du caipital décès par acnpiiaoitnn qui met fin à la gatniare décès
		Garantie dluboe effet	En cas de décès du coojinnt ou du praitarnee de Pcas simultané ou postérieur à culei du salarié : vresmneet d'un cptaial supplémentaire aux etfnans à charge, réparti à ptars égales ernte eux
	Rente éducation/ efannt à charge	Enfant de moins de 10 ans	5 % saalrie aunenl burt de TA
		Entre 10 et 16 ans	10 % saalrie aneunl burt de TA
		Plus de 16 ans et jusqu'à 26 ans si pusuotire d'études	15 % saairle anneul burt de TA
Salaire aneunl burt de référence = slraaie burt total limité à la TB, anyat donné leiu à ciaisoottn au corus des 12 mios précédant l'arrêt de tvarial ou le décès silraae reconstitué pro rtaa tremoips pour les salariés aynat été en arrêt de taviarl au cours de l'année précédant l'arrêt de taavril ou le décès, ou n'ayant pas 12 mios de présence dnas l'entreprise employeur. Assiette des cotosntiias = rémunération et éléments de srailae etrnant dnas l'assiette de calcul des ctnoaoistis de SS (notamment 13e mois, prime de vacances, indemnité de préavis et gratifications), limités à la TB.			

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2024.

Article 3 - Garanties rente éducation du personnel cadre et non-cadre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Au sens de l'article 1.9 « Garantie rente éducation du personnel cadre et non-cadre » de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, la mention « ORCIP » est supprimée, de même que la définition de la notion d'enfant à charge bénéficiaire de la rente d'éducation est remplacée par la définition reprise en article 4, ci-après.

Article 4 - Définitions des enfants à charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Au sens de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, les dispositions de l'article 1.7 « Définition des enfants à charge et ayants-droits » sont remplacées par les dispositions ci-après :

« Définition des enfants à charge

Sous réserve des conditions précisées ci-dessous : les enfants du participant, de son conjoint, dont la filiation est légalement établie ou les enfants nés ou nées dont la filiation est établie au moment du décès du participant, à condition :
? d'être à charge du participant ou de son conjoint au sens du régime d'indemnité au moment de l'évènement ;
? qu'ils poursuivent leurs études secondaires ou supérieures dans un établissement ou un organisme reconnu par l'Education nationale et le ministère du travail et ce jusqu'au 31 décembre de son 26e anniversaire ;
? qu'ils bénéficient d'un contrat en alternance, ou d'apprentissage et ce jusqu'au 31 décembre de son 26e anniversaire ;
? d'être à la recherche d'un premier emploi, pendant une durée maximale d'un (1) an de date à date et sur présentation de l'attestation de prise en charge Pôle emploi à l'adresse de l'organisme de référence ;
? que leur âge, s'ils sont bénéficiaires de la carte d'invalidité civile ou la carte « mobilité réduite » portant la mention « invalidité », prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, avant leur 21e anniversaire, les empêche de toute possibilité d'exercer une activité rémunératrice.

Les enfants nés avant les 300 jours après le décès du participant sont pris en compte pour le calcul des prestations. »

Article 5 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de santé dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent expressément que l'objet du présent accord ne fait pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non-cadres(1) et de (2) mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 auquel s'est substitué l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 4 du 13 novembre 2020 (étendu par arrêté ministériel en date du 17 septembre 2021).

Dans un contexte particulièrement inflationniste, et afin d'en limiter les effets sur le montant des cotisations appelées, les partenaires sociaux ont mené des négociations visant à garantir un niveau maîtrisé de cotisations assurant l'équilibre financier du régime de prévoyance mutualisé de la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de procéder à une actualisation du taux de cotisations des salariés cadres(2) à compter du 1er janvier 2024, le taux de cotisations des salariés non-cadres(1) demeurant inchangé.

Les termes de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011 sont

dnoc modifiés cmmoe suit.

(1) C'est-à-dire le pnroneel ne rvanelet pas des aeclitrs 4 et 4 bis de la coienovntn ntaonalie de reritate et de prévoyance des cadars du 14 mras 1947 modifiés par les alecitr 2.1 et 2.2 de

Avenant n 165 du 23 avril 2024
portant définition d'une catégorie
objective de salariés bénéficiaires
d'une couverture de protection sociale
complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Définition des catégories objectives de salariés
bénéficiaires des garanties de prévoyance complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux dsiinpooosts du décret n° 2021-1002 du 30
juiellt 2021, les parientraes siocux ont souhaité aesiimslr à la
catégorie des « cerads » des catégories de salariés ne
cnoaporrdsdt pas aux définitions établies par l'accord natiional
insseotporineenrfl du 17 nromvbee 2017 puor le bénéfice de
gitnaares de ptterooicn soiaclre complémentaire, suos réserve de
la vodtaaiiln de ces catégories par la cosimismon paraitire
rattachée à l'association puor l'emploi des cadres.

Catégorie ocibtevje des salariés « credas »

Sont considérés cmome fsaniat ptriae de la catégorie des «
cerdas » :
? les salariés ralvenet des aleicrts 2.1 et 2.2 de l'accord nnaoital
iornprostneinfesl du 17 nbverome 2017 relaitf à la prévoyance
des cadres, à saiovr :
?? les salariés raneevlt du sattut cntnoennvoeul « cdreas », classés
en niavuex HC (hors classification), I échelon 1, I échelon 2, II
échelon 1, II échelon 2, II échelon 3 et II échelon 4 de l'accord-
cadre nnotaail sur la csilfcsiaitaon des salariés du cgorrnaate en
dtae du 30 nmoevbre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4
février 2013 ;
?? les salariés relvaent du stuatt cnnieoovnnnetl « agtens de
maîtrise » et assimilés à des crades puor le régime de reatttrie et
prévoyance complémentaire, classés en nieauvx III échelon 1 et
III échelon 2 de l'accord carde nintoaal sur la ciocsstaiaifln des
salariés du croagnnate en dtae du 30 nbromvee 1992 modifié par
l'avenant n° 147 du 4 février 2013 ;
? les salariés revelant du stuatt cnoentnieonvl « atnges de
maîtrise » classés en neviuax III échelon 3, III échelon 4, IV
échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 et les salariés rneavet du
sattut ctonninveoenl « employés » classés en naveiu IV échelon 1,
IV échelon 2 et IV échelon 3 de l'accord cdare ntanoial sur la
cilsiaofaticsn des salariés du cgaarnonte en dtae du 30 nmrboeve
1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013, dnas la
mserue où l'entreprise arua chsoii de les icunrle dnas la catégorie
ocejivbte des salariés ? credas ? en aitplcoaipn du présent accord.

Catégorie ovtjicebe des salariés « non-cadres »

Sont considérés comme faanist partie de la catégorie des « non-
cadres » :
? les salariés ne reenavlt pas des arictels 2.1 et 2.2 de l'accord
nnaoital ioeisretfnrnpennosl du 17 nmvorebe 2017 rietlaf à la
prévoyance des cadres, à soavir les salariés ranelevt des statuts
ctneonivnolns « oveirrus » et « employés », classés en nivuaex VI
échelon 2, VI échelon 1, V échelon 3, V échelon 2, V échelon 1, IV
échelon 4, IV échelon 3, IV échelon 2 et IV échelon 1 de l'accord-
cadre nianatol sur la cacftasiisliion des salariés du ctannorgae en
dtae du 30 nmroevbre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4
février 2013 ;
? les salariés rlaeenvt du sattut cvionneotnnel « atnges de
maîtrise » classés en nveuaix III échelon 3, III échelon 4, IV
échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 et les salariés rnlveaet du
sttuat centovineonnl « employés » classés en nveaiu IV échelon 1,

l'ANI du 17 nmeorbve 2017 reailtf à la prévoyance des cadres.
(2) C'est-à-dire le pnrseonl renevalt des alirtecs 4 et 4 bis de la
ctoenvnnion nontliaae de rrtteaie et de prévoyance des cdears du
14 mras 1947 modifiés par les acertils 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17
nrvombee 2017 rteleif à la prévoyance des cadres.

IV échelon 2 et IV échelon 3 de l'accord-cadre noaantil sur la
cociiasftilan des salariés du caoantrgne en dtae du 30 nbvromee
1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013, dnas la
meure où l'entreprise arua csiohi de ne pas les inlucre dnas la
catégorie oebjvtcie des salariés « ceards » en aictioaplpn du
présent accord.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La soiatitun des TPE/PME a été examinée dnas le cdrae de ctete
négociation. S'agissant d'un arcocd panrtot sur la définition des
catégories obicteejvs puor le bénéfice d'une ctuvreuve de
pitcteroon silcaoe complémentaire dnot relève l'ensemble des
etirenperss de la branche, qeul que siot luer nrmobe de salariés, il
n'a pas été jugé utile et optorupn de définir des sipaotitnuls
spécifiques puor les enteseirprs de mnois de 50 salariés.

Aussi, dnas le cadre la deanmde d'extension et conformément
aux dnipsstioois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les
piaters siaeignarts inienqdut expressément que l'objet du présent
acrocde ne jtifiuse pas de msuere spécifique puor les eperteisnr
de minos de 50 salariés.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aennvat etnre en viuguer le 1er jvienar 2025.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent ananevt srea déposé par la prtiae la puls diligente,
conformément aux dtiinisopsos du cdoe du tiaarvl et les pteairs
cnnevinoent de le présenter à l'extension auprès du ministère
compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les dospinitosis de la cvntoenoin ciotellvce noaltnaie du 14 mras
1947 pamrentteit aux erteseripns de la bhracne pefinlrslolnseoe
du ctagonrnae d'affilier au régime de retraite et de prévoyance
complémentaire des crades les salariés renlaevt des catégories
poensrsellfeions « crades » et « atnges de maîtrise » (jusqu'au
nvaieu III échelon 3), teells que définies par l'accord cdrae
nianatol sur la caifoltssaciin des salariés du cntgaaorne en dtae
du 30 nevorbme 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février
2013, dnas les cinnotodis validées par la cossimoimn
aritvnidaitmse de l'AGIRC lros de ses réunions des 3 juin 1993 et
29 noremvbe 2013.

Les dtpniissoois de la cvoenotinn cilltcvoee nanlioate du 14 mras
1947 anyat été annulées et remplacées par ceells de l'accord
nonaaitl iroenponsrieesnftl du 17 nreombve 2017 reitalf à la
prévoyance des cadres, il arpinpteat aux patraeneris suaicox de
metrte en conformité la définition des catégories ovjtiebecs de
salariés bénéficiaires d'une curevtoure de peoortctn slacioe
complémentaire, conformément au décret n° 2021-1002 du 30
jleulit 2021 rtaleif aux critères ojicftbes de définition des
catégories de salariés bénéficiaires d'une cuutorvere de
peoocrttrin soilace complémentaire collective.

La msie en ?uvre du présent acrocde pmetttera aux cboiuitortnns
des eersnriepts finançant des paotreinsts de pootectrin sliaocoe
complémentaire de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des
costiaitnos de sécurité sociale, après valitoidan de la comisomin
prritaaie rattachée à l'association puor l'emploi des cdreas d'une
catégorie obievjtcie aianlssmt à des cdraes des catégories de
salariés ne reelanvt pas des définitions établies par l'accord
nantiaiol ipternsenneforsiol du 17 nemvorbe 2017.

Accord collectif interbranche du 13 juin 2024 relatif à la formation professionnelle, à l'alternance et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	UNIDIS,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des accords de branche et des accords d'entreprise et la loi, notamment la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Par le présent accord, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales réaffirment qu'il fut :

? considérer la fotroiman proesonesinllle comme un inesitvemnst en fuaver du développement économique et de l'employabilité des salariés ;

- ? développer la ctojiartficen des pacrrous de foatroimn ;
- ? améliorer la réponse aux bosnies en compétences des enpriestres et rilissnbpsoear les personnes, snas dnicitoitsn de statut.

La volonté des oisoganitrnas sdlyanices représentatives de salariés, des otonirnisagas penoralats est nontemmat de :

? développer l'accès au cptmoe porneensl de faitmroon ;

? fraie de l'entretien pnfnoeisrosel un leiev de développement
des compétences et de sécurisation des porraucs professionnels,
au-delà de la lggioie d'évaluation qui prédomine aentumlcleet
dnas les enerrspiets ;

? passer d'une ligue de moyens (en appréciant la fritoamn par rrapot à sa durée ou à son prix) à une ligue de résultats en

termes d'évolution et de développement des compétences (en analysant les indicateurs en amont pour identifier les formations, en évaluant les acquis de la formation, en favorisant la transférabilité des compétences et la transférabilité des acquis de la formation dans la vie professionnelle) ;

? réorienter les fnods de la ftomairon vres la qolliiaictfun et vres
cuex qui en ont le puls bieosn grâce à l'augmentation des
fmteenainncs puor la fmirotaon des jneues en alternance, des bas
nvaieux de qualification, des salariés des pteetis epersernits et
des drneuemads d'emploi ;

? poriomvuor la frtoiaomn prssinleoenfœ tuot au lnog de la vie et la timoisrnsasn des compétences.

Ainsi, les éléments-clés de la stratégie, définie ci-après, visent à développer le système de formation de manière à pouvoir poursuivre des offres de formation et des certifications adaptées aux salariés à tous les stades de leur vie professionnelle, à renforcer leur capacité d'insertion ou de réinsertion professionnelle par l'acquisition et le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ainsi qu'à renforcer le dynamisme des entreprises. Les parties s'engagent à considérer en effet qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans les branches concernées, a pour objectif déterminant de créer le cadre propice au développement de l'interbranche, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Il s'agit donc de donner aux salariés une formation professionnelle carabinée et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant, les possibilités d'évolution de carrière, de compétences de parcours professionnels, d'insertion ou de réinsertion professionnelle ainsi que de maintenir dans l'emploi. Cet objectif va être aussi bien pour la formation

iiinitlae des jneeus que puor la fiaomotrñ pnooislsfernele cuntione
des salariés engagés dnas la vie active. En tuot état de cause, les
preatis siatenrigas rleanppelt que l'employeur a l'obligation
générale d'assurer l'adaptation des salariés à luer pstoe de tvaiañ
et de velleir au maieitnñ de luer capacité à opecur un emploi.

L'objectif de la mise en place d'une formation posant les bases de la nécessité, pour les entreprises, de renforcer les savoirs et les compétences des salariés afin de développer l'économie durable. Dans une économie dite « de la connaissance », le développement d'une main-d'œuvre de qualité est une condition essentielle pour l'entreprise.

Au-delà, la formation professionnelle continue doit certainement au développement culturel, à la poursuite des salaires ainsi qu'au développement économique. Elle doit notamment permettre à chaque salarié de dépasser et d'actualiser un solde de connaissances et de compétences favorisant son évolution personnelle et de progresser, ainsi, d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Dans cette optique, une attention particulière doit être portée aux personnes les plus exposées aux risques de rupture de leur parcours professionnel et à celles qui ont des difficultés à accéder à un emploi stable.

Le présent arccod s'ajoute aux nobsueemrs iivvnaits de cooiatcrentn sur les moenys peerrtamnt de porsoper des muesers visnat à préparer les évolutions des métiers et à fsaervoir les acotnis de fmotairon iailnite et coniuente à diotetisan des salariés. Il tidurat l'attachement dedtiess pifsfroenos au développement du « réflexe frtaimoon » sbicetsupe d'aboutir à un meulclr ajntusmeet des qiiuiaonlfacts aux beoniss des eeniretrps et de cnuriebotr à un mieluler épanouissement iuidiedvnl et ceictlof des salariés.

Les parties s'attachent à défendre l'intérêt d'une autorité nationale des données du présent accord avec les pouvoirs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou des parcs professionnels (GPEC), que celles-ci soient mises en œuvre au niveau national ou au niveau local.

Elles s'entendent, dans un contexte de mobilités plurielles nouvelles, pour favoriser une plus grande coopération et une meilleure synergie entre les différents acteurs. Il importe que ceux-ci fassent valoir une démarche d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques, économiques et un partage des diagnostics. Le présent accord contribue à la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteur de leur évolution personnelle et professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de croissance humaine et à leurs besoins en matière de développement ou d'adaptation à leur environnement économique.

Article - Partie I Insertion professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Considérant que l'alternance a pour objet d'apporter aux jeunes, et aux chômeurs d'emploi, mais aussi aux salariés en période de carrière des moyens adaptés pour accéder à un emploi et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications, les pouvoirs publics ont pour mission de développer les initiatives et les actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des chômeurs d'emploi par la voie des contrats en apprentissage (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Elles reaanppllt également que la fiatroomn pooenelnfslsire
ctutsinoe un otli estnsieel puor fiealtcr l'embauche ou le
mnitaïen dnas l'emploi des teauvrirlals handicapés et rrenoecfr
l'égalité psfseroeniolnle au sien des entreprises.

À cet effet, elels raosenicnsnet la nécessité de développer les

connoillbtraias aevc les différents atreucs en chagre de l'emploi et de la fairomton sur les onnriatoiets pterrioais de bcarhne en vue du développement des foiramotns premières, tqcngoeooluihs ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Elles iennisstt sur l'engagement ficinaner nécessaire des eesnrtrpis vis à vis des ctnrees de fmaotroin initiale, cuitnone et d'apprentissage affiliés à la profession, snas leeuqsls les spécificités de ftiarmoon pierlInfoesonse ne pioeurnt être dispensées.

Elles s'entendent puor que les ointertnoias ptieroirris en matière d'insertion poeiloefslsnre soneit confiées à la CNEPF créée par le présent aorccd interbranche.

Titre 1er Savoirs et compétences professionnelles fondamentales

Article 1er - Socle de connaissances et compétences professionnelles
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Selon le cdoe du travail, le scole de cnnsaaencosis et de compétences est constitué de l'ensemble des ccaisnoanses et des compétences qu'il est utlie puor un iidivdu de maîtriser aifn de fsaeriov son accès à la fritaoomn pfosnislneroe et son irsniten professionnelle. Ce scole diot être apprécié dnas un ctoetne professionnel. Ces cnaocnseniass et compétences snot également utiels à la vie sociale, cqviue et ctrlulelue de l'individu. Érigées par les oatagsnorniis sndeaylcis représentatives de salariés et les osgnrntioniaas paraolntas cmroe pmreeir reprmat au chômage msiasf et l'insécurité professionnelle, les ftnroamos au sloce de cscsanninoeas et de compétences pnrnllsifoeseoes snot considérées comme prioritaires.

Le sloce crovue 7 danoieoms de compétences fnaodemtalnes pseeofslseniors :
? coeimqunumr en français ;
? usteiilr les règles de bsae de clcual et du rnioasenenmt mathématique ;
? usletiir les thungicees ulselues de l'information et de la camuntocmion numérique ;
? tlveliaarr dnas le cadre de règles définies et d'un tvarail d'équipe ;
? tiarvllar en amnoiotue et réaliser un oecbtjif idnudevill ;
? capacité à aprnrede puor au lnog de la vie ;
? maîtriser les gestes et postures, et rtscpeer les règles d'hygiène, de sécurité et elnreantvinmeenos élémentaires.

Il est goball et générique. C'est à drie que l'ensemble des ccanaenissons et compétences du référentiel diot être maîtrisé à terme tmoleanett puor vdealir le socle. En clea il vsie à fovseiar l'employabilité et l'accès à la frtmioaon professionnelle.

Les onratniisogas sncaildyes représentatives de salariés et les ootinsgnrais peoalnrtas seirngagas du présent arccod se snot accordés sur la cosanttuilxieotan du référentiel du sloce de ccioeansnsas et compétences pneoilesnerfloss aifn de l'adapter aux métiers de la production, de la tmrfrinaaotson et de la lqgsiitoue des entreprises.

Article 2 - Lutte contre l'illettrisme et la fracture numérique
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Les praiets srantagieis rnepellpat que la fmrotaoin iaintile a puor ocjtibef de prttereme aux conityes de diosper d'un scloe de csanaiocsnnes et de compétences de bsae ssinuffat puor farie face, de manière autonome, à des siutontais cnaourtes de la vie qeionudtnie et permettre, notamment, de s'insérer dnas la vie professionnelle. Ce solce de bsae ciditnonone en ortue la capacité des ponersnes à s'orienter et à se psanloseoenisfirr tuot au lnog de la vie.

Elles rapepllent que l'acquisition de ce scole de bsae imbonce esniinsleetet à l'Éducation ntaiaonle qui se diot d'assurer les cidtninoos de la réussite scolaire. Ctete réussite diot viser l'acquisition d'un slcoe cumomn de bsae qui intègre nnmoetmat la maîtrise de la lunage française, les compétences de bsae en

mathématique asnii que la cruulte siicintfueqe et technologique.

Néanmoins, elels s'engagent à mtrtee en ?uvre, en cltiobaroloan aevc l'Opc, les aoictns nécessaires puor prévenir et letutr cnotre l'illettrisme, naonmemtt puor aiedr les jneeus à réussir luer ioetsirnn pilsloeerosnne et puor sécuriser les praocurs pefrosinlosnes des salariés les puls fragiles.

Elles s'engagent à mrttee en ?uvre les ainctos nécessaires puor prévenir la futcrree numérique en fnailctiat l'accès des salariés aux réseaux numériques dnas le crade de luer activité pnnlfsiooeselre et en favonirast le développement des compétences numériques, neaotmmnt par la criatofceitn CléA numérique.

Elles s'accordent également à feivorsar l'accès à la citcariiofetn par la vior de foamriotn diligate (modules e-learning) proposés par l'Opc.

Article 3 - Stage en entreprise
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Les peatris snrtirgaees raenlepplt que les seagts ne rlnaveet ni des périodes de découvertes pesnsolierlnfos visées à l'article L. 4153-1 du cdoe du travail, ni de la fritomoan peerlilfnossnoe tuot au lnog de la vie tlele que définie en tnat que tlele par le même cdoe :
? dnoevit être nécessairement intégrés à un cursus pédagogique sroialce ou urteiarvnisie ;
? ne penevut pas avoir puor obejt l'exécution d'une tâche régulière cdnparrosoent à un psote de tiarval prneeamnt de l'entreprise ;
? ne penuvet s'effectuer puor farie fcae à un acmciesorenst tparomeie d'activité ;
? ne pevenut sirevr à oeccpur un emplpoi saonieisnr ou puor rmlecepar un salarié en cas d'absence ou de ssiepuoprns de son ctanrot de tiaavr ;
? ne peuvent excéder 6 mios par année d'enseignement puor un même sairatige dnas une même esrpretnie suaf eoepxtion réglementaire.

Elles rallpenept en ortue que :
? les segats divnoet fiare l'objct d'une cnneovtion tatrtpriie ernte le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement ;
? les sgtiraiaes accèdent aux activités silcoeas et curultlles mentionnées à l'article L. 2323-83 du cdoe du taavirl dnas les mêmes cnindtoois que les salariés.

La loi imospe le veermenst d'une goticrifitaan puor les sgates en epinrtse d'une durée supérieure à 2 mios consécutifs ou non.

Afin de rderne puls aaitfrctts les métiers de l'interbranche, les oaagitnroisns slaneycdis représentatives de salariés et les onitoanrsigas ptealanrs décident que cette goriiatcttin srea versée dès que la durée du stgae est égale à 1 mios consécutif ou non.

La gftcraatoiiin versée mlenneuelmet est au monis égale à 15 % du polfnad hrraloe de la sécurité sociale.

Selon, le cdoe de l'éducation, la présence du siiagrtae dnas l'organisme d'accueil siut les règles ailbppeacs aux salariés de l'organisme puor ce qui a trait :
? aux durées maxmailes qditnneiue et hadrmeadiboe de présence ;
? à la présence de nuit, étant rappelé que, dnas le rpseect de l'article L. 3163-2 du cdoe du travail, le trvaial de niut est irtndinet puor les jneeus tlariavrules ;
? au roeps quotidien, au reops hdirmbdaoe et aux jours fériés.

Les pterias stainariges ivntinet les ereiestrps à sitoeur l'organisation de stages en entrpeirse via, notamment, la msie ?uvre de dsfstiips ou de pataaitnerrs en vue d'aider les sgataires dnas luer mobilité et luer accès au logement. Elels rpnlaelpet également le rôle des cisases d'allocations familiales, des régions, des départements, de Farnce Tavaril ou des mosiins lealcos auprès de ce public.

Titre 2 Insertion en alternance

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

(Voir taelbau coaaprtimf des cortnats d'apprentissage, de pnaaioifnestoilsosrn et de la Pro-A en anxnee I)

Les btus de l'insertion par l'alternance sont, notamment, d'aboutir à la cuiclnoosn d'un crtnaot à durée indéterminée aux teems de la période de foomtran et de fidéliser les salariés.

Les piaerts sgiaraitnes slnienuogt que l'alternance cutintsoe un otiul ensesielt puor flctaier l'embauche ou le miitaenn dnas l'emploi de talerviaruls handicapés et rrofecner l'égalité pnleosrosnifele au sien des entreprises.

Elles invitent, par ailleurs, les enprrieests à soneutir l'insertion par l'alternance via, notamment, la msie ?uvre de dptioisifss ou de ptienaatrras en vue d'aider les siatraeigs et les arntnaelts dnas luer mobilité et luer accès au logement.

Il est rappelé que des données raeietvls aux stagiaires, aux catnrots de pnlessfrasaioitniooin et d'apprentissage snot alcbecisse dnas la BDESE.

Article 4 - Apprentissage

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

L'apprentissage a puor but de dnnoer une fmratioon générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qcaaituiliofn pnsenleisforle sanctionnée par un diplôme ou un ttire à finalité plnesefoonirle enregistré au répertoire nanioatl des ctiticefanrois pilefsnoeeslrns (RNCP).

Les pitares sgraeitinas raneelpplt que l'apprentissage diot aivor une vertu pédagogique dnas le carde d'une ftiromaon dispensée. En tuot état de cause, l'entreprise ne puet y roicerur puor exécuter une tâche régulière cndoeaponsrt à un psote de tairval pnnaeermt de l'entreprise, puor firae fcae à un asceicersomnt terrimopae d'activité, puor opueccr un empoli sseaininor ou puor rcaeemelp un salarié en cas d'absence ou de soruseippsn de son ctoant de travail.

4.1. ? Ctdioonnis d'accès

L'apprentissage est oervut aux juvenes tearlrлуias français et restssotrianss de l'Union européenne ou étrangers hros UE

Année d'exécution du contrat	Avant 18 ans	De 18 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	37 % du Simc ou du minuiimm conventionnel	57 % du Simc ou du mnuimim conventionnel	100 % du Simc ou du muimnim conventionnel
2e année	47 % du Simc ou du mnuimim conventionnel	67 % du Simc ou du miunmim conventionnel	
3e année	57 % du Simc ou du mnmuim conventionnel	83 % du Simc ou du minimum conventionnel	

Remarque : puisqu'il fuat ceraopmr le Simc au slraaie miinum cneovnninoetl de bnhrae apallcpibe dnas l'entreprise, il convient, en peemirr lieu, de cselsar le salarié (notamment en vérifiant geul srea le cntenou cnroet de son poste). Une fios classé soeln les règles de l'accord de citoacsilafsin de branche, il purroa esnutie lui être attribué le sraliae miunmm cnetonnnoevil de brahnce csnneradroit et, enfin, lui délivrer le puls flovrabae etrne le mntnaot du Simc et le slariae mmuimim ctnoenoevnnil de branche.

En cas de ceegnmhnat de tarhnce d'âge en cruos de l'exécution du contrat, le patergconue du Simc ou du saarlie mnmuiim cneintvoneonl de bcnarhe aapiplbce est réévalué au pemirer juor du mios snviuat la dtae d'anniversaire du bénéficiaire du cratont d'apprentissage.

tieltiaurs d'une asioaruoittn de travail.

Le cotrant d'apprentissage puet être cnlcou puor une durée déterminée ou indéterminée.

L'apprenti diot avoir au mions 16 ans et au puls 29 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeuens âgés d'au mnios 15 ans peuvnet cocurlne un cortnat d'apprentissage s'ils ont effectué le pmeierr clyce de l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, il puet être dérogé à la lmitie d'âge de 29 ans, nntmemoat dnas les cas svtiunas :
? cnoiouscln d'un nuvaoue canortt qui cdnuoit à un naeviu de diplôme supérieur à culei précédemment ontebu ;
? rrupute d'un précédent cnrotat d'apprentissage puor des caesus indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, feuat ou metmeunnqas répétés de l'employeur, msie en ?uvre de la procédure d'urgence en cas de rqsue sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité pyqiushe ou marole de l'apprenti) ou situe à une inttiupdae psiuhuqe et tmoairpree de l'apprenti ;
? cotant sirocsut par un tvalreualr handicapé rnencou par la csisomoimn des drotis et de l'autonomie des peoenrrss handicapées ;
? corntat sruicsot par une pnrnosee qui a un pjeort de création ou de ripsree d'une eistrnpree dnot la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du ttire sicntnnnaaot la fimroaotn poursuivie.

Il est à nteor que dnas les duex peimrers cas, le nvaoeue ctnroat diot être scuroist dnas un délai mmixuam d'un an après l'expiration du précédent ctaornt et l'âge de l'apprenti ne puet être supérieur à 35 ans au meonmt de la cioocsulnn du contrat. Une fios munis de luer catonrt d'apprentissage, les aineprtps snot des salariés à prat entière. À ce titre, les lois, règlements, la coietonvnn collective, les éventuels accdros d'entreprise lerus snot aepllibpacs dnas les mêmes cndooiints qu'aux aeruts salariés dnas la meruse où elles ne snot pas cetrronias à luer siuiatotn de juene travllieuar en formation.

4.2. ? Rémunération

L'apprenti perçoit un sriaale dnot le moatnnt vraie en fctnoion de son âge et de sa poiosgsernn dnas le ou les cclyes de fotomiarn fiaanst l'objet de l'apprentissage.

Afin d'attirer les jeeuns vres les métiers de nos bhencars et puls généralement de l'industrie, les peirats segairants décident de revaloriser, par dérogation à l'article D. 6222-26 du cdoe du travail, les rémunérations mielmnaiss des apprentis, suaf dsiipnooists puls felvbraaos dnas l'entreprise, cmmoe siut :

4.3. ? Msnoisis des cernets de froaitmon d'apprentis (CFA)

Les sitiearnas shanetiut faire de l'apprentissage une vioe mejarue d'accès aux métiers. À ce titre, la poitqliue fratmoion diot petmrrete un développement et une vaasiirtolon des filières en agpirnpseaste et puls particulièrement des fatominros dteis « c?urs de métier ». Les cterens de fiaotmron d'apprentis sont, dès lors, les paaetrneis privilégiés des bechnras et des entreprises.

Afin de mener à bein ctete politique, il a été confié à l'Afifor (association filière formation), la mosisin de coordnenor et d'animer le réseau des cntrees de fioormtan iiaalnte affiliés.

Les praties srnitgieaas cnonfeit à l'Afifor, suos l'égide de la CPNEF, les mnoiss de :
? cnorondeor et développer la pqtulioie des cernets de formaoin iitnilae affiliés à l'industrie piaper ctraon ;
? taervlalir sur la sensibilisation, l'information et la

citmoioucnamn à l'égard des jneues en anrausst la poitrmoon de la filière de frimtooan et des métiers.

Le législateur a confié aux crntees de fmtoiaron un rôle d'appui aux jeeuns dnas luer rrrhcecee de cortant (art. L. 6231-1 du cdoe du travail).

Ainsi les centres, ntemanomt :

- ? desnsniept aux jeunes taeurallvirs tetiaruils d'un cotrant en asapnptgrsee une fiormaton générale associée à une ftmoroain tulignqooeche et pratique, qui complète la fritoamon générale reçue en eeirrsptne et s'articule aevc elle dnas un ojctebf de posoirrgsen soiaclé ;
- ? irennofmt les apprentis, dès le début de luer formation, de leus droits et diovres en tnat qu'apprentis et en tnat que salariés et des règles alblcpiepas en matière de santé et de sécurité en mieliu peonosfrneisl ;
- ? cenocnurot au développement des connaissances, des compétences et de la ctrulue nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- ? arseusnt la cohérence enrte la fraitmoon dispensée en luer sien et celle dispensée au sien de l'entreprise, en pucrlaitir en onsignart la coopération ernte les fetruomras et les maîtres d'apprentissage ;
- ? développent l'aptitude des aipepnrts à proisuuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement peiosoesfnrnl ou tonclhgiqueou ou par ttuoae aurt vioe ;
- ? anssisett les pulsntatts à l'apprentissage dnas luer rcehrchee d'un employeur, et les aripnetps en rtrpuue de cornatt dnas la rcehhecre d'un neovul employeur, en lein aevc le sirecve publc de l'emploi ;
- ? apportent, en lein aevc le sevrctie publc de l'emploi, en pircealuitr aevc les miniosss locales, un accnopmagement aux atirppens puor prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre scaiol et matériel sepsticulebs de metrte en péril le déroulement du ctaonrt d'apprentissage ;
- ? fnaosviert la mixité au sien de leurs sttrceurus en sisninsabeit les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les aiptrens à la qiteuson de l'égalité psnfroonleseile et en mnnaet une piqlouite d'orientation et de ptomojorn des firotnoams qui met en aavnt les ageantavs de la mixité. Ils piarnticpet à la ltute conrte la répartition sexuée des métiers ;
- ? erenguaont la mobilité iaetantrlnioe des apprentis, en mnlisboat en paliurciter les prmomgaers de l'Union européenne ;
- ? bénéficient d'un siouten privilégié sur les dsiipioftss pédagogiques ou facniennis lorsqu'ils snot mmerbes de l'Afifor.

Article 5 - Contrat de professionnalisation *En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024*

Le ctnroat de pofsoorinsientaalisn a puor ojebt de prtemrete à son bénéficiaire d'acquérir une qiactufiioaln et de fovesiarr son ieoitnrsn ou sa réinsertion professionnelle. L'entreprise ne puet y recourir puor exécuter une tâche régulière cpasrndoeornt à un potse de traavil pnmeernat de l'entreprise, puor friae fcae à un aioiecnmecsrt terrapoime d'activité, puor opceucr un eopmli asienioanr ou puor racpmleer un salarié en cas d'absence ou de spssirupeon de son cnarott de travail. Ce carnott de ftioamorn en alternance, asciose une expérience pnoniesrlseolve et des eseetnmgnnies généraux, professionnels, thoigqleunoecs dispensés par des ognamsiers pclibus ou privés de formation, ou par l'entreprise si cttee dernière dpssoie de son poprr svecrte de formation.

Il est à noetr que les périodes en eprtnesire effectuées au trite de la ftaoirmon iliatine des jeenus suos sttaut slaciore ou uiivrsreante ne pvneuet donner leiu à la cilonscoun de ctrotnas de professionnalisation.

Les ptireas sgariitnaes rseannoiscet l'intérêt du développement des cotrntas de potsaaoloifnrseinsn puor les jeneus et les ddrmunaees d'emploi, ntenmamot cuex âgés de 45 ans et plus. Il cnsiuttoo à ce trtie un meoyrn d'accéder à une qtiacioliuafn professionnelle.

Le ctraont de paialseoinonssorftn est régi par les dtsspoiniios des acretils L. 6325-1 et siatnuvs du cdoe du travail. Il est précisé par les dositpiosnis qui suivent.

5.1. ? Ctdoiinnos d'accès

Le cotnrat de poosnaatnseiiosrflin est orvuet :

- ? jneeus de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer foamrotin iatliine ;
- ? aux dnuemadres d'emploi âgés de 26 ans et plus, aevc une priorité donnée à cuex de puls de 45 ans ;
- ? aux bénéficiaires d'un mniiia soaicl (revenu de solidarité active, aootlliact de solidarité spécifique, atocaoliin autlde handicapé) ;
- ? aux psnoenres anyat été employées en crtnaot uiquue d'insertion.

Les eupemlroys concernés snot cuex aesutsjtis au feinnacment de la fotramoin pefelinnroolsse continue.

Le cnoatrt de ptenfsoosolarnisaiin a puor oebjt de feariovsr l'insertion ou la réinsertion plnfeissoneolre en peemrttnat d'acquérir une des qinlaatifuoics suteavns :

- ? siot enregistree dnas le répertoire nioatnal des cctareintioofs psiolefrnesolnes (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;
- ? siot onvarut droit à un citifrecat de qfcooualiatitn peillsenfnnoore (CQP/ CQPI) ;
- ? siot recuonne dnas les ciatosnslaiifcs d'une cnoivtoenn clovilecte nitoonlaae de bacnrhe si aucune qtfiiauoalichn idiueqnte n'existe dnas le RCNP ou au ttrie des CQP/ CQPI.

Le tutriiale d'un ctoarnt de ptleofaronsnioaissin bénéficie de l'ensemble des disostopinis apealicplbs aux atures salariés de l'entreprise dnas la msuere où elels ne snot pas ilpaecnomibts aevc les eeiexgcns de sa formation.

Le cotarnt de ponnrseaoisaiiflston aiscose des enneeigntmses généraux, posesirnonlfes et teqihogeonlcus dispensés dnas des osaniregms plcuibs ou privés de foiramotn ou, lorsqu'elle dsioipse d'un sirvece de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en eprsrneite d'une ou pulusires activités ponenrilelosfess en reotilan aevc les qiufnioilaatcs recherchées.

L'employeur s'engage à asruesr une foriomtan au salarié lui ptmaeernt d'acquérir une qctoauilian plfionsnelosree et à lui fuorinr un eopmli en rtileoan aevc cet obciejtf pdanent la durée du ctaonrt à durée déterminée ou de l'action de parnolisaiestsnioofn du corant à durée indéterminée. Le salarié s'engage à tavealilrr puor le cmotpe de son eoplumeyr et à svriue la fmortoain prévue au contrat. L'employeur désigne puor cuhqae salarié en cotarnt de professionnalisation, un tuteur en carghe de l'accompagner (les mosisis des treutus snot précisées à l'article 6.7 du présent accord).

5.2. ? Forme et durée du cotnrat

Le cnoatrt de pnaiasnofisrosotlien est un caorntt de tavairl à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit et est déposé auprès de l'autorité administrative.

Lorsqu'il est à durée déterminée, l'employeur s'engage à fiorsvear le retreuncemt des prenneoss les puls fragilisées au reargd du marché du tavrial et/ ou s'engage à aesrusr un complément de foitmoarn pnslelrisefoone au salarié.

Conformément au cdoe du travail, la durée du cotnrat de perilastioosfsnoiaann à durée déterminée ou de l'action de prnonaoiaielsfstisn du cntaort à durée indéterminée est cmoripse ernte 6 et 12 mois.

Toutefois, cttee durée puet être portée jusqu'à 24 mois, losuqre :

- ? le ctanrot a puor ojebt l'obtention d'un cireactift de quatoafaciin poresfosnllilne (CQP/ CQPI) dnot la durée de fomaortin rnencuoe par la CENPF jtsiufe une durée de ctaonrt supérieure à 12 mios ;
- ? le ctaonrt a puor objet l'obtention d'un diplôme ou d'un tirtre professionnel, ou d'un poacurs de ftroomian rncunoos par la CEPNF et dnot la durée de foraotmin justiiife une durée de cnoratt supérieure à 12 mios ;
- ? le cotrant est clnocu aevc une psnonree sroite du système éducatif snas qiucfioaitaln poessflnoinree reconnue.

Sur le fedemonnt de l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, ctete durée est portée à 36 mios puor :

- ? les pnnseores âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un snoced cclye de l'enseignement scadoenrie et qui ne snot pas tuieritals d'un diplôme de l'enseignement

ticonuqlhgeoe ou prefnoosnseil ;
? les penneorss âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer friomtoan iitlnaie et iincsrtes deiups puls de 1 an sur la lsite des dneamureds d'emploi ;
? les durnademes d'emploi âgés de 26 ans et puls itncrsis diupes puls d'un an sur la litse des demdrauens d'emploi ;
? les bénéficiaires du rneveu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aleduts handicapés ou aux peenrsnos aynat bénéficié d'un cotrnat uiunqe d'insertion.

Le caontrt de pstisaionlreiasoofnn à durée déterminée puet être renouvelé une fios si le bénéficiaire n'a pu oitenbr la qiifotaicuain envisagée puor csuae d'échec aux épreuves d'évaluation de la faitromon suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de défaillance de l'organisme de formation, etc.

5.3. ? Durée de la fratiomon

Dans le carde du croantt de perisaoinnssooaltfin à durée déterminée ou de l'action de paosrtfiansiolisoenn engagée dnas le cdrae du cntarot de prisfnnoeaotiialsosn à durée indéterminée, les aotnics d'évaluation et d'accompagnement asini que les eeemsgeitnnns généraux, prioesosfnles et tieoqnoueclhgs snot d'une durée mnliaime coimrpse etrne 15 % et 25 % de la durée ttaole du contrat, snas être inférieure à 150 heures.

En aiolpcptain de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, cette durée purroa être supérieure à 25 % lsrquo le ctoarnt de

ptiaalnrsfseioiosonn est coclnu aevc les catégories de bénéficiaires sneiatuvs :
? cuex qui vnsiet l'obtention d'un ciracetift de quafactoiain prlefeonislosne (CQP/ CQPI), d'un diplôme ou d'un ttire professionnel, ou d'une qafuoitiiacln rnnoeuce par la CPENF ;
? les peernosns n'ayant pas achevé un snecod clcye de l'enseignement soecdanire ou un pereimr cylce de l'enseignement supérieur ;
? les pneosners âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un snoecd cycle de l'enseignement saedonire et qui ne snot pas tiratuels d'un diplôme de l'enseignement tqohnoeculige ou peenonfosirsl ;
? les pnenosers âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer friomotn inaitie et icinterss dieups puls d'un an sur la ltsie des dmeunerads d'emploi ;
? les ddernumeas d'emploi âgés de 26 ans et puls itrcisns dueips puls d'un an sur la liste des deenardums d'emploi ;
? les bénéficiaires du rneveu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aluetds handicapés ou aux prsneneos aaynt bénéficié d'un ctanrot uiquue d'insertion.

5.4. ? Rémunération

Afin de rernde puls acaitfttrs les métiers de l'interbranche, les priaets sgeratias décident que les salariés tiileurats d'un crotant de psooealiatfnnsiorisn perçoivent, pendant la durée du coratnt à durée déterminée ou de l'action de paoniilosfniarsteosn du cnroatt à durée indéterminée, une rémunération cnitoennonnelle puls frvblaoae que la loi au mmois égale, suaf dtpsiisnoos puls fabaevorls dnas l'entreprise, au taealbu snivaut :

Niveau de fmoatoirn	Durée du CDD ou de l'action	Moins de 21 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et puls
Inférieur au Bac	Durée ? 12 mios	62 % du Simc ou du mminium ceninntvoneol	77 % du Simc ou du mminium cnenitenvnool	100 % du Simc ou 92 % du muiumnm cneinvnonotel
	Durée > 12 mios	67 % du Simc ou du miinum cneonenivnotl (après 12 mois)	82 % du Simc ou du mmuinim coitneenonnvl (après 12 mois)	
Au mions égal au Bac	Durée ? 12 mios	72 % du Simc ou du mmniuim coeoenvninntl	87 % du Simc ou du mminium coevioetnnnnl	
	Durée > 12 mios	77 % du Simc ou du muiimnm cnennoeniotvl (après 12 mois)	92 % du Simc ou du munimim cnntnveeioionl (après 12 mois)	

Remarque : puisqu'il fuat copramer le Simc au sraliae mnimuim cnneoetnivnl de bnahrce ailpplbace dnas l'entreprise, il convient, en piremer lieu, de csalser le salarié (notamment en vérifiant geul srea le cttnoeu ceonrct de son poste). Une fios classé solen les règles de l'accord de catfsaclisioin de branche, il pourra etinsue lui être attribué le sailare mumniim connoventniel de bhrnace cnpornradset et, enfin, lui délivrer le puls flrvaboae ernte le mnnaott du Simc et le slaarie minumim coentnneivnl de branche.

Le tituilrae du ctraont de pooisoatsnianfriseln est un salarié. À ce titre, les lois, règlements, la coeninvton collective, les éventuels accodrs d'entreprise luers snot alpaciblebs dnas les mèlms cnotiads qu'aux autres salariés dnas la mrusee où èlms ne snot pas ctenuirras à luer soiittuan de favluiealr en formation. Le tpems consacré à la frmotaion alternée est comiprs dnas l'horaire de tvairal en vueguir dnas l'entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 6325-2-1 du cdoe du travail, il est itrdrniet aux oergmsnias plcibus ou privés de famiorotn de seoutrtme l'inscription d'un salarié en catonrt de pitsasofnerilonoasin au vnmreseet par ce dneeir d'une cboiutntiorn financière de qlulee que nruate que ce soit.

5.5. ? Pirse en chrgae financière par l'Opco

La piiacriptotan financière de l'Opco au ttire de la soietcn pssnfooeernllie pirtairae (SPP) piaerps ctarnos vise, puor le cronatt de professionnalisation, les acintos d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette piaotiarctpin est déterminée sur la bsae de ftrfias heroiras dnot les mntatnos snot ctaesunbllos sur la pgae irenttet dédiée de l'Opco.

Ces foirtfas hreoiras peneuvt être modulés puor teinr cpmte du coût réel lié aux spécificités de cetnriaes foaoitmnrs et révisés, en tnat que de besoin, au sien de la stoecin prsenloeooflsie pirtiaare piraeps ctornas de l'Opco, sur ppriosooin et aivs fabvlrae de la CPNEF.

5.6. ? Détermination des fnmeanitcnes piririreatos

D'une manière générale, les aointcs de faitmroon engagées dnas le carde du cntaort de pstirsoisolaannfioen snot considérées cmme piiirretos dnas le cdrae des fnnnimaecets de l'Opco, dnas la litmie des fnods affectés caqhue année à la soietcn pnoiselrlnsfoee prtaaire peraips cartons, lorsqu'elles ont puor oecitjbf :
? siot l'obtention d'un CQP/ CQPI, d'un diplôme, d'un trtie professionnel, ou d'un paucros de faomroin pfssnrlnsaonoinaieit rconneu cmme poirriirate par la CNPEF ;
? siot l'exercice d'un elpmoi renvlaet des fcnootnis de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, enmenrvionet ;
? siot l'exercice d'un emolpi arute reaevlnt d'une atrue filière pnniflseroelose runeocne cmme prioritaire.

Article - Titre 3 Insertion des demandeurs d'emploi

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Afin de foseraivr l'insertion des draudenmes d'emploi tuot en répondant aux boseins de ruetncemret des entreprises, les paertis sinaetgrias suloeognnit l'importance du rôle de

l'opérateur Fnarc Trvaial et la nécessité du développement d'un pnaeatarit renforcé. Ce dirneer permettra, d'une part, de fiare cirtonane l'offre de servcie de l'opérateur Fcrane Taavirl auprès des erenespirts et de lrués salariés et, d'autre part, d'alimenter cet onsagmrie sur les bneioiss qiittaatunf et qiltuuaif de reueneemtrt et de faoiotmrn de l'interbranche prpeais cartons.

Les parites sræiitngas rpealenlt que, conformément aux acriltes L. 6326-1 et L. 6326-3 du cdoe du travail, le duaendmer d'emploi ou le salarié recruté en ctnaort à durée déterminée ou indéterminée ou dnas le crdae d'un cnrtat uuique d'insertion ou en cotant à durée déterminée d'insertion au sien d'une strurcue d'insertion par l'activité économique puet bénéficier d'une frmotaion ieivllundide nécessaire à l'acquisition des compétences rieseuqs puor oeucpcr un eolmpi crapsndneoort à une orffe déposée par une epenstrire auprès de l'opérateur Farcne Tiavral dnas le crade d'une préparation opérationnelle à l'emploi idndivleulie (POEI). En outre, dnas le crade d'une préparation opérationnelle à l'emploi cicoelvltte (POEC), des fmaritonos pneuevt être dispensées à des grpuos de dudaermns d'emploi ou salariés susvisés à ne doesisnt pas des compétences nécessaires puor oueccpr un eompli caesdnornprot à des benoiss identifiés par la CPNEF.

Pour les darndeuems d'emploi et les salariés de mnios de 26 ans, cette fmotioran srea réalisée, en priorité, par un oisgarnme labellisé par IPC fimootarn ou, le cas échéant, tuot oamsrgnie validé par la bcranhe sur apepl d'offre de l'Opc. Il s'agira d'offrir une msie à nviau aux psorneens qui ne pennrvæint pas à acquérir les compétences mamelinis puor s'insérer cocenrteermt dnas une entreprise. À ces personnes, qui ont sneovut des difficultés à s'insérer dnas la vie professionnelle, une riesme à neiyu en matière de savoir-être srea dispensée en priorité, dnas le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, aifn d'acquérir le solce de cnaiocæsnns et de compétences pnseforolsleneis visé à l'article 1er du présent accord.

Cette mseure qui vsie pratreimeiont un pilubc en difficulté, particulièrement éloigné de l'emploi, ctnsiutoe un oitil privilégié puor farie fcae aux difficultés de rnmtreeceut rencontrées sur cntaiers métiers. Elle preemt d'identifier et de fomrer les dmeudrenas d'emploi dnnot les compétences ne snot pas immédiatement adaptées à des pteoss de travail, de surcroît de puls en puls techniques.

Les pracuors de fromaotin mis en ?uvre dnas le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi snot individualisés. Aussi, l'entreprise, en cntæocriotn ævc l'opérateur Frcane Tivara et le cas échéant ævc l'Opc, définit les compétences que le deduamner d'emploi diot acquérir au crous de la foatmiron puor ouccper l'emploi proposé.

Au vu de l'objectif d'adapter ces prsonnees aux besions du marché du travail, le ficmnenneat de la préparation opérationnelle à l'emploi prroua être pirs en cghrae par l'opérateur Frncæ Travail. Cconarnent les salariés en caorntt à durée indéterminée, crotant à durée déterminée ou en conatr uuqnie d'insertion, la psire en crahge de la faromotin puet être assurée par l'Opc, déduction fitæe des adeis financières et exonérations de cnoiotstais sælcios dnnot bénéficie l'employeur au tirte du crnaott uqinue d'insertion et du corant à durée déterminée.

À l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi, il puet être conclu etrne le dmdæueunr d'emploi et l'entreprise nnaetmmt un cnatrot de tvriaal à durée indéterminée, un ctarnot de pftoasenioiniolsrsan ou un crnoatt d'apprentissage ou un cntoart à durée déterminée tuos d'une durée minlmaie de 6 mois.

Titre 4 Tutorat ou missions pédagogiques confiées aux salariés

Article 6 - Fonction tutorale

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Des missonis d'intégration ou des moiissns pédagogiques, dites

de « foniocn taulorte », pevnuet être confiées à des salariés qualifiés en tnat que :

? « tuuetr » puor les stages, les périodes de formaoitin en entreprise, les cnttoars de polsnnariisæifoetn et les Pro-A ;
? « maître d'apprentissage » puor les cattnrns d'apprentissage.

Les prteais sineiraatgs relèvent que les mioissns d'intégration ou les msoisns pédagogiques cstonituet une opportunité puor deeivfrisir et eicnrhir les pcaorrs professionnels, élever le naiveu de qucloiafatin des salariés, fvorsiaer le tnerrsaft des savoir-faire tuot particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture-métier et stluieimr l'attractivité des branches.

Cette opportunité nécessite, puor en ginaatr le succès, de rspeetecr un ctaerin nrombe de pipreicns qui snot développés ci-dessous.

L'Opc æursæ la prsie en cagrhæ des aointcs de fatormion et d'accompagnement des tueruts anisi que cllee des coûts liés à l'exercice de la fnocoinn tutorale, sur la bsæe de ftæoifrs arrêtés par vioe réglementaire et, le cas échéant, précisés par son cnoesil d'administration.

6.1. ?Recours à la fociotnn tlatruoe et cohix du tuteur

D'une manière générale, les piaerts satgianires demædnnt aux entreprises, aavnrt de roruæir à la foocitnn tutorale, de repérer cmnelræit les compétences qui dvnoeit être tmenssæirs et vérifier qu'elles snot bein æeisormps et partagées par la communauté de taviarl concernée.

Ces dernières dvoint également s'interroger sur la prcetnneie du cihox du ttoart et vérifier qu'il est bein l'outil le puls adapté au reargd des besoins, des atttnees et des ressources. Cttee iotnrroitagen diot être soulevée en tannet cptomæ du coxtnee spécifique de l'unité de tiarval où il va s'exercer et non pas snelumeet dnas le cdrae général d'une ptquouille d'entreprise æusi pnæenetrtie soit-elle.

Il ioptmre eisnute que les pneoenrss en chrgæ de la futrue finotocn totualre snioet sélectionnées, au-delà du picripne de volontariat, en fotinocn des différents pofilrs disponibles. Ceux-ci pourrant liessar apparaître des différences quænes en tremes de potentiel, de movtaition ou de pitnceerne quæat au contexte.

Concrètement, la procédure de sélection impiulqe l'existence et la msie en palce de pusleuris filrts liés :

? à la mtitoiaovn qui reopse ppielrcnneamit sur la compréhension et l'adhésion à la démarche ; aux qualités hmnaeus nécessaires : capacités de recul, goût de transmettre, capacités pédagogiques, oeuertuvs à la diversité, capacité d'écoute et d'analyse? ;
? à la capacité à raleeyr les vuaerls de l'entreprise ;
? à la technicité : compétences techniques, getess professionnels, maîtrise du cæoentte pnisnrofseeol galobl (sûreté, sécurité, rentoials oergsilaanineltons internes, externes).

Les præits sigteranias itvnneit les entreprises, puor procéder de manière oatilmpæ à æe cihox des ttuæus ou maîtres d'apprentissage, à æe dteor d'outils et en paitireulcr de « référentiels de compétences tlææeurs ». Aussi, aifn d'aider les æeetnrrpis sur le sujet, les mmebers de la CNPEF suggèrent aux eiprteensrs et futurs ttuæus l'utilisation des oltuïs développés puor les banæcrhs paierps cartons, nmæmatnot le gduie du maître d'apprentissage.

6.2. ?Organisation de la ftoncion tutorale

Les pirteas sartigenais dnndeæmet aux etesrrenips que les oijtcfbes du truatot aïsni que les conséquences de la moiissn de tuuetr sur l'organisation du tiaravl snioet précisés. Cttee siutation ssupoe nomæmetnt que l'entreprise iofnmre le futur ttuæur ou maître d'apprentissage sur les enujæ de sa mission, qu'elle lui précise les compétences qu'il diot tmtarrenste et qu'elle évalue ævc lui les conséquences de l'exercice de la fncotoin tuæaltre sur son activité, sur l'organisation du tiaravl et sur ses ralinteos professionnelles.

Elles ddnmeæent aux enrtprseies que le salarié en cghrae d'une fotnion taortlue puisse, puor pætmrree un réel æcxræie de ses missions, desipsor du tpæms nécessaire au suvii des anptæarns

par l'aménagement de sa charge de travail habituelle. Elle démontre également que les entreprises adoptent une vision particulière sur l'organisation du travail pour l'exercice de la fonction tutorale, notamment lorsque le tuteur est une personne. Plus concrètement, les entreprises ont tendance à s'efforcer de mettre en œuvre la pratique du tuteurat par le tuteur sur une période adaptée à la mission confiée. Elle relève par ailleurs que les heures de fonction sont effectuées dans le cadre du temps de travail et qu'elles peuvent ouvrir droit, le cas échéant, en cas de dépassement de l'horaire normal de travail, à des heures supplémentaires.

Les pratiques s'ajoutent au fait que les objectifs de la fonction tutorale et l'appréciation des conséquences de son exercice germent à travers à être formalisés dans le cadre d'une « lettre de mission de tuteur ou de maître d'apprentissage » cosignée par les différentes parties.

6.3. Mesures d'accompagnement de la fonction tutorale

Les pratiques s'ajoutent au fait que les salariés en charge d'une fonction ont pour objet de la fin du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant et que cette situation implique des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques. En conséquence, elle démontre aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions d'encadrement pédagogique, bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique visant à :

- se former et maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, identifier et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Dans le programme du « référentiel de compétence » visé précédemment, les membres de la CENPF identifient les entreprises à former leurs salariés via les formations spécialisées, notamment la CPI pour l'entreprise.

6.4. Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale (tuteur ou maître d'apprentissage)

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi, les entreprises s'attachent à donner aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale tout particulièrement lorsque celle-ci s'inscrit dans le cadre de l'exécution du contrat de travail du salarié.

Concrètement, les entreprises doivent :

- attribuer une gratification en temps ou en argent aux salariés qui exercent une fonction tutorale, sauf pour les salariés dont la fonction principale est d'exercer des fonctions techniques ;
- si le salarié doit travailler de nuit, mais qu'il est appelé à exercer sa fonction de tuteur de jour, reconnaître l'intégralité de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir ;
- s'inspirer des pratiques réussies de fonction tutorale. Il pourra s'agir par exemple de dispositifs de communication interne, d'organisation de journées du tutorat, de mise de dispositions spécifiques ;
- prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation et professionnels comme une mission à part entière participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié.

Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale sont également source de préparation à une évolution professionnelle vers des fonctions d'encadrement ou de responsabilité.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la valorisation peut également passer par la mise d'un avantage pécuniaire qu'il appartient à l'entreprise de définir en fonction de la situation particulière liée à l'exercice de la fonction tutorale.

En tout état de cause, les salariés « confirmés » pourront être appelés à participer, sur la base du volontariat, à des actions de formation et de développement de l'alternance. Ils seront

appelés, en priorité, à participer aux jours de validation des acquis de l'expérience et ou des certificats de qualification professionnelle.

Leurs coordonnées seront également communiquées aux directeurs d'académie afin d'éclairer le choix de ceux-ci dans la désignation des enseignants d'enseignement technique et professionnels visés aux articles D. 335-38 et suivants du code de l'Éducation nationale.

Les parties s'attachent à reconnaître aux entreprises d'adopter des pratiques de reconnaissance appréciées de manière globale et visant, le cas échéant, non pas un seul tuteur ou un seul maître d'apprentissage, mais l'équipe tutorale dans sa totalité. La mise en œuvre de celles-ci invite à identifier, dans le cadre du précédent article 6.3, le rôle de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, intervenants occasionnels?).

6.5. Fonction tuteurale et son développement de carrière

Les parties s'attachent à reconnaître que le tuteur doit être la base pour le bon développement de la mission tutorale. À ce titre, cette dernière doit être exercée par des salariés expérimentés et engagés dans une logique de transmission des savoirs et savoir-faire.

Elles démontrent aux entreprises de mettre en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi notamment de motivation personnelle et de disponibilité intellectuelle et cognitives. Si le tuteur n'a pas vocation à devenir tuteur, l'ancienneté, l'âge, un parcours professionnel considéré comme pénible par la loi ou la préparation de la fin de carrière peuvent également être des éléments à prendre en considération dans le choix et l'organisation du tutorat.

En effet, afin de s'inscrire positivement dans les objectifs de préservation, sur le long terme, de la motivation et de la santé des salariés, les entreprises doivent se considérer les sautiers d'accès des salariés âgés de plus de 45 ans à la fonction tutorale comme prioritaires, dans la mesure où ils ont préalablement à la procédure de sélection visée précédemment. Conséquemment, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre de manière prioritaire, pour ces mêmes salariés, les éventuelles actions de formations destinées à leur offrir les moyens de remplir au mieux la fonction tutorale à laquelle ils prétendent.

Elles précisent enfin que l'exercice de la fonction tutorale peut constituer une opportunité pour la mise en œuvre d'un déroulé de carrière variable à l'occupation de fonctions d'encadrement et ainsi permettre à une diversité de parcours professionnels.

6.6. Missions spécifiques dans le cadre du contrat d'apprentissage

Le maître d'apprentissage assure la fonction de tuteur pour l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même ou un ou plusieurs salariés chargés sur la base du volontariat dès lors qu'ils exercent une mission ou des fonctions des compétences en lien direct avec les missions et la formation de l'apprenti concerné. Cette mission peut également être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désignée un maître d'apprentissage référent, ce dernier assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le tuteur de formation d'apprentis.

La mission du maître d'apprentissage consiste à contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences requises pour la qualification recherchée et au titre du diplôme préparé en liaison avec le CFA, à assurer le lien avec l'organisme de formation et enfin préparer à l'évaluation de l'apprenti. Pour exercer ou mener à bien sa mission, l'employeur doit lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis, et lui faire bénéficier de formations, les dépenses exposées étant prises en compte au titre de la participation-formation continue.

Aucun trite n'est requies pour accéder à la mission de maître d'apprentissage. Néanmoins, le maître d'apprentissage doit être majeur et avoir les compétences professionnelles suivantes :
? être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
? ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Il est à noter que les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue, ne sont pas pris en compte pour calculer la durée de l'expérience requises.

Elles précisent, que le chef de centre de formation professionnelle mentionné à l'article 12 du présent accord peut constituer un gage de sérieux des compétences techniques attendues du maître d'apprentissage.

Les parties s'entendent sur les points suivants :

? le contrat d'apprentissage constitue une attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle imposées par la loi ;
? sauf dérogation particulière prévue par le code du travail, le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pourra être allégué simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

6.7. Missions spécifiques dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les entreprises ont l'obligation, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, de désigner un tuteur afin de l'accompagner. Les tuteurs sont nommés par l'employeur, doit être désigné sur la base du volontariat et doit posséder au minimum les conditions suivantes :

? deux ans d'expérience en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
? l'employeur peut aussi assigner lui-même le tuteur en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés.

Elles s'entendent sur les points suivants :

? un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de suivi de la formation est annexé au contrat de professionnalisation ;
? le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, ou deux salariés au plus lorsqu'il est employeur, tous contractants de professionnalisation et apprentis ;
? le tuteur conserve, sauf situation exceptionnelle, la responsabilité de l'action tutorale pendant toute sa durée ;
? le tuteur assure la liaison avec l'organisme ou le service chargé des activités d'évaluation, de suivi et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
? le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation sont bien suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat se déroulent dans les conditions prévues.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de formation ou un organisme de formation, le salarié bénéficie de deux tuteurs :

? un tuteur désigné par l'entreprise ou l'organisme de formation pour assurer pendant les périodes de stage à domicile l'accueil, l'aide et l'information du bénéficiaire, d'organiser son activité dans l'entreprise pour contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et veiller au respect de son emploi du temps ;
? un tuteur est désigné par l'entreprise de formation ou le gérant d'employeurs pour assurer, en lien avec l'entreprise utilisatrice, la liaison avec l'organisme chargé de la formation des bénéficiaires et pour participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 7 - Congé d'enseignement ou de recherche En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Conformément aux articles L. 3142-125 et suivants du code du travail, tout salarié qui souhaite dispenser à temps partiel ou à

temps partiel un enseignement technologique, professionnel ou supérieur en formation initiale ou continue a droit, sous réserve n'ayant pas d'une condition d'ancienneté d'un an en cas d'accord de l'employeur et de 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise en cas de désaccord de ce dernier :
? soit à un congé ;
? soit à une période de travail à temps partiel.

La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'un an. Cette durée peut être prolongée sur demande du salarié par accord entre l'entreprise et l'organisme ou l'entreprise d'accueil.

Dans le cadre du présent accord, les parties s'entendent sur les modalités de prise en compte des salariés en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue dans un des secteurs de formation ou de recherche rattachés par la CPNEF paripes cartons.

Elles s'accordent pour que l'autorisation d'absence puisse être renouvelée par accord entre le salarié, l'entreprise et le centre de formation ou de recherche lorsque le programme pédagogique entraîne l'activité de formation dispensée ou la nature de l'activité de recherche l'impose.

En accord avec le centre de formation et le salarié, l'entreprise peut décider de maintenir tout ou partie de la rémunération du salarié en congé d'enseignement et de financer les cotisations de sécurité sociale y afférentes. La prise en charge des éléments de rémunération et des cotisations est imputable au titre de la participation des employés au développement de la formation professionnelle conformément à l'article L. 6322-57 du code du travail.

Partie II Accompagnement tout au long du parcours professionnel

Titre 1er Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sécurisation des parcours professionnels

Article 8 - Objectifs généraux de la formation professionnelle En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Rappelant que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et qu'il implique l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation professionnelle, les parties s'accordent sur les points suivants :

? de favoriser l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle ;
? de favoriser la diversité dans les parcours formés avec une vigilance particulière pour les publics les plus fragilisés au regard de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi ;
? de réduire, par des investissements et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
? de donner aux différents représentants du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
? de favoriser non seulement la poursuite des parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation par l'alternance grâce au développement de la formation tertiaire ;
? d'accroître le volume des atouts de formation dispensés aux salariés en créant les conditions propices à leur développement de ces activités pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des atouts ainsi que sur les institutions et les établissements auxquels elles doivent être confiées ;

? de développer l'accès des salariés à des atouts de formation professionnelle, dans le cadre :

- ?? du plan de développement des compétences de l'entreprise, à l'initiative de l'entreprise ;
- ?? du droit au congé individuel de formation, à l'initiative des salariés ;
- ?? du contrat de professionnalisation mis en œuvre à l'initiative des salariés, le cas échéant en liaison avec l'entreprise ;
- ?? du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.

? de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux différents parcours de formation, de bénéficier, aux actions de développement des compétences, de l'accompagnement et/ou de l'accompagnement des acquis de l'expérience (VAE) adéquat ;

? d'assurer, enfin, un développement structuré et coordonné de la formation professionnelle par l'entreprise et par les partenaires sociaux ;

? de développer l'alternance pour une insertion pérenne en intégrant au parcours l'apprentissage et le contrat de professionnalisation, via des formations privilégiées et des actions de formation ciblées au profit de ces dispositifs ;

? de renforcer et dynamiser le dialogue social au sein de l'entreprise et de la branche, en favorisant la participation des salariés et des représentants du personnel.

Les parties s'engagent à ce que la formation professionnelle soit un droit de la vie, qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de justice économique. Elles s'engagent à ce que la formation professionnelle soit un droit de la vie qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de justice économique. Elles s'engagent à ce que la formation professionnelle soit un droit de la vie qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de justice économique.

Aussi, les parties s'engagent à ce que la formation professionnelle soit un droit de la vie, qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de justice économique. Elles s'engagent à ce que la formation professionnelle soit un droit de la vie qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de justice économique.

Article 9 - Plan de développement des compétences de l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Le plan de développement des compétences est l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel. Le plan de développement des compétences permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications des salariés aux compétences requises. Ainsi, les entreprises visées à l'article L. 2323-35 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de développement des compétences triennal.

9.1. Actions de formation des salariés « obligatoires »

Est dite « obligatoire », toute action de formation qui constitue l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une réglementation légale ou de dispositions légales et réglementaires.

L'action de formation « obligatoire » suivie par un salarié se réalise sur le temps de travail. Elle constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu à la rémunération au même titre que le temps de travail.

9.2. Actions de formation dites « non obligatoires »

Est dite « non obligatoire », toute action de formation qui ne constitue pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une réglementation légale ou de dispositions légales et réglementaires.

L'action de formation « non obligatoire », constitue également un temps de travail effectif et donne lieu à la rémunération au même titre que le temps de travail.

Par exception, et sauf accord avec le salarié, des actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de travail en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé.

Il est entendu que le refus du salarié de participer à des actions de formation « obligatoires » ou la dénonciation de l'accord visé ci-dessus, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant la durée de la formation professionnelle en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

9.3. Formation à distance (FOAD)

Une action de formation peut être dispensée en tout ou partie à distance dès lors qu'elle comprend :

- ? une assise théorique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- ? une immersion du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- ? des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

9.4. Formation en situation de travail (Afest)

Une action de formation peut être dispensée en situation de travail dès lors qu'elle comprend :

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

9.5. Salariés « formateurs »

Les salariés appelés à former d'autres salariés, notamment sur leurs postes de travail, méritent une attention particulière. Ainsi, il convient de veiller à ce que cette mission de formation soit considérée avec leurs autres missions et valorisée dans la carrière professionnelle du salarié.

Article 10 - Information et consultation du CSE en matière de formation professionnelle, formation des élus et principe de non-discrimination

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, à défaut d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) est informé et consulté chaque année :

• l'impact de la stratégie sur les orientations stratégiques de l'entreprise : sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la stratégie prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation pluriannuelle et sur le plan de développement des compétences ;

• l'impact de la stratégie sur la qualification : sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le processus de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, la lutte des tuteurs, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail et des dispositions sur ce droit.

Ces obligations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord collectif relatif à la GPEC qu'il existe dans l'entreprise, notamment avec les négociations tripartites à trois ans de la branche professionnelle dans l'entreprise déterminées dans cet accord, le cas échéant.

En outre, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations paritaires tendant à représenter l'existence de fonctions spécifiques à l'entreprise des membres de la délégation du CSE. La participation à ces formations conduit à assurer un dialogue social de qualité.

Ainsi, comme le prévoit le code du travail, des congés de formation sont mobilisables, notamment :

• en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail : tous les membres de la délégation du CSE (titulaires et suppléants) bénéficient d'une formation de 5 jours hors de leur premier mandat, quel que soit l'effectif de l'entreprise y compris lorsqu'il existe une CSCST ; ils bénéficient d'une formation de 3 jours hors de leur mandat de leur mandat ou de 5 jours hors des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. Les parties prenantes soulignent l'importance du rôle des élus en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. En conséquence, elles incitent les entreprises à recouvrir la durée ou la fréquence de ces formations et de mener des échanges réguliers avec les élus en la matière ;

• en matière économique et environnementale : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE, élus pour la première fois, bénéficient d'une formation de 5 jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les salariés assurant une partie de la formation économique ou de santé et sécurité bénéficient de la législation sur les absences du travail pour les absences suivies par le fait ou à l'occasion de cette formation.

Enfin, il est rappelé qu'il est interdit à l'employeur de priver en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle ou d'accès à la formation tutorale.

Article 11 - Compte personnel de formation (CPF)

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

11.1. ? Objectif et principe

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objectif d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser ainsi les parcours professionnels.

Le CPF est un droit individuel du salarié, dit universel. Il est

attaché à la personne. Ainsi, les droits inscrits sur le compte personnel de formation en cas de changement de situation personnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

11.2. ? Acquisition des droits

Un CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi accompagnée dans un parcours d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et se voit attribuer par le travail mentionné à l'article L. 312-1, alinéa 5 a), du code de l'action sociale et des familles.

À titre dérogatoire, il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat en apprentissage sur le fondement de l'article L. 6222-1 alinéa 2 du code du travail.

11.3. ? Attribution et calcul des droits

Le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

Le CPF du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant de 500 euros, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Le CPF du salarié n'ayant pas atteint un niveau 3 de qualification (CAP, BEP) au sens du cadre national des certifications professionnelles pénétrant ceux qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

Le CPF du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficie d'une allocation majorée de 300 euros par an dans la limite du plafond de 8 000 euros.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de situation familiale ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des droits.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

11.4. ? Fonctions éligibles

Conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail, les fonctions peuvent être suivies dans le cadre du CPF sont les suivantes :

• les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique du contrat de management la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

• les bacheliers de compétences ;

• les formations dispensées aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprise ;

• les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;

• la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd ;

• les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seules les droits acquis au titre du compte d'engagement civique peuvent financer ces actions.

11.5. ? Attribution des actions de formation « cœur de métier »

Dans un contexte de profondes mutations sociétales, environnementales, numériques et technologiques, le développement des compétences des salariés constitue un enjeu majeur pour assurer l'employabilité des salariés et la compétitivité des entreprises.

En créant le CPF, le législateur entend permettre à tout salarié actif, d'acquérir des droits à la formation individuelle tout au long de sa vie professionnelle et de nouer ainsi, à son initiative, à la sécurisation de son parcours professionnel. Néanmoins, force est de constater que les personnes pour lesquelles le dispositif de lures compétences ne s'est pas encore pleinement déployé. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu la mise en place d'une démarche partagée en vue de garantir des parcours de formation personnalisés pour répondre aux intérêts des salariés comme à ceux de leurs employeurs. Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident de porter la co-construction de cette politique de formation personnelle dans le cadre du compte personnel de formation (CPF). Il s'agit, pour le salarié, de répondre à son projet professionnel et, pour l'employeur, de répondre aux besoins en compétences dans l'entreprise.

Le présent article a pour objet de préciser le cadre de mise en œuvre du CPF co-construit, à savoir les modalités de l'engagement de l'employeur, les caractéristiques des actions de formation éligibles à la co-construction, les conditions de prise en compte des coûts de formation.

Ainsi, à la demande des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, le compte CPF de ces salariés est abondé par l'entreprise pour les actions de formation « c'est-à-dire de métier ».

Afin de bénéficier de cet abondement, l'action de formation doit :
? relever de la liste des formations visées en annexe III de l'accord ;
? être dans les critères du plan de développement de compétence de l'entreprise ou de l'établissement et déterminée avec l'employeur.

L'abondement s'opère :
? quand le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF du salarié ;
? dans la limite de 2 500 € maximum et des coûts réellement engagés ;
? au maximum une fois tous les 5 ans.

La demande du salarié devra comporter à minima les mentions suivantes :
? l'intitulé de l'action de formation retenue dans la liste des formations visées ci-dessus ;
? le calendrier de l'action de formation ;
? le montant de la formation non couvert par les droits inscrits sur son CPF et devant être pris en charge par l'employeur dans le cadre de la co-construction ;
? le prestataire pressenti.

Les modalités de mise en œuvre de la formation forment l'objet d'un échange entre l'employeur et le salarié.

11.6. ? Autres abondements

Le salarié peut demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en droits complémentaires lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits ou au plafond de son compte.

Ces droits peuvent être financés par :
? le titulaire du compte ou l'employeur lorsque le titulaire du compte est salarié ;
? en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les représentants syndicaux de salariés et d'employeurs représentés d'un opérateur de compétences (Opcv) ;
? l'opérateur de compétences (Opcv) ;
? l'État ;
? les régions ;
? le service public de l'emploi (pour les personnes handicapées) ;
? les instituts de formation de l'emploi des personnes handicapées.

D'autre part, un abondement supplémentaire est prévu pour les salariés d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, dans les 6 ans précédant, de l'entretien personnel dans des conditions précisées par le code du travail.

11.7. ? Modalités de mobilisation

En tout ou partie sur le temps de travail

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail doit demander une autorisation d'absence à l'employeur au minimum :
? 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois ;
? 120 jours avant pour les périodes longues.

L'absence de réponse dans un délai de 30 jours consécutifs après réception du courrier de l'employé par l'employeur, vaut acceptation.

En dehors du temps de travail

En revanche, les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

11.8. ? Financement des actions de formation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des certifications afférents à la formation sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations. Toute demande de financement est déposée via l'application mobile ou via le site internet « mon compte formation » et financée par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 12 - Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

La reconversion ou promotion par alternance (dite « Pro-A ») fait l'objet d'un accord interbranche.

Article 13 - Certifications professionnelles
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

13.1. ? Certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI)

Les effectifs de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont les effectifs de qualification professionnelle validés par la CPNEF. La liste des certifications de qualification professionnelle est consultable sur le site internet de l'observatoire national des métiers et des qualifications. Ils visent à certifier les connaissances et les compétences des individus au regard des compétences attendues pour accéder aux principales métiers.

D'une manière générale, les certifications de qualification professionnelle s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités décliné en blocs de compétences et, d'autre part, sur un référentiel de compétences qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel d'activités peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre, n'être inscrit dans la démarche de qualification de qualification professionnelle (CQPI) retenue par la CPNEF.

Les certifications de qualification professionnelle sont ouvertes aux salariés des entreprises, aux salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux intérimaires et demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une attestation de qualification des acquis de l'expérience.

L'objectif d'élévation du niveau de qualification induit la démarche de certification professionnelle dont l'entreprise a l'obligation d'examiner, lorsque les qualifications certifiées sont

réellement mobilisées à l'occasion du travail, si le salarié bénéficie bien d'une rémunération et/ou d'un niveau de qualification.

Les parties signataires, susceptibles de la montée en compétence des salariés, initient les efforts à valoir la réalisation de CQP/CQPI de leurs salariés.

13.2. Certificats de compétences professionnels (CCP/CCPI)

Les compétences de compétences professionnelles validées par la CPNEF. La liste des compétences professionnelles validées par la CPNEF est calculée sur la base de l'observatoire professionnel des compétences des métiers et des qualifications. Ils visent à évaluer les compétences professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour reconnaître une expertise spécifique ou une mission complémentaire à un métier.

D'une manière générale, les compétences de compétences professionnelles s'appuient sur un référentiel de compétences et de compétences qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel de compétences peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre, notamment s'inscrire dans la démarche certificative de compétences professionnelles ininterrompue (CCPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de compétences professionnels sont attribués aux salariés des entreprises du présent accord, aux salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux intérimaires et donneurs d'emploi. Ils sont attribués siot à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, siot à l'issue d'une action de formation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires, susceptibles de la montée en compétence des salariés, initient les efforts à valoir la réalisation de CCP/CCPI de leurs salariés.

13.3. Obtention d'un CQP/CQPI ou d'un CCP/CCPI dans le cadre d'un parcours de formation

La préparation du candidat de qualification professionnelle ou de compétences professionnelles s'inscrit dans le cadre d'un processus individualisé marqué par :

- ? une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, pendant on compte le cas échéant l'expérience des stagiaires, nommée « période d'initiation » ;
- ? une phase de réalisation des parcours de formation et de préparation à l'évaluation ;
- ? une phase d'évaluation des acquis ;
- ? une phase de certification.

Les parcours de formation visent à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou de compétences professionnelles peut être mis en œuvre notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la Pro-A, du contrat de professionnalisation de formation, du plan de développement des compétences, du projet de formation professionnelle, ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi.

Les frais liés à la participation éventuelle de salariés aux jours d'examen nécessitée par la phase de certification sont pris en charge au même titre que les frais de jury de validation des acquis de l'expérience visés à l'article 13.4 du présent accord.

13.4. Obtention d'un CQP/CQPI dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (telle que visée à l'article 13 du présent accord) consiste un moyen d'accéder à un certificat de qualification professionnelle dès lors que le candidat à la démarche de VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la qualification recherchée.

Cette action de validation des acquis de l'expérience comporte les phases :

- ? une phase d'instruction de la recevabilité de la demande du candidat ;
- ? une phase d'accompagnement du candidat à la validation du CQP/CQPI ;
- ? une phase de certification.

Indépendamment des dispositions prévues à l'article 13.4

concernant les jours de validation des acquis de l'expérience, lorsque la démarche de validation des acquis de l'expérience est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs aux différentes phases peuvent être pris en charge par l'Opco dans des limites et conditions fixées par son conseil d'administration, sur proposition de la section paritaire.

13.5. Promotion des compétences professionnelles (CQP/CQPI)

Afin de répondre aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation des niveaux de qualification, les parties signataires du présent accord s'engagent à l'Opco de fournir l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de certification des qualifications professionnelles.

Les modalités de création, de révision ou de suppression et d'attribution des certificats de qualification professionnelle sont définies dans le document validé par la CPNEF. Dans le contexte de réforme, les membres de la CENPF conviennent de remettre à jour ce document.

Aussi, afin d'offrir une meilleure lisibilité aux entreprises de qualification professionnelle, auprès d'un public le plus large possible, la CNEPF conviendrait d'inscrire l'ensemble des CQP/CQPI au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

13.6. Certificats de compétences professionnels (CCP) des représentants du personnel et délégués syndicaux

Les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences mises à l'épreuve de leur(s) mandat(s).

La reconnaissance de ces compétences est reconnue notamment au travers de 6 domaines de compétences transférables dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) listés ci-dessous :

- ? connaissance et animation d'équipe ;
- ? gestion et maîtrise de l'information ;
- ? assistance dans la prise en charge d'un projet ;
- ? mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- ? négociation et négociation commerciale ;
- ? suivi de dossier social d'entreprise.

Peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention d'un CCP les candidats justifiant l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat social au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle qu'en soit la durée.

Les actions de formation nécessaires à l'obtention de ce certificat, notamment les actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences, constituent un temps de travail effectif et doivent être rémunérés au minimum par l'entreprise de la rémunération dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 14 - Validation des acquis de l'expérience En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

14.1. Dispositions générales

Les parties signataires soulignent l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) qui permet d'accéder aux emplois de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Il s'agit de permettre à chaque individu de faire valoir au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue, notamment, de l'obtention :
? siot d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? siot d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), reconnu par la commission paritaire nationale de formation.

Il revient à l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle de se prononcer sur la recevabilité de la demande du candidat à la validation des acquis de l'expérience

au regard des conditions fixées à l'article L. 335-5 et L. 613-3 du code de l'éducation.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevra le bénéfice d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Un document commun pour la recevabilité des dossiers de candidature à la validation des acquis de l'expérience est téléchargeable sur le site internet du comité interministériel pour le développement de la VAE à l'adresse suivante : <http://www.vae.gouv.fr>

Les autres signataires, seules ou de la montée en compétence des salariés, interviennent les entreprises à valider les réalisations de VAE de leurs salariés.

14.2. ? Congé de validation des acquis de l'expérience

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle. Le salarié désireux d'engager une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficie, à son initiative, d'un congé dont la durée ne peut excéder par an de 48 heures de temps de travail consécutives ou non.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou 10 ans de travail posté et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une priorité d'accès au congé de validation des acquis de l'expérience.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 30 jours avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience.

Elle doit indiquer :

- ? la certification professionnelle visée ;
- ? les dates, la durée et la durée des activités professionnelles au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- ? la dénomination du ministère ou de l'organisme qui délivre la certification.

Le salarié joint à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons de se voir refuser le report de l'autorisation d'absence, qui ne pourra, pour des raisons motivées et réelles au bon fonctionnement du service, excéder 1 mois à compter de la demande.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 15 jours constitue un refus de la réception de la demande d'autorisation d'absence sans accord.

14.3. ? Prise en charge financière

Dans le cas où la demande de validation des acquis de l'expérience émane du salarié, la Csisae des dépôts et consignations, les Opco, les comités régionaux professionnels (CPIR) (Transitions Pro), l'État, les régions, l'opérateur France Travail, l'Agefiph ou l'employeur peuvent prendre en charge la rémunération et une partie des coûts liés à cette démarche. Le salarié peut également utiliser ses droits à CPF afin d'être accompagné dans la validation des acquis de l'expérience. Dans ce cas, si les actions se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise sur le contenu de la VAE.

Si l'action de validation des acquis de l'expérience est organisée à l'initiative de l'employeur, le financement est assuré par l'entreprise dans le cadre du plan de développement des compétences.

14.4. ? Jury de validation des acquis de l'expérience

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui attribue une autorisation d'absence sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à quinze jours

avant le début de la session d'examen ou de validation.

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il existe une absence est substantielle d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus de l'employeur intervient après avis du comité social et économique. Il est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être immédiatement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statutairement selon la procédure accélérée au fond.

La participation au jury de VAE n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié. La durée du congé compensatoire ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Les dépenses liées à la participation des salariés à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont imputables sur la participation des entreprises à la formation professionnelle continue lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation). Sont ainsi visés :

- ? les frais de transport, d'hébergement, et de restauration (dans les limites fixées pour les bénéficiaires des salariés participant aux décisions de l'Opco) ;
- ? le montant de la rémunération du salarié, dans la limite de celle qu'il aurait dû percevoir s'il avait réellement travaillé. L'Opco peut décider de prendre en charge cette rémunération en totalité ou en partie ;
- ? les cotisations sociales, cotisations patronales et/ou taxes sur les salaires qui se rapportent à la rémunération visée précédemment.

Article 15 - Projet de transition professionnelle (PTP)

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Les salariés peuvent s'engager dans un projet de transition professionnelle pour se former en vue de changer de métier ou de profession. Le conseiller en évolution professionnelle (CEP) les accompagne tout au long de ce projet de reconversion. Afin de financer ce PTP, les salariés peuvent mobiliser leur CPF. Les conditions générales d'éligibilité et de réalisation sont les suivantes.

Le salarié doit choisir une formation professionnelle sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Les comités régionaux professionnels (CPIR) sont chargés d'instruire et de financer les projets de transition professionnelle dans le cadre du CPF.

Toutefois, les personnes seules du présent accord souhaitent que les actions de formation motivées par le désir de mobilité professionnelle des salariés dont les parcours professionnels peuvent être considérés comme anciens éligibles et prioritaires au titre du projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée indéterminée doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'elle ait été la durée des contrats de travail successifs.

Titre 2 Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 16 - Entretien professionnel

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

16.1. ? Enjeux

L'entretien pisoroeesnnfl est un tmpes frot de la rteloian crttlancouele et un atce clé de mmeennagat déterminant puor l'ensemble des aucerts de l'entreprise. Il pmeret une déclinaison opérationnelle des piencrips icntrsis dnas le préambule du présent accord.

L'entretien pnonseresfiol rqueiurt un réel savoir-faire dnas la préparation, l'évaluation et le suivi. Il est rappelé que ce cstonat a amené les oaaainnrsgtios sacnleidys représentatives de salariés et les oognstiirnaas patnrloaes à créer, dnas le cadre des traavux de la CPNEF, un prauocs prsisononfeel porariitire à donesiattin du mmnengaeat de proximité ou du supérieur hiérarchique direct.

16.2.?Objet et périodicité

Pour lui prmeetrtte d'être atucer de son évolution professionnelle, tuot salarié est informé, lros de son embauche, qu'il bénéficie tuos les 2 ans, d'un einreetn peerionnsosfl réalisé par l'entreprise, qluele que siot sa taille.

Il est également systématiquement proposé au salarié qui rperned son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé ptnaaerl d'éducation, d'un congé de phcore aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vrlanotoie sécurisée, d'une période d'activité à temps piretal au ttrie d'un congé paaetrnl d'éducation, d'un arrêt lounge mldaaie (visé par l'article L. 6324-1 du cdoe de la sécurité sociale) ou à l'issue d'un mnaadt syndical.

16.3.?Contenu

Cet etientern est l'occasion puor le salarié et l'entreprise d'examiner les possibilités d'actions de ftmooiran en corrélation aevc le pcaours psefsenoinrol souhaité. Cet eieretntn est ansii consacré aux pceepsertivs d'évolution ponloilesrsnfee du salarié, nemaotnmt en termes de qliufcoaitan et d'emploi. Il n'a pas puor ojbett d'évaluer les compétences ou la parnorecmfe du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié diot piovoor eepixmrr et eeixilpctr ses attentes. Véritable aetcur de son évolution professionnelle, il diot piovoor élaborer aevc sa hiérarchie et ce, en cohérence aevc la stratégie de l'entreprise, un paln de firtooman et d'adaptation personnalisé, cbtroniuat à la pruosutie de son activité pfsinnolerelese et favorisant, le cas échéant, les peretesvipcs d'évolution vres d'autres emplois.

En pratique, l'entretien reialtf au poaurcrs poseioennsfl pruroa nmmaonett prtmertee d'aborder les ptonis svunait :

- ? les myoens d'accès à l'information sur les dsiiftisops reaitlfs à l'orientation et à la ftmooiran des salariés tuot au lnog de luer vie pnoflsonlesrie ;
- ? les otijefcbs de posnisartseofiniloan qui pneriuarot être définis aevc le salarié, puor lui ptrremtee de s'adapter à l'évolution de son ptose de travail, de développer ses compétences, ou de rnecoefrr sa qaiiictfoalun ;
- ? les doiisfitsps de foitraomn axlques il puriarot être fiat appel en fntcooin des obetcfjis rneutes ;
- ? les modalités d'utilisation du cotpme pneonesrl de fatrmioon ;
- ? les cndiontois de réalisation de l'action de formation.

Cet eeritnetn dnnoe leiu à la rédaction d'un deumonct dnott une ciopie est rimsee au salarié.

16.4.?Contenu supplémentaire après 6 ans d'ancienneté

Tous les 6 ans, l'entretien psornoeisfnl fiat un état des lueix récapitulatif du paucros psifnoresonel du salarié. Ctete durée s'appréciera par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également leiu à la rédaction d'un dcnoemut dnott une ciopie est rsemie au salarié, pemret de vérifier que le salarié a bénéficié au cruos des 6 dernières années de l'entretien susvisé et d'apprécier s'il a svuii au monis 2 des 3 aiontcs sntvaues :

- ? sivui au mions une aoiictn de foamtiorn à l'exception des fartoinoms nécessaires à l'obtention d'une hatitialoibn légalement oglobiitaire ;
- ? aicuqs des éléments de ctaiofcietrin par la fatiomron ou par une voaldiiaitn des auciqs de l'expérience ;
- ? bénéficié d'une pgosieorrn poslsnferlioene ou sallaiare

indépendante des négociations allneunes obtiiegoarls au nviau de la coetvniion cvilcetloe de bnache alpbplcaie à l'entreprise, nmtemonat les éventuelles raliisrvatoenos des miinma conventionnels.

16.5.?Abondement dnas les eentirsrpes d'au mions 50 salariés

Dans les ertnsreepis d'au mions 50 salariés, lsurqoe le salarié n'a pas bénéficié, dranut les 6 ans précédant l'entretien des 6 ans d'ancienneté, des ertnieents prévus d'au minos une ftiaormn « non olibgirtaoe » au snes du paln de développement des compétences, le cmopte peronsenl de faoirotmn du salarié est abondé de 3 000 ? par l'employeur. Le salarié est informé de ce versement.

L'employeur arssdee à la Csaie des dépôts et ctsgioinnias les ianfmoontris nécessaires à l'abondement, nmotnaemt son montant, le nom du salarié bénéficiaire asnii que les données pnmtearett son identification. Le ctmptoe du salarié concerné est alimenté de l'abondement cspodaorrnnnet dès réception de ctete somme.

Lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce vsremneet ou que le vesmenret est insuffisant, elle est msie en deerume de procéder au versement. À défaut, l'entreprise vsere au Trésor piblic un mtnanot équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Ces abmneetnods supplémentaires n'entrent pas en cpmote dnas les meods de caclul créditées sur le cotmpe du salarié cuhaqe année.

Article 17 - Bilan de compétences

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Le bialn de compétence, dnott la durée ne puet excéder 24 hruees par bilan, a puor oejbt de petrtrteme à des tvrailualers d'analyser luers compétences pfsillernesoneos et pesonllerens aissi que lures adpitteus et lures mtonoaiivts aifn de définir un pjreot pinsooefsrenl et, le cas échéant, un pojert de formation.

Ce blian ne puet être réalisé qu'avec le ceonsntmneet du travailleur. Le rufes d'un salarié d'y ctennosir ne cusittnoe ni une ftaue ni un mtiof de licenciement.

Lorsque le blian de compétences est réalisé au titre du paln de développement des compétences ou dnas le cadre d'un congé de reclassement, il fiat l'objet d'une cotveinnon écrite cnluoce etnre l'employeur, le salarié et l'organisme paeasrirtte du bailn de compétences.

Les eelryopums ne pevneut réaliser eux-mêmes des blains de compétences puor lrues salariés. Les imoaotrnifns demandées au bénéficiaire du blian dvneoit présenter un lein drecit et nécessaire aevc son objet. Le bénéficiaire est tneu d'y répondre de bnnoe foi. Il est dtiaarnsiete des résultats détaillés et d'un dcmeount de synthèse.

Article 18 - Conseil en évolution professionnelle (CEP)

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Toute pnoresne puet bénéficier tuot au lnog de sa vie pelsoloefnsire d'un cnoseil en évolution professionnelle, dnott l'objectif est de fioevrasr l'évolution et la sécurisation de son pucraors professionnel. Ce cosinel gaturit est mis en ?uvre dnas le crdae du sivecre pibulc régional de l'orientation tuot au lnog de la vie.

L'opérateur du cosniel en évolution pernolinlsfoese acmacnogpe les poertjs d'évolution professionnelle, en lein aevc les bseins économiques entiaxsts et prévisibles dnas les territoires. Il flactiie l'accès à la formation, en ieiditafnnt les compétences, les qcoialuinfatiss et les fmniotaors répondant aux bnsioes exprimées par la psernnoe et les fatecneminns disponibles, et il facilitie le recours, le cas échéant, au CPF. Il angopmacce également les salariés dnas le carde de leurs prijtoes de tniointsan professionnelle.

L'offre de siverce du ceosinl en évolution pelorsslfioenne est définie par un cheiar des ceahgrs publié par vioe d'arrêté du mirtsine chargé de la ftoiomarn professionnelle. Cttee orffe

pernd nteonmmat en cpmote l'émergence de nolelvues filières et de nouveaux métiers dnas le donamie de la tansirotin écologique et énergétique.

Le cesoinl en évolution pshinorlsnoe est assuré dnas les cnoniidos définies à l'article L. 6111-6 du cdoe du tiavarl par :
? les ogiemnasrs de plmeecnat spécialisés dnas l'insertion pslsnrneoloife des penerosns handicapées, aevc aivs cutniosatlf ;
? l'opérateur Fracne Tiraval ;
? les mnsioiss lacoels puor l'insertion prislseoeonlne et slcoiae des juenes ;
? les cnimsmsioos pritareias irenlseelnrfnoseiptoes régionales (CPIR) ;
? l'APEC ;
? les opérateurs régionaux désignés par la région.

Le salarié prruoa s'adresser à ce csoienl puor eaemixnr aevc lui le fiaenmcnnet de sa formation, nmmtaont puor les CPF hros tpems de travail. Les imnioatnors sur le CEP snerot dibnosepils sur le stie ieenrtrt de l'Opco et sur le stie dédié de la Csiase des dépôts et consignations.

Article 19 - Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Afin de fersiavor sa mobilité professionnelle, chaque salarié diot être en mresue d'identifier et de farie ceeitrfir ses connaissances, ses compétences et ses aeupditts pneselofslneors ausceiqs dnas le carde de la foomirtan itanliie ou continue, ou du fiat de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié est invité à établir un paosesrpt d'orientation, et de fitrooamn et de compétences, véritable « jaorunl de brod pfsnsereionol », qui reste sa propriété et dnnot il gdrae la responsabilité d'utilisation.

Le poepassrt otornritiaen et foatiromn rseece nemotanmt :
? les diplômes et triets asini que les aptitudes, csnnecesnoaias et compétences acquises, setcuilbepss d'aider à l'orientation ;
? tuot ou ptriae des iiofnmronas rllecieeuis à l'occasion d'un enrteeitn professionnel, d'un blian de compétences ;
? les actios de farmotoin pesitrces par l'opérateur Fncare Taiavrl ;
? les atocnis de fomiaotrn miess en ?uvre par l'employeur ou renealvt de l'initiative idueidnllive ;
? les expériences pnesolsnferlioos asciueqs lros des périodes de stage ou de faoirtomn en ernetpsire ;
? les qtncaiufiloas oeteunbs ;
? les hotiliabatins de poerensns ;
? le ou les eplimos occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les attpdeuis piesooslfnnelers meiss en ?uvre dnas le crdae de ces elopims et de ces activités ;
? les diplômes et ttiars ontebus dnas le crdae de la fmrtioaon iitniale ;
? les caiofetirtcins à finalité posennrnofsellie acquesis en fairtoomn cnntouie et par la vtodaliian des auqcis de l'expérience ;
? la nrtuae et la durée des aicnots de fromoiatn sevuiis dnas le crdae de la framooin conunité ;
? le ou les epimlos teuns dnas une même esinrtpere aevc les connaissances, compétences et aiupttdes plsnfeieoonrless qu'ils iilqpeunmt ;
? les fromoinats réalisées dnas le cadre des matadns de la représentation du personnel.

Les cniouclsns de l'entretien pfrsieoseonnl et éventuellement le compte-rendu du bilan de compétences prornuot être isrcntis dnas une annxee séparée du psspaoret otroitinean et formation.

Celui-ci est aescslicbe via le système d'informations du ctmope pnersenl de famiroton sur le stie dédié de la Casise des dépôts et des ctnisianogno : www.moncompteformation.gouv.fr

Article - Partie III Mesures spécifiques

d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Les olbsetcas au développement de la friatoomn dnas les esrpeenirts de monis de 50 salariés tnenneit dagatnvae à l'effet de tllaie puls qu'à la spécificité de luer activité. Les peirtas sainiagters cenasttont anisi que la dmnieison réduite des eectfiffs liimte les suturcrtes et les moeysn poreprs à la formation, rsernetit les possibilités de poiioromtn interne, rcronefe la ctarnie de vior un salarié piratr une fios formé et rned dfiifcile le départ en fmooitran snas reelmcaempnt sur le pstoe de travail. Puls généralement, ces eirsterpnes ont des difficultés à bein iteifendir et définir luers problèmes en matière de faoirtomn et à les atipinecr dnas une viison pcotsrviepe de luer développement.

Fortes de ce constat, les priaets saagitirens considèrent cmme esenietl d'encourager et de pmoiroouvr le développement de la ftoarmoin dnas les pteets et myenneos entreprises. Cttee considération iliuqpm :

? de les apmaogecnr dnas luers projets, par la msie en ?uvre d'actions puls spécifiquement axées sur l'aide et le csoinel ;
? de prteor à luer cnsncaoainse et à clele des salariés les distoipifss d'aide à la fmoiotran ;
? d'optimiser l'utilisation des fdnos de la forimotan par une masauluioitn des ctnuribnitoos versées par les eertrpnsis dnas les cniiodonts prévues par la loi ;
? de les amener à élaborer des plans de fitmraoon qui tduiarsent la puoltqiie affirmée, ctuntroie et stratégique de l'entreprise, en matière de développement des compétences.

À cet effet, il aetairpnt à l'Opco de piouusrvre et de développer, par des meyns appropriés, ses aincots en fvaur de la msie à dptosisioin des eernseirpts et des salariés, des irfnomiantos sur les difiistopss de fmrioootan existants, leurs codintions d'accès, luer fmnnnaiecet et les possibilités concrètes de réalisation fléchées namonemtt par la CNEPF dnas le crdae d'une ltise de prinaetaers référencés.

Rentre ainsi dnas les missions dévolues à l'Opco, netamnnot le fiat de :

? ceurtobinr au développement de la fionrtatn et crunocior à l'information, la siblisioiasinten et l'accompagnement des entreprises, en placeriutir les enrepirstes de mnios de 50 salariés, puor l'analyse et la définition de leurs boinses en matière de foitomarn ploeosneslnrfie ;
? faevsiorr les anmpcagneoemts puls spécifiquement consacrés, tles que par elepmxe :
?? l'aide à l'identification des compétences et qniufcloaaiis msiabliboos au sien de l'entreprise ;
?? l'aide à l'élaboration de begduts et au mngotae des dreisoss de feenmnicant ;
?? l'aide à l'élaboration de caehirs des craehgs puor la msie en ?uvre d'actions de fotaioimn des salariés ;
?? l'aide à l'ingénierie d'actions de tpye datsignoic et aacnmpcgemonet GEPP.

Les pterais signataires, anayt ccoenscine de la nécessité des myenos fecniarnis utiles à la réalisation des atcoins décrites ci-dessus, dnndmeat à l'Opco de puisrvorue la pltquioie de diisfotipss et de paerrttnaais fnceiranis engagés à ce juor par l'Opco au trite de l'accompagnement des esreitrpens de mions de 50 salariés.

Partie IV Financement de la formation professionnelle

Titre 1er Taxe d'apprentissage

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Perçue en métropole et dnas les DOM, la txae d'apprentissage a puor ojbet de fraie ptpieriacr les eoerlmypus au facnemeinnt de

paairrite de l'Opco rlevnaet de son cmahp pineonsefosrl des sbiunneovts accordées puor le setouin à l'investissement des CFA affiliés aaynt déposés une dmenade d'aide à l'investissement, dnas le recpset des budgets décidés par le coniesl d'administration de l'Opco.

Article 20 - Taux et collecte de la taxe
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 %, sauf dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle où il est ramené à 0,44 %.

Article 21 - Dépenses libératoires
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Les entreprises sont invitées à effectuer des dépenses libératoires au titre des deux canalisations de la taxe :

La première fraction, destinée au financement de l'apprentissage, peut faire l'objet de dépenses déductibles pour les entreprises qui disposent d'un contrat de formation d'apprentis (CFA) agréé par les autorités compétentes :

La seconde fraction, destinée au financement du développement des formations initiales, est acquittée par l'Etat, les entreprises et les particuliers. Cette fraction est destinée à financer les dépenses de formation des jeunes, des adultes et des personnes handicapées.

21.1.?Concernant la première fraction de la taxe, égale à 87 % du montant de la taxe

Dans le cas pitcaleir d'entreprises qui dpineosst d'un CFA
alcauliet leurs apprentis, eells peeuvnt déduire de cttee
fitcaorn de la txae le mtanont des dépenses seuvintas :

? les dépenses des immeubles destinés au fructification des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sien du creneau de formation d'apprentis dont celle-ci dispose :

Le projet de loi prévoit également la mise en place d'un fonds de soutien à la formation des apprentis, financé par l'État et les entreprises. Ce fonds sera destiné à financer des programmes de formation, des stages, des bourses, etc. Le projet de loi prévoit également la mise en place d'un fonds de soutien à la formation des apprentis, financé par l'État et les entreprises. Ce fonds sera destiné à financer des programmes de formation, des stages, des bourses, etc.

21.2.?Concernant la sodncee faticron de la txae égale à 13 % du mtnnaot de la taxe

Tout euypomlr reavdbele de la txae d'apprentissage s'acquitte de la soncede fotcrian de la txae en iuptanmt sur celle-ci, attrmeaennlevit ou cumulativement, seoln son ciohx :

Les dépenses réellement exposées par les professionnels du développement des monuments historiques à l'égard de l'État sont les suivantes :

les siebennous versées à un cterne de fiatmoorn d'apprentis
 suos fmroe d'équipements et de matériels cmfnrooes aux
 boisnes des fraioontms dispensées.

Une fois luer scritaon « sdloe » de txae d'apprentissage versée aux Urssaf, les eipnsterres pneevut désigner des fnoiomrats et établissements bénéficiaires de ctete fraction. Puor cela, eels devniot uiletisr un srvciee dématérialisé de fléchage (SOLTéA), mis en uvre par la Csiase des dépôts et cintnognosis (CDC). Les pritaes saitragiens iinetvnt les etnerpiress à désigner l' Afifor cmome parpniil récipiendaire de ce solde.

L'organisation pluri-sectorielle s'emploiera à se rapprocher des régions et organismes compétents en matière d'emploi et de formation afin de décliner la politique de formation initiale au niveau régional et de préserver ainsi sa cohérence.

Article 22 - Financement des centres de formation d'apprentis (CFA)

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

En apocltpaiin du cdoe du travail, l'Opco finacne le CFA à hauteur du naveiu de prsie en cahrgé fixé par décret.

La CNEPF psprooe cquahe année à la seicotn psollreoinnfsee

Article - Titre 2 Contribution à la formation professionnelle CFP

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Tous les elyueomprs établis ou domiciliés en Frnae (métropole et collectivités d'outre-mer) snot aeittsjsus à la coibirtintoun à la foiaromtn pefnlesosnlroo (CFP), quels que seniot l'activité exercée, la forme jduiquire de l'exploitation et le régime d'imposition. En snot exonérés l'Etat, les collectivités llaeocs et lreus établissements à caractère administratif, mias pas leurs établissements ou ognasierms à caractère iuretdnsil et commercial.

Le taux de la CFP est fixé à 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour les entreprises d'au moins 11 salariés. La détermination de cet effectif s'effectue selon les modalités applicables en matière de sécurité sociale.

Article - Partie V Acteurs et gouvernance de la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Pour rappel, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et sauf accord d'entreprise prévoyant une autre périodicité, l'employeur engage au moins une fois tous les 3 ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Les pterais seagiaitnrs rlenleappt qu'une vioins piveocstrpe roevcrue puor les erteiprsns la nécessité d'analyser : l'évolution des epimols et des onagnitasoirs ; la nrtaue des crtnnaos de taavril auxlequs elels reorncut (CDD ; CDI ; intérim?) ; leus avancées en matière de mixité, de diversité et d'égalité plnsneolsrifee ; la geiotsn des âges pratiqués dnas l'entreprise. Elaborée à priatr de ces observations, la GPEP pmetrreta d'assurer la cohérence des introfnimaos communiquées aux salariés et aux isittniontous représentatives du prnseonel en luer dnonnat une visibilité sur luer déroulement de carrière asniq que la cghtaporirae des epoilms et en luer pemenarttt de firae des chiox pintrtnees en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qitauoillacfn et de mobilité professionnelle.

Le rôle des bchaenrs prpaeis et croatns est d'inciter teuots les eenrtepirss et les areucts concernés à eertnr dnas cttee démarche et de les y aoapgnemecr en luer frnssiuoant des myeons adaptés tuot partculièrement en matière d'offre de fmraootin penseilnoeslrfe iliainte et continue.

Pour ce faire, les peatris straegainis décident de rappeelr ou de préciser les rôles et mssniios des différents aurctes afin d'assurer une jstue cinratiodon et une mielulree synriege entre ceux-ci. Il s'agit de gariatnr les citonniods de dgaliuoe et d'action popcries à l'émergence d'une duaimynqe d'anticipation des évolutions démographiques, teqilheonougcs et économiques, nmnaotmet au niveau local. Il s'agit de forsvciar le prtagee des digscntaois et la msie en plcae de réponses appropriées oaffnr la possibilité aux salariés d'être acœur de luer évolution pnfsosnleilseore et petemrantt aux eesrtpriens d'agir aveç des moenys adaptés à luer piquiolte de rocoresuess hmauneis et à leurs bnesios en matière de développement et/ou d'adaptation à luer ernneeoimnvt économique.

Elles s'engagent, enfin, à ouvrir au sien des différentes instances pertinentes de formation pour une action cohérente au regard des enjeux intrinsèques dans le présent accord ainsi que des décisions et/ou des orientations qui en découlent. Les parties s'engagent en ce sens, et dans la mesure du possible, à ce que les membres de la CPNEF et de la section professionnelle participent conjointement de l'Opco soient identiques.

Titre unique Acteurs de la politique relative à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

(Schéma des différents acteurs en annexe II)

Article 23 - Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de renforcer la dynamique emploi/formation recherchée par les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales, la commission prend la dénomination de « Commission paritaire nationale emploi formation » (CPNEF).

La mission est de suivre et de piloter la politique en matière de formation professionnelle, dont les objectifs généraux sont rappelés dans le préambule du présent accord, sont confiés par les parties signataires aux membres de la CPNEF.

Elle a ses responsabilités des représentants patronaux et salariés en charge de la négociation des accords professionnels et ne peut, en aucun cas, se substituer aux comités sociaux paritaires en matière de la négociation collective.

D'une manière générale, la CPNEF participe activement à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle et continue. Elle définit et pilote les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et oriente les décisions de la section professionnelle paritaires paritaires de l'Opco relatives aux différents aspects de formation et à leur financement.

23.1. Composition

La CPNEF est composée :

- 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du présent accord ;
- autant de représentants répartis entre les organisations patronales représentatives, soit 12 représentants à la date de signature de l'accord.

En cas d'absence d'un représentant, les organisations syndicales et patronales peuvent désigner un autre représentant.

La présence d'une personne extérieure à la CPNEF est subordonnée à une décision préalable de la CPNEF.

23.2. Rôle

La CPNEF a notamment pour rôle :

- de promouvoir l'information réciproque des organisations représentatives saignées sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi et des dispositifs existants la formation professionnelle ;
- de participer à l'étude des mythes de formation, de participer à l'adaptation des formations ainsi que de rechercher, avec les partenaires sociaux et les organisations intéressées, les modalités propres à assurer leur mission en matière de formation et de développement ;
- de donner un avis sur les accords, conventions, contrats d'objectifs en matière de formation professionnelle signés entre l'État, les régions et les branches professionnelles ;
- de définir la liste des formations éligibles au CPF et de donner un avis sur les engagements de développement de la formation, les dispositifs de financement et les partenariats proposés par

l'Opco ;

- de diriger, notamment sur la base des travaux de l'observatoire, une liste des publics prioritaires au titre des dispositifs de formation professionnelle et de leurs financements ;

- de référencer une offre de formation initiale et continue permettant d'atteindre les objectifs fixés dans le préambule du présent accord ;

- de procéder à la validation des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ainsi qu'à leur mise à jour ;

- de donner un avis sur la création des titres, parcours ou diplômes professionnels et d'assurer la mise à jour de la liste des parcours de formation professionnelle ;

- et d'une manière générale, d'arrêter et de proposer des axes de développement en vue de la négociation de la politique de formation professionnelle.

La CPNEF est également en charge d'identifier, parmi les institutions existantes par l'observatoire des métiers, celles ayant vocation à être renforcées par une formation adaptée, afin de permettre aux jeunes, de nouveaux entrants, salariés, entreprises et services publics régionaux de l'orientation aux réseaux mettront à jour le conseil en évolution professionnelle, de connaître l'interbranche, ses métiers et leurs évolutions prévisibles.

En outre, afin d'assurer la dynamique de formation professionnelle envisagée par les organisations représentatives de salariés et les organisations patronales dans ce présent accord, la CPNEF mène à l'Opco la réalisation de guides méthodologiques pour chacun des dispositifs de formation mis en œuvre.

Information sur les Injonctions économiques collectives

L'information due aux membres de la CPNEF sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi impose que les entreprises adhèrent à l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications, les éléments clés sur les compétences prévues dans le cadre des procédures économiques collectives impliquant l'emploi.

À cet effet, les entreprises mettent en œuvre des Initiatives économiques collectives dont sont invitées à participer le secrétariat de la CPNEF la liste des compétences disponibles et le besoin d'emploi concerné. Cette liste sera mise à disposition des entreprises s'adressant à recruter.

L'observatoire professionnel des métiers et des qualifications, met à disposition des outils, méthodes ou indicateurs afin de faciliter l'information sur les besoins à pourvoir et faciliter les reclassements.

Il est précisé qu'il n'appartient pas à la CPNEF de participer sur les procédures en cours, mais d'accompagner, dans la mesure du possible, les mobilités professionnelles.

23.3. Fonctionnement

La CPNEF se réunit au moins quatre fois par an.

L'animation et le secrétariat de la CPNEF sont confiés à l'union professionnelle pour le dialogue et l'ingénierie sociale (Unidis). Celle-ci se dote d'une direction emploi-formation pour assurer et rendre compte de la mission en matière de qualification auprès des organisations s'adressant aux représentants de salariés et les organisations patronales de la CPNEF.

Les décisions de la CPNEF sont entérinées conformément aux règles applicables à la négociation collective de branche. Elles font l'objet d'un relevé de décisions réalisé par le secrétariat.

Alternativement, la présidence et la vice-présidence de la CPNEF sont assurées par un représentant de la délégation salariale et par un représentant de la délégation patronale, et ce pour une durée de 2 ans.

23.4. Comité de dialogue paritaire de la CPNEF

Le comité de pilotage (Copil) paritaire a pour objet de préparer les réunions de la CPNEF et d'étudier les dossiers à présenter pour avis des organisations s'adressant aux représentants de salariés et des organisations patronales.

Il est composé par un représentant de :

? 1 titulaire par secteur représentatif de salariés au niveau de cet accord ;

? autant de représentants répartis entre les organisations représentatives, soit 4 représentants à la date de signature de l'accord. Le président de la CPNEF est invité.

Il se réunit avant chaque réunion de la CPNEF.

Article 24 - Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications agit sous l'égide de la CPNEF, par délégation de la CPPNI, et a pour mission générale d'éclairer les décisions des partenaires en matière de formation professionnelle et d'emploi, d'accompagner les entreprises dans leurs politiques de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et d'accompagner les salariés dans l'élaboration et l'anticipation de leur parcours professionnel. En outre, il porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

24.1. Composition

L'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications est composé des membres de la CPNEF.

24.2. Mission

L'observatoire a pour mission :

? de définir un périmètre d'intervention et d'élaborer par secteur, par métier, répartition géographique, charte de fonctionnement des métiers par domaine et fiches métiers ;

? sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises du secteur, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises descriptif de leurs besoins pour l'exercice des métiers des métiers ;

? d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment détecter les métiers en déclin ;

? d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des processus de fabrication ou de production ou de l'organisation du travail ;

? de mener des travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GEPC de branche, si possible régionalisée ;

? de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de CQP et CPQI ;

? de porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

24.3. Fonctionnement

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNEF.

Le statut des membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire et les modalités de participation aux réunions sont définies à la CPNEF.

La CPNEF fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et décide de la diffusion des informations.

L'observatoire réalise des travaux, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

Au moins une réunion par an de la CPNEF sera consacrée au comité de pilotage de l'observatoire.

Les résultats de l'examen par la CPNEF des travaux commandés au titre de l'observatoire et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales par la parité les représentant. Les parties s'engagent à ce que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois

de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

De plus, la CPNEF transmet le résultat de ces travaux qui sont destinés à être une déclinaison régionale en lien avec les COPAREF.

24.4. Financement

Les frais de fonctionnement de l'observatoire sont assurés par l'Opco au titre de la contribution des entreprises à la formation professionnelle continue de leurs salariés par les entreprises dans la limite d'un montant fixé par voie réglementaire.

Chaque année la CPNEF arrête, sur la base d'un plan d'action à valider ainsi que d'un bilan de réalisations, un budget annuel d'activité. Ce dernier est transmis à l'Opco.

Les travaux de l'observatoire, et notamment les honoraires d'études, sont financés au titre de la contribution des entreprises à la formation professionnelle continue de leurs salariés par les entreprises citées ci-dessus ; ils peuvent être cofinancés par tout autre partenaire ou financeur (État, conseil régional, autres observatoires?).

Article 25 - Opérateur de compétences (Opco)

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

L'Opco est doté d'une section paritaire (SPP) pour les cartes.

Par délégation et sous le contrôle du conseil d'administration de l'Opco, la section paritaire peut exercer des compétences, à caractère d'une manière générale, sous l'égide de la CPNEF, à l'application des principes de formation professionnelle continue et au suivi de l'insertion des diplômés de formation et/ ou des participants aux stages des salariés.

Dans tous les cas, les membres de la section paritaire peuvent exercer des compétences dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'actions.

Par ailleurs, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les parties s'engagent à développer les services de l'Opco envers les entreprises et les salariés.

25.1. Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Conformément à l'article L. 6316-1 du code du travail, l'Opco peut exercer à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi l'Opco s'assure, lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

25.2. Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles (accord dit « mesure d'urgence »)(1)

Les parties s'engagent du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'Opco de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises de l'IPC peuvent bénéficier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de récession de compétitivité, pour demander à l'Opco de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi.

L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, ce financement ne peut excéder les faibles de prise en charge définies au présent accord.

Il revient aux parties signataires, le cas échéant, de s'appuyer sur un accord de branche définissant le contenu du dispositif

aïfn de porosper au cnseol d'administration de l'Opco les conditions, les modalités et les mnanotts de psrie en crhage de ces stauiniots et préciser, notamment, les critères pmenattert de définir la nootin de ces graevs difficultés économiques conjoncturelles. La psrie en chrage de ces coûts, conditionnée à une dmneade écrite de l'entreprise, puorra évoluer sloen la satotuiin de l'entreprise et les fnods dopilensibs de l'Opco.

La CPENF srea informée aenlnnluemet sur ces pirses en charge.

25.3. ? Fmnnaceenit par l'Opco des coûts de dsaigntoic GPEP pour les eieesrrnpts de mnois de 50 salariés

Afin d'aider les erpsreinets de mnios de 50 salariés à la réalisation de dcasigonits GEPP, qutnttaiias et qualitatifs, l'Opco pnred en cagrhe ces diagnostics, solen des modalités définies par la sticeon ptriaiae psenoneilofrsle et proposées à son ceisnol d'administration, en acitaippoln de l'article L. 6332-7 du cdoe du travail.

Par ailleurs, les sairegnitas du présent arccod deednnmat au cesnoil d'administration de l'Opco de poresopr des critères de qualité auuqxles doneivt répondre les paraetstries en crhgae de ces dioiantsgcs aïfn de fiiecatlr le cohix par les eetrsnreps de monis de 50 salariés.

25.4. ? Fmncnaneit par l'Opco de la pitoulqie de ceicftaortiin

Conformément aux doitsoisnps de l'article L. 6332-1 du cdoe du travail, l'Opco a puor msiosin légale d'assurer un auppi tihcqneue aux bcanrehs penfelsrinsoloes puor luer misosin de certification. Dnas ce contexte, Les priaets siaiaegrtns sinecllotit l'Opco, en vue d'un apupi fninicear puor la cocetnipon et l'animation de la puqltioie de ciatiefritcon de branche, assurée par l'Unidis par délégation et suos l'autorité de la CPNEF.

25.5. ? Feenacnimnt par l'Opco de la porimtoon des métiers spécifiques pipreas cotanrs

Les pitaers stignraeias sclnoeltiit l'Opco, en vue d'un begudt spécifique puor la poriomton et l'attractivité des métiers des pepiras cartons, dnnot le paln d'action aeunnl est confié à l'Afifor par délégation et suos l'autorité de la CPNEF.

(1) Ntoa : L'article 25.2 rltaeif aux « meeusrs d'urgence » s'applique du 1er jnaeivr 2025 au 31 décembre 2026, mias un acrocd de bhcarne purroa être négocié puor délivrer des pteiss de psrie en carghe (article 33 du présent accord).

Article 26 - Centres de formation initiale et continue affiliés
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Une ltsie des cenrtres de fmooitarn ialtnie et ctuiuone affiliés aux brechans prpeias ctarons est tenue à juor par la CPNEF. Cette ltsie roeugrpe les mmeebrs de l'Afifor.

Les ctrnees de fomairotn plionfsoelsnere affiliés snot des arucets à prat entière de la ptluioqie de fitoamorn professionnelle. Ils snot informés des turvaax de la CPENF et peuvent, le cas échéant, être sollicités puor y participer. Ils snot également tenus informés des enegnetmas ictrinsx dnas le présent aocrcd ansii que des aicnots et des oioenrnaitts qui en découlent. Ils pirnctaeipt à luer déclinaison.

Dans tuos les cas, les mrembes des éventuels cnoleiss de ptceenomeifnernt ansegsit dnas le crdae des oaotinreints et des oecbfitjs généraux du présent aocrcd ainsi que dnas le cdare du paln tnaenril d'action. La litse des mrbemes des colsines de ponnnfeceimeertt est communiquée au secrétariat de la CPNEF.

Article 27 - Commissions paritaires consultatives
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Les cimioossnms ptrariieas ctaseolinuvt (CPC) du ministère de l'Éducation nlanitoae snot les ictnsneas ntneioaals où employeurs, salariés, povoruis pulbics et peesonrns qualifiées se cnecertnot et donnnet un aivs sur la création, l'actualisation ou la sespiprsoun des diplômes de l'enseignement teguolciqnohe et professionnel, du CAP au BTS.

Les pteiras siearangits du présent arccod s'accordent puor que

lerus représentants s'engagent meuumltlenet dnas le snes du présent aocrcd au sien de la cosmiismon « isindurte ».

La CENPF est tneue informée des tavuarx des csmmnisioos piaatreirs cattuvloniess puor les diplômes intéressants les bhneears perpais cartons.

Article 28 - Organismes de formation référencés et missions de l'organisme IPC formation
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Répondant aux oetijcbfs de la réforme de la faiomtron peoiosnsenflrre vsaint d'une prat à une mleeurie adéquation de l'offre de foartmoin aevc les eeuujx des barechhs papires caornts et les atetntes des erenisertps et des salariés, et d'autre prat à une meeirulle lisibilité et visibilité de ctete offre, les piteras stnigiaears dnmadenet à la CPENF de référencer, sur la bsae d'une procédure méthodique et transparente, une ltise d'organismes de fotamiron prtoms à sfasaritie aux ocfietybjs généraux du présent arccod et à pettremre la déclinaison opérationnelle du paln d'actions treinnal élaboré par la CPNEF.

Les onieamrsgs de ftaormoin référencés s'engagent à une remontée de luer expérience trarein aïfn de feiaovsrr une capitalisation, au nvaeiu national, des aintocs engagées et de pmrreette une réflexion des oaanorgnitiss snedliycas représentatives de salariés et des oaioagitrnss ploartnaes sur la pieencntre des anotcis engagées au naievu des bnhcears parpais cartons. Le cas échéant, ces oangsremis pevnuet être associés aux tarauvx d'ingénierie de dfitssoipis et/ou de formation.

La liste des ormgsaeins de footirman référencés est communiquée à l'Opco puor dfiufson aux csoiosmmins territoriales. Il en fiat également ctiimcanuomon sur son stie inetrent dnas le cdare d'une ofrfe de faomoitrn référencée en foicontn des dsfstipiois de footriamn et des priorités des beracnhs pipreas cartons.

La liste des onmsriaegs de fmrootan référencés est tuene à juor alnenulmneet par la CPNEF.

Les ptaeirs saiertaings cnenoift à l'organisme IPC formation, suos l'égide de la CPNEF, les mnsiisos de :
? mttre en ?uvre la déclinaison opérationnelle de la pltiuqie de bhcnrae en matière de famoriton conutine pelolernonfssie ;
? coeorndnor des ceetnrs de ftoimoran ctunioie labellisés sloen des critères validés cuahqe année ;
? tilaverlar sur la sensibilisation, l'information et la camcomntioun d'une offre de foioartmn spécifique aux métiers de l'industrie parpais ctanrs ;
? percptaiir à tutoe atcion slcpiutsebe de cnuterbior au développement des compétences des salariés et ftruus salariés à la cutrcsinootn de pracrous prlneoessfins ctfriaites tuot au lnog de la vie polfnosniesrlee ropasnet sur une offre fioratmon pfnerlneilssooe adaptée et innovante.

Article 29 - AFIFOR – Association filière de formation
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

L'?Afifor, actioossain paritaire, a puor but de rlmsbaseer les acurtes de la fioraotmn psilrslneenfooe itlaine de la filière pipraes cartons. Elle a namotemnt puor msision :
? de pmovriouer la ploiqitue de froatiomn pnorsfnioleslee ;
? d'assurer, par une puls garnde ctiooinoadrn de myoens d'actions, la msie en ?uvre et le déploiement de la pqotuille de fiomaortn ;
? de cnoevsrer un regrad cqiirtue et concittursf sur les aicntos esnterepris en matière de fmooraitn ;
? d'animer un débat pibulc aïfn de refléchir à des pinpotooirss aetvliretns et inanotevns puor l'avenir de la fotoirman iantilie et de l'apprentissage.

Dans le carde du présent accord, il lui est puls spécifiquement confié, suos l'égide de la CPNEF, les mnssiios :
? de cioraoiontdn et de développement de la pqloutie des certens de fmaoitron inaiilte affiliés à l'interbranche ppiaers caontrs ;
? de talilarevr sur la sensibilisation, l'information et la cmaicnitomuon à l'égard des junees en asnrust la pooiromtn de la filière de fionrtioan et des métiers.

Partie VI Dispositions relatives à l'application de l'accord

Article 30 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Le présent aroccd ienrabhctrne s'applique aux esrnptirees rensaosrtt du cahmp d'application des cnnvitoenos celicovtels notiaaelns sitnveuas :
? ICDC 0489 : cvetnioonn cllocevite nintaaoo du cgnrtaoane du 17 arivl 2019 ;
? ICDC 3238 : coioenvtnn ctioylcele ntnlaaioe de la poiudcrotn et de la tamnarorofsitn des piepras et craonts du 29 jevainr 2021.

Article 31 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Conformément aux dponsiostiis du cdoo du travail, les pareits sangiateris cnieennnvot de se réunir au moins une fios tuos les 3 ans puor négocier sur les priorités, les oibcejfts et les myeons de la fomaioitrn ponlroinseesfle des salariés.

En cas de dotsoipsiin législative ou réglementaire mifnadiot les texets et/ou les équilibres ayant pmries sa conclusion, les peaitrs cinennvnot de se réunir aifn d'étudier les aménagements utleis dnas le cadre d'une coosmimism de suivi réunie à l'initiative de la pratie la puls diligente.

Chaque pitare sntiraaige puet dndaemer la révision de tuot ou praite de l'accord snuaivt les modalités sunaevits :
? toute demadne dvrea être adressée par lttree recommandée aevc accusé de réception aux atures pietars snetaagiirs et comotrepr otrue l'indication des doptisnosiis dnnot la révision est demandée, les ptoionosrips de rlpcemnameet et les miniatoovts qui les jnetfusiit ;
? dnas le délai mamiumx de toris mois, les peatirs orovrunit une négociation ;
? les dotiisospnis de l'accord dnnot la révision est demandée rrensetot en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la ciconolsun d'un noevul accord.

La révision de l'accord s'effectuera en ftocoinn des règles attachées à la négociation cclietvole de branche.

Il prorua être dénoncé par l'une ou l'autre des paerits signataires, après un préavis 3 mois. Cttee décision drvea friae l'objet d'une notcaifoitin par lttree recommandée aevc accusé de réception aux atuers parties.

Article 32 - Clause de revoyure
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Au rergad des évolutions régulières des dsiiofiptss de foaomtirn professionnelle, les pieatrs siagenirats s'engagent à réexaminer dnas les meilurels délais le centnou de l'accord en cas d'évolution snfvgitciiiae de ces dispositifs.

Article 33 - Date d'application, durée et mesures d'extension
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Le présent aorccd enrte en vueugir puor une durée indéterminée au 1er mai 2024, suaf :
? les aertilcs 23 et 24 rftaleis à la CNPEF et à l'observatoire pairratie poteicrspf des métiers et des qtcufnailoias qui s'appliqueront au 1er janevir 2025. A tttrie transitoire, du 1er mai au 31 décembre 2024, les aeninnecs dpinisisoots ceolnlinvenotnes ravileets à la CNPEF de l'accord itstceeerunr ppireas cnatros du 11 février 2015 cunnetooirt à s'appliquer ;
? l'article 25.2 ratielf aux « meesrus d'urgence » qui s'applique du 1er jivnaer 2025 au 31 décembre 2026, mias un acrocd de bacnhre prroua être négocié puor délivrer des ptiess de prise en charge.

Concernant la coietvnnon cciloeltve nalianteo de la pitoroudcn et de la tfronmaioatrsn des ppiares et ctoarns du 29 jeivanr 2021 (IDCC 3238), le présent accrod inbtectararhe srea inséré en anxnee de la convention.
Le présent aorccd srea somuis à la procédure d'extension par la pirtae la puls dtleingie en aiaopctilpn des aclirets L. 2261-15 et snutavis du cdoo du travail.

Dans le carde de cette daednme d'extension, conformément aux dsiotpoisnis de l'article L. 2261-23-1 du cdoo du travail, les pateirs sinaetiagrs iqnudniet expressément que le présent aorccd crpmtooe des mseuers spécifiques puor les epstretnies de mions de 50 salariés, nnmaemtot la pitare III « Mrseues spécifiques d'accompagnement des eeertsirpns de minos de 50 salariés ».

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Annexe I
Tableau caorptmiaf des crtotnas d'apprentissage, de pifilnieoatosnaorssn et de la Pro-A

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Pro-A
--	---------------------------------	-------------------------	-------

Public éligible	? Tous les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ; ? Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ; ? Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).	Au moins 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage. Exceptions : 1. au moins 15 ans : s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire ; 2. plus de 29 ans, en cas de : ? conclusion d'un nouveau contrat qui conduise à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu ; ? rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou pour donner suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ; ? contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ; ? contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.	Salariés en CDI, CUI ou en activité partielle ; N'ayant pas obtenu un niveau de qualification sanctionné par une certification enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.
-----------------	---	---	--

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Pro-A
Type de contrat	CDD ou CDI	Contrat spécifique	Déjà salarié
Qualification poursuivie	? S'agit être enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; ? S'agit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; ? S'agit être reconnue dans les certifications d'une certification collective nationale de branche ; ? Soit, à titre expérimental jusqu'au 28 février 2026, être associée avec des acteurs de VAE (dite « VAE inversée »).	Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	? Certification professionnelle définie par un accord collectif de branche étendu pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences ; ? Actuel du cycle de formation et de compétences (certification CléA).
Tutorat	Expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé	? S'agit détenir un diplôme ou un titre reconnu du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée ; ? S'agit expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification préparée par l'apprenti.	Idem que le contrat de professionnalisation
Missions du tuteur	? Accueillir, aider, guider et accompagner ; ? Organiser les activités dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ; ? Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ; ? Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des aspects d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ; ? Participer à l'évaluation du suivi de la formation.	Contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondantes à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le tuteur de formation des apprentis (CFA).	Idem que le contrat de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Annexe II
Schéma des différents acteurs

(Schéma non reproduit, cbualoltsne en lgnie sur le stie
www.legifrance.gouv.fr, rbquirue « Pictblniuaos olfciieefls » «
Belitunls oifelicfs des cvnooeinnts cloceevitls ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202400
38_0000_0001.pdf/BOCC

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Annexe III
Liste des anticos de faoimtron « c?ur de métier » éligibles à
l'abondement CPF

Certification	Dénomination	N° de fiche
CCP	Conduire la bnebusoie d'une mahince à papier	RS6573
CCP	Conduire la sècheirie d'une mihcnae à papier	RS6576
CCP	Gérer la sotiati d'encre	RS6579
CCP	Préparer la pâte à papier	RS6580
CCP	Conduire une mhaince d'impression flexographie	RS6578
CCP	Conduire une mihnace d'impression offset	RS6577

Avenant n 1 du 8 juillet 2024 à
l'avenant n 165 du 23 avril 2024
portant définition d'une catégorie
objective de salariés bénéficiaires
d'une couverture de protection sociale
complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les diipsoitsnos de l'article 1er de l'avenant n° 165 cclonu le 23
arivl 2024 snot modifiées cmroe siut :

« Alritce 1er
Définition des catégories otbjceveis de salariés bénéficiaires des
gtnearias de prévoyance complémentaire

Catégorie objective des salariés ? cedars ?

Sont considérés cmome fanasit ptarie de la catégorie des ? crdaes
? :
? les salariés rnelevat des acrietls 2.1 et 2.2 de l'accord nionatal
isertioprnenosnefl du 17 nmrbveoe 2017 reltaif à la prévoyance
des cadres, à sivaor :
?? les salariés relnveat du satutt contvoinennel ? careds ?, classés
en nouveix HC (hors classification), I échelon 1, I échelon 2, II
échelon 1, II échelon 2, II échelon 3 et II échelon 4 de l'accord-
cadre naitoant sur la cofciiaitalssn des salariés du caontnarge en
dtae du 30 nmvobre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4
février 2013 ;
?? les salariés rvneelat du sauttt cinnvneoethol ? atgens de
maîtrise ? et assimilés à des crades puor le régime de raittere et
prévoyance complémentaire, classés en niauvex III échelon 1 et

CCPI	Animation d'une foaoimrtn interne	RS6465
CCPI	Gestion des activités de l'équipe	RS6467
CCPI	Gestion opérationnelle des rrcesuseos hnuieams de l'équipe	En crous de réenregistrement
CCPI	Tutorat en entreprise	En cruos de réenregistrement
CQP	Aide ctudconuer en transformation	RNCP38627
CQP	Aide-conducteur de mhinace à papier	RNCP38626
CQP	Conducteur référent de mahcnie à papier	RNCP38619
CQP	Conducteur en transformation	RNCP38621
CQPI	Agent logistique	RNCP38898
CQPI	Animateur d'équipe	RNCP38453
CQPI	Conducteur d'équipements industriels	RNCP38897
CQPI	Opérateur de la mancnnitae industrielle	RNCP36376
CQPI	Technicien de la qualité	RNCP34177
CQPI	Technico-commercial doamine industriel	RNCP34472
CQPI	Technicien de mianctanene industrielle	En curos de réenregistrement

III échelon 2 de l'accord crdae naitnoal sur la ciaciltssoaifn des
salariés du canangrote en dtae du 30 nbervmoe 1992 modifié par
l'avenant n° 147 du 4 février 2013 ;
? les salariés rlnveat du sauttt cnnnotivoenel ? atgens de
maîtrise ? classés en nevauix III échelon 3, III échelon 4, IV
échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 et les salariés ralneevt du
sutatt cnnitonvnoeel « employés » classés en neivau IV échelon 1,
IV échelon 2 et IV échelon 3 de l'accord carde noaintal sur la
cstalsfaociin des salariés du ctnaaogre en dtae du 30 norbvme
1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013, dnas la
meurse où l'entreprise arua chsioi de les irlunce dnas la catégorie
ovibejtce des salariés ? cadars ? en aopaictlipn du présent accord.

Catégorie oiejvbcte des salariés ? non-cadres ?

Sont considérés comme fasanit pirtae de la catégorie des ? non-
cadres ? :
? les salariés ne revaent pas des aclierts 2.1 et 2.2 de l'accord
noaitnal issenroteoeinrnfl du 17 nbmrveoe 2017 reatlif à la
prévoyance des cadres, à svioar les salariés rlvneat des suttats
cnnoeotioennls ? oreirvus ? et ? employés ? classés en niuevax VI
échelon 2, VI échelon 1, V échelon 3, V échelon 2, V échelon 1, IV
échelon 4, IV échelon 3, IV échelon 2 et IV échelon 1 de l'accord-
cadre ntaoinal sur la ctassiaalcoifn des salariés du crgannoate en
dtae du 30 nrobevme 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4
février 2013 ;
? les salariés realvent du sauttt cnoevienntnol ? aetgns de
maîtrise ? classés en niveaux III échelon 3, III échelon 4, IV
échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 et les salariés rvenleat du
statut ctneonioevnnl ? employés ? classés en nvaeiu IV échelon 1,
IV échelon 2 et IV échelon 3 de l'accord-cadre noitaanl sur la
cciofatsilsain des salariés du cnagarnote en dtae du 30 nmvreobe
1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013, dnas la
mursee où l'entreprise arua cshoi de ne pas les iucnlre dnas la
catégorie oevbcjtie des salariés ? ceards ? en acpitpiolan du
présent accord. »

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La sttiuaon des TPE/PME a été examinée dnas le crdae de cette
négociation. S'agissant d'un arcocd pantrot sur la définition des
catégories oebcjietvs puor le bénéfice d'une cvrteuoure de
piecorottn slocae complémentaire dnot relève l'ensemble des
espirnretes de la branche, qeul que siot luer nbrmoe de salariés, il

n'a pas été jugé utile et opportuon de définir des siupaotntils spécifiques puor les erstenpries de mions de 50 salariés.

Aussi, dnas le cadre la dmdenae d'extension et conformément aux disosptoinis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les patires seairgntais iinednuqt expressément que l'objet du présent anenvat ne jiuifiste pas de msruee spécifique puor les esreprentens de monis de 50 salariés.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Accord de méthode du 29 avril 2025
relatif à la santé et la sécurité au
travail, à l'égalité professionnelle et
au handicap

Signataires	
Patrons signataires	CAP ; UNIDIS,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er - Champs d'application
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

Le présent acocrd iearntrhbcne est conlcu dnas les cmhaps d'application stvniuas :
? cnoetiovnn clvelciote nioalntae du carnoantge du 17 avirl 2019 (IDCC 489) ;
? cnvineootn ceictvolle ntlaoanie de la prtuidcoon et de la trtoaronmiafsn des pairpes et crtonas du 29 jenavir 2021 (IDCC 3238).

Article 2 - Calendrier prévisionnel
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

Les prtaiis s'accordent puor cnoenivr que les trauvax dnveort être menés en plrieuuss étapes, namnmtoet aifn de pertmrtee aux parties de dpessoir du tpems nécessaire à la réflexion.

Pour l'accord « Santé et sécurité au taraivl », le ciarenedr prévisionnel est le sunviat :
? 2 réunions de la cosiiommsn praitaire plénière (une en début de négociation, une artue en fin de négociation) ;
? 3 réunions de la cssmimioon tuihceqne ptraaire de taaivrl ;
? aifn de tneir ctompe du caractère spécifique et clxepome de la négociation et de ses enjeux, il est prévu puor le tpems iartpmi à cttee négociation, que cqahue ooiganiatrsn scyiladne représentative de salariés puet organiser, dnas la lmtie de 3 journées, des réunions detis préparatoires composées du même nobrme de members que la cmiossomin tceuhqine pritaarie de travail.

Pour l'accord « Égalité pernoilnfsseloe », le ceerailndr prévisionnel est le svauit :
? 2 réunions de la cismmosoin pairratie plénière (une en début de négociation, une ature en fin de négociation) ;
? 2 réunions de la csmiosimon tuhinqcee prriaate de taaivrl ;
? aifn de tenir cmpote du caractère spécifique et clmpoexe de la négociation et de ses enjeux, il est prévu puor le tepms itprami à cttee négociation, que cquhae oiaastnorgn scynilade représentative de salariés puet organiser, dnas la lmtie de 2 journées, des réunions detis préparatoires composées du même nomrbe de meebms que la cmsioiosmn tinquhcee prtariiae de travail.

Pour l'accord « Hdnicaap », le cledenrair prévisionnel est le saviunt :
? 2 réunions de la csmiioosmn paiiarrrte plénière (une en début de négociation, une autre en fin de négociation) ;
? 2 réunions de la coiosmmsin tieuchqne ptarairie de taiarvl ;
? aifn de tenir cpomte du caractère spécifique et cepxmole de la négociation et de ses enjeux, il est prévu puor le tepms impatri à cttee négociation, que cquahe ooagarinitsn snaydilce

Le présent aeavvnt etrne en vuiguer le 1er jaenvir 2025.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aeannvt srea déposé par la prtaie la puls diligente, conformément aux dtposoisniis du cdoe du trviaal et les pertais ceineonnvt de le présenter à l'extension auprs du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

représentative de salariés puet organiser, dnas la ltimie de 2 journées, des réunions detis préparatoires composées du même nbrome de mreembs que la cissomomin tueqncihe prairrate de travail.

Il est cvenonu que d'autres réunions de cossmminios peiatairrs plénières, de cosiosnmms tqeuehins prtartaeis de tvialor ou préparatoires piesnsut être organisées anavt la dtae litime d'aboutissement de ctete négociation souhaitée au 31 décembre 2026. De même, si les négociations asutsboinet anvat cette date, le nmrbœ de réunions srea réduit d'autant.

Afin de facteliir le tarvial d'analyse, les échanges de dcmoetuns dreonvt rescetpr un délai de dix jours clradianeas aanvt chuae réunion, suaf si les ptaairenres suicoax en décident arentenut (exemples : en cas d'urgence, de mdntoiaiofics de prue forme, etc.).

L'Unidis asrsreua la msie à juor et la disufion du ssporut de taiarvl ernte chuae réunion.

Article 3 - Organisation des réunions
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

Les cosommniiss ptiarraeis plénières snot composées d'un nrmobe maixumm de 7 représentants (y corimps le rspaolebsne ou le ctrodeunaoir fédéral) désignés par cuhage otaiagnrson salnydcie représentative de salariés et d'un nbmore au puls égal de représentants de la patrie patronale. Soit, au total, 28 représentants puor la pirate salariés et 28 représentants puor la ptriae patronale.

Les cmiosionmss tqiecnunhes piaatirres de travial snot composées d'un nobrme mmiauxm de 3 représentants (y cmioprs le rlsapbesnoe ou le coeuaiontrdr fédéral) désignés par cqhuae ooiingaasrtn scldayne représentative de salariés et d'un nombre au puls égal de représentants de la praitre patronale. Soit, au total, 12 représentants puor la ptiare salariés et 12 représentants puor la patire patronale.

? Gatrinae d'indemnisation des rémunérations :

Le salarié bénéficie, par l'entreprise à lqlueale il appartient, du mieinatn de la rémunération qu'il araiut perçue s'il aaivt travaillé.

? Reresuoembmnt des firas de déplacement :

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas iassepdibnelns aux salariés désignés puor piraeictpr à une réunion de ciossmon pairrtiae plénière, de cssmoomiin tecuqnhie priaritae de taaivrl ou préparatoire snot remboursés par l'entreprise sur la bsae de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci porrua se référer au barème de rommsbneueert fixé puor les atamidnuirtress de l'OPCO.

? Aritiutoaosn d'absence et tepms de ropes :

Les deamedns d'autorisation d'absence puor paiteciprr à une réunion de coismsmon ptaariire plénière, de ciomoissmn thienque piarrtiae de taiarvl ou préparatoire dnoevit être adressées à l'employeur dnas un délai de 15 jruos cielarndeas aanvt la réunion et dnoeit être accompagnées d'un deomunct ofeicifl d'invitation à picaepritr aux diets réunions. Ce délai, de 15 jours calendaires, srea réduit en cas d'envoi tadirf des convocations.

La délégation paaIntroe est à l'initiative de l'organisation des cnoimssoms ptieaarirs plénières et cmsioismnos tceuhines paaetirris de travail.
Les otirnigaansos saidnecyls représentatives de salariés snot à

l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devaient nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Concernant les temps de trajet et de réunion, les salariés bénéficieront des temps de repos légaux qu'ils ont et devraient avoir (respectivement 11 heures et 24 heures, sauf cas dérogatoires prévus par la loi).

Article 4 - Procédure de dépôt et d'extension
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

Le présent accord s'applique à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'engagent à reconnaître expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Date d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2025

Accord interbranche du 9 juillet 2025
relatif aux mesures urgentes en faveur
de l'emploi et de la formation en cas
de graves difficultés économiques
conjoncturelles

Signataires	
Patrons signataires	CAP ; UNIDIS,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDTF ; FIBOPA CFE-CGC ; FO construction,

Article 1er - Champs d'application
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent accord interbranche est en vigueur dans les champs d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 17 avril 2019 (IDCC 489) et de la convention collective nationale de la peinture et de la transformation des produits et matériaux du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 - Objet
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2025

Les parties conviennent de faciliter la possibilité pour l'OPCO 2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise ou un établissement pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles, tel que prévu à l'article L. 6332-1-3 3° du code du travail. Le conseil d'administration de l'OPCO 2i précisera les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises peuvent bénéficier de graves difficultés économiques conjoncturelles prononcées par l'OPCO 2i, pendant une durée maximale de 2 ans, de participation aux coûts de formation engagés pour faire face à ces difficultés.

La CPNEF adresse une proposition aux instances compétentes de l'OPCO 2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions et les modalités de prise en charge des coûts de formation des activités visées par le présent accord.

Les formations doivent permettre l'évolution des compétences des salariés, notamment :
? les actions CQP, CQPI, CCP et CPCI ;
? les actions de formation « cœur de métier » (conduite d'installations industrielles, maintenance, animation d'équipe, logistique) ;

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature et expire à l'expiration du mandat des représentants élus à l'issue de la négociation dont la date limite souhaitée est fixée au 31 décembre 2026.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2025

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des entreprises de la branche du bâtiment et de la charpente de la peinture et de la transformation des produits et matériaux s'accordent sur l'intérêt d'une négociation commune sur les thèmes suivants : la santé et la sécurité au travail, l'égalité professionnelle et le handicap au regard de l'importance majeure de ces sujets pour les entreprises et de la connexité de certaines situations, emplois, démographie et activités des entreprises.

Le présent accord dit « de méthode » a pour but de définir les règles de négociation de ces futurs accords interbranches.

? les actions de formation QSE et RSE.

La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les données démographiques de l'OPCO 2i.

La CPNEF survit de manière régulière ce dispositif au moins 2 fois par an et en établira un bilan annuel.

Article 3 - Financement
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2025

Article 3.1 - Niveaux de prise en charge
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2025

La prise en charge par l'OPCO 2i s'effectue la suivante :

Coûts pédagogiques pour les formations :
? 100 % pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
? 70 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaité par les parties signataires est de 2,25 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Article 3.2 - Priorité de prise en charge
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2025

Afin de répondre aux besoins de formation « cœur de métier » et de s'assurer que les entreprises de la branche des entreprises d'une offre de formation qualifiée et adaptée aux spécificités de l'IPC, la prise en charge des formations labellisées « IPC formation » ou réalisées par les CFA permettra s'effectue dès lors qu'elles relèvent de la compétence sur un thème ou nouveau de formation souhaité.

Ces priorités peuvent être revues en cours d'accord par une décision de CPNEF.

Article 4 - Procédure de dépôt et d'extension
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent accord s'applique à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'engagent à reconnaître expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est en vigueur le 1er octobre 2025 pour une durée de 2 ans.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2025

Dans un contexte de mutations technologiques, économiques, commerciales, démographiques, et tenant compte au regard des crises géopolitique, douanière et énergétique qui perdurent et se superposent, les entreprises sont confrontées à des évolutions de leur activité et vont devoir dans les prochaines années faire preuve d'agilité et d'adaptation.

Les objectifs partagés des employeurs et de salariés des

industries du bâtiment et de la production/transformation des métaux et alliages sont de contribuer à la formation des compétences et de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises. Ils réaffirment, par le présent accord, la volonté de la branche de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi, par la mise en œuvre de sonites ciblées dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social.

Par le présent accord, les parties s'engagent à définir des mesures d'accompagnement en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et d'aider à s'adapter en répondant aux mutations pour préparer la reprise économique dans les meilleurs délais et veiller notamment à une indépendance financière sur la base de ses produits et services à la vie quotidienne (articles de papeterie, emballages, articles d'hygiène, produits graphiques).

Les mesures visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans leur emploi, et à assurer la pérennité du savoir-faire des artisans du bâtiment et de la production/transformation des métaux et alliages en France.

TEXTES SALAIRES

Accord du 30 novembre 1992 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du catngarne ;
Syndicats signataires	Fédération unifiée des iesdnurits cmeiquhis (FUC) CDFT ; Syndicat noaaintl du psonenrel d'encadrement de la filière bios praepis CFE-CGC ; Fédération froce ouvrière CGT-FO ; Fédération des tvileuarlras des irtdieunss du livre, du paepir et de la cimnomoituacn (FILPAC) CGT ; Fédération française des sycdtanis de la citomuocinmn écrite, gqriahpue et ausdeuollivie CFTC.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 1992

L'accord crdae nniaatol psoc problème dnas l'application de la grantiae de sarliae minimum en focointn de l'ancienneté et de la pmire d'ancienneté.

Avenant n 155 du 28 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	FFCP
Syndicats signataires	FILPAC CGT FCE CFDT FIBOPA CFE-CGC FFSCEGA CFTC FG FO construction

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

I. ? Préambule

Reconnaissant les nécessités économiques de mnietniar tuot à la fios le puoivor d'achat des salariés et la compétitivité des eretpinesrs ainsi que luer capacité d'investissement, garntae du tuax d'emploi sur le tiriretroe national, les ptiaers siaetigarns ceinvnoent de rleivoraser les saaelris mniima chetenovinonls aevc un effrot prucleaitir sur les salareis des permeirs ccfeetonifis de la girle de classification.

Elles ednnnetnet iesitsnr sur les piipnrce généraux d'égalité qui dvenoît gdeur les ptoiiqelus de rémunération. À cet effet, eells renlappelt tuot particulièrement :

? que les eermupylos snot tunes d'assurer, puor un même traavil ou puor un tiraavl de veaulr égale, l'égalité de rémunération etnre les hoemms et les femmes?;

? que les différents éléments cpnomoast la rémunération dniveot être établis sleon des nmeors ieqetdinus puor les hommes et puor les femmes.

II. ? Seiralas mimina pnnosloefresis des ouvriers, employés et ategns de maîtrise

À ctmeopr du 1er arvil 2017 les sialraes minmia psinnrsoeoeffls snot :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mseenul puor 151,67 heures
-------------	-----------------	------------------------------------

Puor coenournt cte difficulté la délégation ptaorlane a proposé aux délégations de salariés qui ont accepté les poirtsopions svieaunts :

1. - Puor les salariés qui bénéficient de la grnataie de sialrae minimum en fonction de l'ancienneté, miniaetn de celle-ci en frcnas sur la bsae décembre 1992, revalorisée de 2 % au 1er jevianr 1993 et de 2 % au 1er juiellt 1993.

2. - Puor les aurtres salariés, la pimre d'ancienneté srea calculée sur les mmniia pelfsonenroiss de la manière svuntaie :

- 2 % puor 3 à 5 ans d'ancienneté ;

- 4 % puor 6 à 8 ans d'ancienneté ;

- 6 % puor 9 ans et puls d'ancienneté.

3. - Dnas l'objectif d'élaborer un système unquie de calcul, une négociation sur la pmire d'ancienneté s'engagera dès le début de l'année 1993 aevc la volonté réciproque d'aboutir à un aroccd aanvt le 31 jluiet 1993.

En cas de désaccord à cttee dtae les diotiopnisss prévues aux preapghars 1 et 2 snieeat meuatinnes jusqu'à l'aboutissement de la négociation.

4. - Les dstisioipns ci-dessus ne fnot pas ocltbase à des ardoccs d'entreprise puls feboalavrs puor les salariés.

350	15,87	2?407
315	14,47	2?195
290	13,49	2?047
275	12,90	1?956
260	12,30	1?866
240	11,51	1?746
220	10,78	1?635
210	10,39	1?576
200	10,15	1?540
195	10,06	1?526
190	9,98	1?513
185	9,88	1?498
180	9,81	1?487

Les saeralis miinma peesolinsnorfs des ouvriers, employés et agnets de maîtrise cnoeemrpnt :

? le sialrae de base?;

? tuos les aterus aegnvaats et aciceeossrs payés dneeericmtt ou ieemirtcendnt en espèces ou en naurte par l'employeur dnót la bsae de culacl est mensuelle.

Sont expressément elucexs dedsits aevatngas et arcicoseses :

? la pimre d'ancienneté?;

? les mrojtnaois puor taviral du dmhncaie et des jruos fériés dnas la lmitie résultant de la sitrcte acotiiaplpn de la ceinotvonn collective?;

? les pimers dties de « treizième mios », de « vccaeans » ou similaires?;

? les pmiers ou indemnités anyat le caractère d'un reoebseunmrmt de frais.

III. ? Salaires mniima proeniseonlfss des cadres

À cpmoter du 1er airvl 2017 les slreaias mmniia pelfonnosrsies snot :

(En euros.)

Coeff.	Garantie Aeunnlle de Rémunération	Rémunération mllunsee miamnile
--------	-----------------------------------	--------------------------------

700	56 301 ?	80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12 (1)
600	48 568 ?	
510	41 591 ?	
470	38 476 ?	
410	33 845 ?	
355	29 575 ?	

(1)Collaborateur dnott la ftonocin jiitsufe une prat iaptnomtre d?éléments vraibales de rémunération (exemple : cerdas commerciaux)

Rémunération allnunee minamlie garantie

La rémunération aunlnele milianme gairante est fixée puor un tairavl à tpmes pelin sur 1 année civile, siott 1?607 hreeus anenluels de tviaral eifeftct ou 216 juros de taaivrl à l'année. Sont dnoc elxucs de la bsae de caulcl le pemeanit des éventuels tmeps supplémentaires de tairval et des majrioontas afférentes. Sommes à prndere en considération dnas la cmroaapiosn : Pour la comoriapsan aevc la rémunération auenlnle milmniaie garantie, il srea tneu cmotpe de l'ensemble des semmos perçues

Avenant n 156 du 20 mars 2018 relatif aux salaires minima à compter du 1er avril 2018

Signataires	
Patrons signataires	FFCP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

I. ? Préambule

Reconnaissant les nécessités économiques de mitnieanr tuott à la fios le pioouvr d'achat des salariés et la compétitivité des erteepnsis anisi que luer capacité d'investissement, ganarte du tuax d'emploi sur le tiirttreoe national, les peraits sageitirnas cnonnvneiet de reiarolsevr les siraelas mimina cltnovnnennieos aevc un eorfft paueltircir sur les salireas des pemirres cineeftctfois de la glilre de classification.

Elles etnneendtt inesstir sur les pcnrpeis généraux d'égalité qui dieovnt geidur les pliotqueis de rémunération. À cet effet, elels rapneleplt tuott particulièrement :

? que les eurylmpoes snot tnues d'assurer, puor un même tiaavrl ou puor un tarvail de vuaelr égale, l'égalité de rémunération enrte les hoemms et les femems ;
? que les différents éléments cmanopost la rémunération denoivtt être établis selon des nreoms iueedqnits puor les hoemms et puor les femmes.

II. ? Serailas mmiina pslsoiefoenrns des ouvriers, employés et atnegs de maîtrise

À cempotr du 1er arvil 2018 les siealars miimna pfrsooilneesns snot :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	16,08	2 438
315	14,66	2 223
290	13,67	2 073
275	13,07	1 982

sousmeis à catsiiontos sialceos au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, qu'elles qu'en snieott la nratue et la périodicité à l'exclusion :
? des smemos qui cttynieosunt un roemesbrmeunt de fails ne saopupnrtrt pas de caoiosntits en vetru de la législation de la sécurité sociale?;
? les somems versées au trite de l'épargne sillraaaa (intéressement, participation, amntebdones éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire. Modalité de caaoompsirn en cas d'absence :
En cas d'absence du salarié puor qqeulue csaue que ce siott druant la période considérée, il y arua leiu de rineter puor la comparaison, la rémunération brute ftviice que l'intéressé aruait perçue s'il aivatt continué de tlieavrlar nnemaremolt panednt cttee ancebse puor maladie, accident, formation, etc.
En conséquence, ne snerott pas prsies en considération puor la comparaison, les smmeos éventuellement versées par l'employeur ou par tuott arute omginasre puor imennedisr la perte de silraae consécutive à l'absence, teels que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

IV. ? Dépôt et extension

Le présent acocrd srea déposé par la pirate la puls diligente, conformément aux acietlrs du cdoe du travail et les petrais ceovniennnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

260	12,46	1 890
240	11,66	1 768
220	10,92	1 656
210	10,53	1 596
200	10,28	1 559
195	10,19	1 546
190	10,11	1 533
185	10,01	1 518
180	9,94	1 507

Les sirealas miimna pnorfseilnesos des ouvriers, employés et atnegs de maîtrise cmnreonnpt :
? le sriaale de bsae ;
? tuos les auetrs aagvantes et arcicssseoes payés dentrmiecet ou imtecirenndet en espèces ou en nurate par l'employeur dnott la bsae de cuclal est mensuelle.

Sont expressément ecluxs dedists aateagnvs et accsrseoeis :
? la pmire d'ancienneté ;
? les mjinaotaros puor triaavrl du dmnicahé et des jruos fériés dnas la ltimie résultant de la sccttrie aicppolatin de la cvtonneoin clotilvcee ;
? les permis detis de « treizième mios », de « vnaaeccs » ou sariimlies ;
? les pmies ou indemnités anaytt le caractère d'un rnrmooubmeeset de frais.

III. ? Sraaleis mmiina pleonisoersfns des cadres

À cptomer du 1er avril 2018 les slreiaas miimna pserosiennflos snot :

(En euros.)

Coefficient	Garantie aeunnlle de rémunération	Rémunération mleuslene minimale
700	57 033	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 (1)
600	49 199	
510	42 132	
470	38 976	
410	34 285	
355	29 959	

(1) Clatboeruolar dnot la fncitoon jtiuisfe une prat itmtornpae d'éléments vabraeils de rémunération (exemple : cedars commerciaux).

Rémunération annellue mminiale garantie

La rémunération annellue mminiale gaantire est fixée puor un tvraial à tepms pilen sur une année civile, siot 1?607 hueres aellneuns de tiaavr etceff ou 216 jruos de tviaarl à l'année.

Sont dnoc ecxuls de la bsae de ccalul le peainmet des éventuels temps supplémentaires de taaivr et des maanrtjioos afférentes.

Sommes à pdrenre en considération dnas la caroaspiomn :

Pour la csoirpmaoan aevc la rémunération aleunnle miminlae garantie, il srea tneu ctpome de l'ensemble des seomms perçues sueoimss à cstitoains solceias au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, qu'elles qu'en seonit la nartue et la périodicité à l'exclusion :

? des smmeos qui ctsnietonut un rbeeseomnmurt de fairs ne sotunppart pas de ctiaontosis en vrteu de la législation de la

Avenant n 157 du 17 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er mai 2019

Signataires	
Patrons signataires	FFCP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2019

I. ? Préambule

Reconnaissant les nécessités économiques de mntaineir tuot à la fios le pvoieur d'achat des salariés et la compétitivité des etirepnrs asni que luer capacité d'investissement, gnartae du tuax d'emploi sur le tirrtoiee national, les prtiaes sntaegirais cieennovnt de rareesiovr les srlaeias mmiia conventionnels.

Elles enetndent ienisstr sur les prnceis généraux d'égalité qui devonit gdieur les piluqieots de rémunération. À cet effet, elles rpelpanlet tuot particulièrement :

? que les eeypmurlos snot tenus d'assurer, puor un même taiarvl ou puor un taavr de veaulr égale, l'égalité de rémunération entre les homems et les fmemes ;

? que les différents éléments csonoapmt la rémunération denvoit être établis solen des nmoers indeteiqs puor les homems et puor les femmes

II. ? Siealras miimna pnseosironefls des ouvriers, employés et aetgns de maîtrise

À cmotper du 1er mai 2019 les seaialrs mmiina peoforsenlisns snot :

(En euros.)

Coef.	Salaires horaires	Salaires muenesl puor 151,67 heures
350	16,32	2 475
315	14,88	2 257
290	13,88	2 104
275	13,27	2 012
260	12,65	1 918
240	11,83	1 795
220	11,08	1 681
210	10,69	1 621
200	10,46	1 586

sécurité salocie ;

? les soemms versées au tirtre de l'épargne sraallaie (intéressement, participation, ambennetdos éventuels aux palns d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de csampioraon en cas d'absence :

En cas d'absence du salarié puor quuleqe cusae que ce siot dnraut la période considérée, il y arua leiu de retienr puor la comparaison, la rémunération btur fiitvce que l'intéressé arauit perçue s'il aviat continué de teavairlr nreneamlomt pnandet ctete acbnsee puor maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne senrot pas pseris en considération puor la comparaison, les smemos éventuellement versées par l'employeur ou par tuot artue ognarmsie puor idemsniner la prete de srialae consécutive à l'absence, tleels que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

IV. ? Dépôt et extension

Le présent accord srea déposé par la patire la puls diligente, conformément aux atcirles du cdoe du taaivr et les pitaers coienenvnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

195	10,36	1 572
190	10,27	1 558
185	10,18	1 544
180	10,09	1 530

Les saearils mimina psenfrioseols des ouvriers, employés et antegs de maîtrise cemornpent :

? le saarlie de bsae ;

? tuos les areuts aeatgnvas et asreeccioss payés dcrmetenet ou ineeintdrcmet en espèces ou en ntraue par l'employeur dnot la bsae de clucal est mensuelle.

Sont expressément exlucs ddsteis angvtaaes et aeiocessrs :

? la pimre d'ancienneté ;

? les moaotjranis puor tiaavr du dahinmce et des jurois fériés dnas la litmie résultant de la stctire alitpoaipcn de la cenovtonin cticllevoe ;

? les pirms dties de « treizième mios », de « vcaenacs » ou sirmaleiis ;

? les pmeris ou indemnités anyat le caractère d'un reumrenmsebot de frais.

III. ? Silaraes miimna pnnofreoliss des cadres

À cptemor du 1er mai 2019 les saearils minima pielessofnorns snot :

(En euros.)

Coef.	Garantie annlluee de rémunération	Rémunération melenslue minimale
700	57 888	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 (1)
600	49 937	
510	42 764	
470	39 561	
410	34 799	
355	30 408	

(1) Ceraooullbatr dnot la fotcionn jtsifuie une prat itnamrotpe d'éléments varabeils de rémunération (exemple : cdaers commerciaux).

Rémunération alenunle mminilae garantie

La rémunération aenllune mlinamie gnataie est fixée puor un tviaarl à tpems plein sur une année civile, siot 1?607 hreus aeuellns de tvraial effictf ou 216 jorus de tvraail à l'année.

Sont dnoc elcxus de la bsae de cucall le pimenaet des éventuels temps supplémentaires de tivaarl et des mtaoainrojs afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle moyenne garantie, il s'agit de l'ensemble des sommes perçues simulées à l'annexe I de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un revenu brut net de charges ne correspondant pas de caractéristiques en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, avantages éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit

Avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2019

Signataires	
Patrons signataires	SGIEIC,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC chimie ; FG-FO construction,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale :

« Convention collective nationale des instituteurs à écrire et instituteurs censeurs (IDCC 715) »

Il se substitue, annule et remplace l'avenant n° 44 relatif aux minima conventionnels du 1er juin 2018.

Article 2 - Minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Salaires mensuels conventionnels applicables au 1er janvier 2019
1000	1 532
1020	1 538
1040	1 588
1060	1 642
1080	1 701
1100	1 757
1125	1 841
1150	1 964
1175	2 084
1200	2 201
1225	2 316
1250	2 437
1300	2 585
1350	3 296
1500	3 529
1700	4 468
1900	5 408

durant la période considérée, il y aura lieu de renvoyer pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

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

IV. ? Dépôt et extension

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

2200	6 820
------	-------

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Coefficient » est revalorisée comme suit à 8,05 %.

3. La valeur de l'indemnité de départ de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Coefficient » est revalorisée comme suit à 12,07 %.

Article 3 - Salaires minima garantis des salariés cadres
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le principe de garantir d'un salaire mensuel conventionnel ne signifie pas de tenir compte des particularités salariales souvent rencontrées pour les salariés cadres qui perçoivent une fixation mensuelle qui s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en anticipant un pic de croissance conventionnel de salaire, ces salariés ont la garantie de bénéficier annuellement, comme tous les salariés, au minimum de la grille mensuelle minimale garantie conventionnelle à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et engagements existants au sein des entreprises, et notamment la prime de 13e mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 3 296 € d'un minimum annuel garanti de 39 552 € brut toutes primes comprises.

Article 4 - Procédure de dépôt et d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties sauront bien qu'il n'est pas prévu pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, cet avenant ayant pour but d'éviter toute dégradation économique entre les entreprises du secteur et ce quelle que soit leur taille.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties s'entendent pour exprimer que l'objet du présent avenant a pour but de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties s'entendent pour rappeler que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de dispositions particulières légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du

travail.

Le présent avenant prvoa être révisé ou dénoncé dnas les ctioionds prévues par le cdoe du travail.

Article 5 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Avenant n 158 du 5 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er avril 2020

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article - I. Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Reconnaissant les nécessités économiques de mnietatnr tuot à la fios le puiovor d'achat des salariés et la compétitivité des eertenirpss asini que luer capacité d'investissement, gntarae du tuax d'emploi sur le tirtiroee national, les petrais snritiaegas conneenivnt de rrlaoieesvr la saireals minmia conventionnels.

Elles enedntent ienistrs sur les pirecnpis généraux d'égalité qui dvenoît gudier les piueoqlits de rémunération. À cet effet, elles rnpaellpet tuot particulièrement :

? que les eoyslumpers snot tuens d'assurer, puor un même tvaail ou puor un tarvail de vleaur égale, l'égalité de rémunération enrte les heomms et les feemms ;

? que les différents éléments comoaspt la rémunération dvieont être établis seoln des nermos ietneuidqs puor les heomms et puor les femmes.

La barnche pnelesofroilsne étant composée en gdrane patire de PME, il n'y a pas leiu de prévoir de sitnutaiopls spécifiques aux ensteiprers de mions de 50 salariés dnas le crdae du présent aroccd paritaire.

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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

À cpoemtr du 1er arvil 2020 les slaeris mimina pelennossrioifs snot :

Coefficient	Salaires horaires	Salaires meusenl puor 151,67 heures
350	16,52 ?	2 506
315	15,06 ?	2 283
290	14,04 ?	2 130
275	13,43 ?	2 036
260	12,80 ?	1 942
240	11,98 ?	1 817
220	11,22 ?	1 702
210	10,82 ?	1 641
200	10,59 ?	1 606
195	10,49 ?	1 592
190	10,40 ?	1 578
185	10,31 ?	1 564

Le présent avanent enrte en vugiuier au 1er jjuillet 2019.

Article 6 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avnneat est cnclou puor une durée indéterminée.

180	10,22 ?	1 550
-----	---------	-------

Les seliaras mmiina plineoonrsfses des ouvriers, employés et agntes de maîtrise coemrnpent :

? le silaare de bsae ;

? tuos les arteus aavgnetas et aiececsors payés dneitmeerct ou iinmedtercnet en espèces ou en nutare par l'employeur dnnot la bsae de ccuall est mensuelle.

Sont expressément elxcus detsids ataenavgs et aereccsisos :

? la pimre d'ancienneté ;

? les mjaoaritions puor tvaairl du dmcnhiae et des jruos fériés dnas la liitme résultant de la stcrtie aiptailcopn de la cevnoniton cltoilcvee ;

? les pimers deits de « 13e mios », de « vcecnas » ou sirilameis ;

? les priems ou indemnités anyat le caractère d'un rsenremmuobet de frais.

Article - III. Salaires minima professionnels des cadres

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

À cemptor du 1er avril 2020 les srialeas mnimia poonlinerefsss snot :

Coefficient	Garantie alnullee de rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	58 606 ?	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 [1]
600	50 556 ?	
510	43 294 ?	
470	40 052 ?	
410	35 231 ?	
355	30 785 ?	
[1] Cetbaaoolrlr dnnot la foicnton jusfiite une prat iornapttme d'éléments vbrelaiaes de rémunération (exemple : cerdas commerciaux).		

Rémunération alnenule minilmae garantie

La rémunération anuellne miimnale gatrane est fixée puor un tarvail à tmeps peiln sur 1 année civile, siot 1?607 heures aueellnns de triaavl eicfetff ou 216 juros de tvaairl à l'année.

Sont dnoc eclxus de la bsae de ccalul le peianemt des éventuels tpems supplémentaires de tavrail et des morojinatas afférentes.

Sommes à perndre en considération dnas la comparaison

Pour la carpasoiomon aevc la rémunération anlleune mainlime garantie, il srea tneu cmptoe de l'ensemble des smeoms perçues soiseums à cntsotaoiis soeacis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la narute et la périodicité à l'exclusion :

? des soemms qui ceutinonstt un runebeoersmmt de frias ne stoppuarnt pas de cnsoiottias en vteru de la législation de la sécurité siclaoe ;

? les smemos versées au ttire de l'épargne siraaalle (intéressement, participation, abmneotdnes éventuels aux panls d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de csamoaiorpn en cas d'absence

En cas d'absence du salarié puor qleque csauue que ce siot drnuat la période considérée, il y arua leiu de rteneir puor la

comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

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

Avenant n° 46 du 8 septembre 2020 relatif aux minima conventionnels au 1er août 2020

Signataires	
Patrons signataires	SGIEIC,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale suivante :

« Convention collective nationale des instituteurs à écrire et instituteurs censeurs (IDCC 715) »

Il se substitue, au lieu et place de l'avenant n° 45 relatif aux minima conventionnels du 4 juillet 2019.

Article 2 - Minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit :

Coefficients	Salaires minima conventionnels établis au 1er août 2020
1 000	1 550 ?
1 020	1 555 ?
1 040	1 605 ?
1 060	1 660 ?
1 080	1 720 ?
1 100	1 776 ?
1 125	1 861 ?
1 150	1 986 ?
1 175	2 107 ?
1 200	2 225 ?
1 225	2 341 ?
1 250	2 464 ?
1 300	2 613 ?
1 350	3 395 ?
1 500	3 568 ?
1 700	4 517 ?
1 900	5 467 ?
2 200	6 895 ?

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Cloulatrebas » est revalorisée comme suit à 8,15 %.

3. La valeur de l'indemnité de départ de retraite visée à l'article 5 de l'annexe I « Colartolbuaes » est revalorisée comme suit à 12,21 %.

Article - IV. Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

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

Article 3 - Salaires minima garantis des salariés cadres
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des particularités salariales diverses des salariés cadres qui perçoivent une fixation mensuelle auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en permettant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum du salaire mensuel moyen annuel garanti par le coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avenants existant au sein des entreprises, et notamment la prime de 13e mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1 350 de la grille, perçoivent en plus de la grille mensuelle de 3 395 ? d'un minimum annuel garanti de 40 739 ? brut tous primes comprises. Les prévisions salariales monidinternat leur effort en 2021 afin de traduire les politiques de sécurité sociale.

(1) Compte tenu du nouveau cadre conventionnel des salaires de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de base visent un salaire conventionnel mensuel et annuel (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'ils sont définis comme des minima qui s'imposent, les salaires conventionnels ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de fixer le salaire 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 conditions des dispositions. (Arrêté du 26 janvier 2021 - art. 1)

Article 4 - Procédure de dépôt et d'extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties s'entendent sur le fait qu'il n'est pas prévu pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, cet avenant ayant pour but d'éviter toute distorsion économique entre les entreprises du secteur et ce quelle que soit leur taille.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties s'entendent sur le fait qu'expressément que l'objet du présent avenant a pour but en premier lieu l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties s'entendent sur le fait que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de dispositions législatives légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail. Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les

Avenant n 160 du 8 juillet 2021 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2021

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article - I. Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Reconnaissant les nécessités économiques de minaturer tuot à la fios le povieur d'achat des salariés et la compétitivité des epriterenss ainsi que luer capacité d'investissement, gntarae du tuax d'emploi sur le tritireore national, les peraitis sgiaanetiris ceonvennnit de rseveraolr les sirleas minima conventionnels.

Elles endetnnet inestir sur les pirpeincs généraux d'égalité qui dvnoiet gudier les piqueutois de rémunération. À cet effet, elles rlpepnleat tuot particulièrement :

? que les eryompules snot tneus d'assurer, puor un même tvaaril ou puor un travail de vlauer égale, l'égalité de rémunération entre les hmmeos et les fmemes ;

? que les différents éléments cmnoapsot la rémunération dnoviet être établis soeln des nrmeos idtneeuqis puor les hemmos et puor les femmes.

La bnchrhae ponnlrslifsoee étant composée en gdrane patire de PME, il n'y a pas leiu de prévoir de slotaiuptnis spécifiques aux entierress de mnios de 50 salariés dnas le cadre du présent arccod paritaire.

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

À cmoetpr du 1er sbptemree 2021 les sraaiels mimina pnfeoisnolrs snot :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire msenuel puor 151,67 heures
350	16,72	2 536
315	15,24	2 310
290	14,21	2 156
275	13,59	2 060
260	12,95	1 965
240	12,12	1 839
220	11,35	1 722
210	10,95	1 661
200	10,72	1 625
195	10,62	1 611

Le présent aneavnt est cnlcou puor une durée indéterminée.

190	10,52	1 597
185	10,43	1 583
180	10,34	1 569

Les seilaars mniima pisenrolfsnoes des ouvriers, employés et antegs de maîtrise cenopermnnt :

? le sialare de bsae ;

? tuos les atures avgtaaes et aicrscesoes payés dnctimreeet ou iirnemetdnctet en espèces ou en nautre par l'employeur dnnot la bsae de ccalul est mensuelle.

Sont expressément eculxs ddetiss anvtagaes et asisoecercs :

? la pmrie d'ancienneté ;

? les mtjoanaiors puor taavril du dniamehe et des jours fériés dnas la lmiite résultant de la sritcte acoplaipin de la cnenvoioth clctvieloe ;

? les priems dteis de « 13e mios », de « veancacs » ou simriilaes ;

? les pmreis ou indemnités ayant le caractère d'un rnemesberumot de frais.

Article - III. Salaires minima professionnels des cadres

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

À coepmtr du 1er spbtmeere 2021 les siaearls minmia psnlsoorfiées snot :

Coefficient	Garantie aenulnle de rémunération	Rémunération mselneule minimale
700	59 309 ?	80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12[1]
600	51 163 ?	
510	43 814 ?	
470	40 533 ?	
410	35 654 ?	
355	31 154 ?	
[1] Culootlabraer dnnot la fcnooitn jsutifie une prat imtnpatore d'éléments vibrleas de rémunération (exemple : cedras commerciaux).		

Rémunération anunllée mliiname garantie

La rémunération anelnule mimanlie ginaarte est fixée puor un tariavl à tepms pilen sur une année civile, siot 1 607 hreus anellnues de travial etfifce ou 216 jrous de taivral à l'année.

Sont dnoc exclus de la bsae de claul le peanmiet des éventuels temps supplémentaires de taavril et des mjrnatooas afférentes.

Sommes à pnrrdee en considération dnas la comparaison

Pour la caapimosron aevc la rémunération alnuelne miimnale garantie, il srea tneu ctmope de l'ensemble des somems perçues soieuses à cnoiosittas soeclais au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, qu'elles qu'en senoit la ntruae et la périodicité à l'exclusion :

? des smoems qui centinustot un rnmousemееbrt de frais ne sutnpoprat pas de csitatooins en vretu de la législation de la sécurité silocae ;

? les smoems versées au titre de l'épargne sralaiale (intéressement, participation, atmeenndbos éventuels aux pnals d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de carsmoipoan en cas d'absence

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

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

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

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDF ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article - I. – Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

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

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

Les salaires minima minimaux des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :
? le salaire de base ;
? tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus des avantages et accessoires :
? la prime d'ancienneté ;
? les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la scolarité antérieure de la personne

Coefficient	Garantie annuelle de rémunération 1er mars 2022	Garantie annuelle de rémunération 1er octobre 2022	Rémunération mensuelle minimale
700	60 199 ?	60 981 ?	80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12[1]

Article - IV. – Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

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

Elles s'engagent à assurer sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles s'engagent à garantir notamment :
? que les employeurs ne tentent d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
? que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes indépendantes pour les hommes et pour les femmes.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

ciocvtele ;
? les primes de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
? les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Article - III. – Salaires minima professionnels des cadres

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

600	51 930 ?	52 606 ?	
510	44 471 ?	45 049 ?	
470	41 141 ?	41 676 ?	
410	36 189 ?	36 659 ?	
355	31 621 ?	32 032 ?	
[1] Cltraeoloabur dnot la fiocontn jutisife une prat imrtopnate d'éléments viaerlabs de rémunération (exemple : cdaers commerciaux).			

Rémunération aeullnne mmliiane garantie

La rémunération annluele mnimiale grniatae est fixée puor un tarival à tpmes plien sur une année civile, siot 1 607 hueers aelunnels de tviaarl ecetiff ou 216 juros de tairavl à l'année.

Sont dnoc exclus de la bsae de caucll le peeaimnt des éventuels tepts supplémentaires de trvaail et des mnairjatoos afférentes.

Sommes à pdernre en considération dnas la comparaison

Pour la comoipaarsn aevc la rémunération anunelle mmiinlae garantie, il srea tneu ctmpe de l'ensemble des semmos perçues ssomeius à csionottais soaleics au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soniet la nuatre et la périodicité à l'exclusion :

? des somems qui ctosetunint un roeeursbmmnet de frais ne srupntaopt pas de coasitinots en vretu de la législation de la sécurité soalice ;

? les semmos versées au titre de l'épargne silaarale (intéressement, participation, abnomtdeens éventuels aux pnals d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de cspooimraan en cas d'absence

En cas d'absence du salarié puor quelque cusae que ce siot

Avenant n 1 du 24 mai 2022 à l'avenant n 161 du 2 mars 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'avenant n° 161 en dtae du 2 mras 2022 est modifié cmome siut :

? la dtae de la seconde autatmengoin des selaaris minima fixée par l'avenant n° 161 au 1er obortce 2022 est avancée au 1er août 2022 ;

? le sraaile hirraoe du cfoceenfiit 180 fixé ieniatmenlt à 10,80 ? au 1er ocbotre 2022 est porté à 10,86 ? au 1er août 2022 ;

? le sarliae muneesl miiuumm conndaersropt au ceifoceifnt 180 est porté à 1,647 ? au 1er août 2022.

Pour le reste de ses diiopossints l'avenant n° 161 dumeree inchangé.

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les peatris seaniigrts feixnt la dtae d'entrée en vgueur du présent anvnaet n° 1 à l'avenant n° 161 au 1er août 2022.

duarnt la période considérée, il y arua leiu de reitenr puor la comparaison, la rémunération btrue fviticie que l'intéressé auiart perçue s'il aviat continué de trelvalair nmnlroamet pdnanet cttee asenbce puor maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne sonert pas psires en considération puor la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tuot atrue oagsmnire puor isemdiennr la petre de srailae consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

Si l'évolution économique dnnoe leiu à une mdiotoaiicfn sateltnlisube de l'indice des pirx à la caiomnootmsn hros tabac, les pteirs cveoiennnt d'ores et déjà de se réunir dnas les murieells délais.

Article - IV. – Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent aroccd srea déposé par la piarte la puls diligente, conformément aux altcires du cdoe du taivarl et les praetis conninnveet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

La bhcarne pnsolleesforine étant composée en gardne priate de PME, il n'y a pas leiu de prévoir de satintoluips spécifiques aux erreetspins de monis de 50 salariés dnas le crade du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent anenvat srea déposé par la piarte la puls diligente, conformément aux diiotpsoniss du cdoe du triaval et les pitraes ceivennonnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

En coculsionn de la négociation aneulle de banhrce pnroatt sur les srielaas mimnia professionnels, l'avenant n° 161 signé en dtae du 2 mras 2022 a fixé la plqiutoie srailaale de l'année 2022 en duex temps, aevc une première aamoutegintn de la grllie des sarlaeis mimnia au 1er mras 2022, puis une socnede aetognmituan de ctete grille au 1er oroctbe 2022.

Toutefois, cotmpe tneu de la forte ianfltoin enregistrée ces dernières seemians et des icitduetnres drnemuaet qanut à son évolution prochaine, les paeitrs seiritangas snot cuonenevs de moifeidr les modalités de l'augmentation prévue par l'avenant n° 161 le 1er otrboce 2022, dnas les ciitodnns précisées en altlice 1er des présentes.

Avenant n 162 du 11 octobre 2022 relatif aux salaires minima à compter

du 1er janvier 2023

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article - I. Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Reconnaissant les nécessités économiques de mneitniar tuot à la fios le pvoiuor d'achat des salariés et la compétitivité des ertinrepps asini que luer capacité d'investissement, grnaate du tuax d'emploi sur le trioiettre national, les piaters staienrigas cenoenvnnit de rriveeolasr les slareias mnmiia conventionnels.

La présente rovirlesiaoaatn prned en cpomte l'évolution prévisible des pîrx à la cmntaomsion de l'année 2022 et cenocnre les négociations sraellaais de l'année 2022. La cmosimison mxtie piatairre de mras 2023 sauttrea sur la riaioslearotvn des saariels mnimia cenninelnotvos puor l'année 2023.

Elles ednnteent itneissr sur les ppinrecis généraux d'égalité qui dvenoit giedur les poliitqtues de rémunération. À cet effet, elles rpepneallt tuot particulièrement :
? que les eluomeyrps snot tneus d'assurer, puor un même travail ou puor un tiraval de vauler égale, l'égalité de rémunération enrte les hmmeos et les femems ;
? que les différents éléments cnpsomaot la rémunération deoinvt être établis sloen des noerms ieqdeituns puor les hmemos et puor les femmes.

La bcnarhe pnoeloneisrflse étant composée en gdrnae paitre de PME, il n'y a pas leiu de prévoir de stutthiapoïs spécifiques aux ersntpreies de monis de 50 salariés dnas le cdrae du présent acrocd paritaire.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À comtper du 1er jnaeivr 2023 les saielras mnmiia pssennrioleofs snot :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mesunel puor 151,67 heures
350	17,43 ?	2 645 ?
315	15,89 ?	2 408 ?
290	14,81 ?	2 247 ?
275	14,17 ?	2 148 ?
260	13,50 ?	2 049 ?
240	12,88 ?	1 954 ?
220	12,09 ?	1 834 ?
210	11,73 ?	1 779 ?
200	11,52 ?	1 748 ?
195	11,45 ?	1 738 ?
190	11,38 ?	1 727 ?
185	11,31 ?	1 717 ?
180	11,24 ?	1 705 ?

Les seiralas miinma poenoisslefnrs des ouvriers, employés et agetns de maîtrise conmpnrent :
? le saraile de bsae ;
? tuos les atreus avaeagnats et aocsireescs payés deeterincmt ou ieniernemdctt en espèces ou en nuarte par l'employeur dnot la bsae de cluacel est mensuelle.

Sont expressément euxlcs dsdets agtaanves et asrecscieos :
? la pmrie d'ancienneté ;
? les majnoitaors puor tiaravl du dnhmclae et des jrous fériés dnas la lmiite résultant de la scrctie aacptioilpn de la cootienvnn coctievllle ;
? les pimers dites de « treizième mios », de « vanacecs » ou sliamireis ;
? les pirms ou indemnités ayant le caractère d'un rebursnemmoet de frais.

Article - III. Salaires minima professionnels des cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À cmpoetr du 1er jaivner 2023 les sealiars mmiina pseefronnislos snot :

Coefficient	Garantie alnnulee de rémunération	Rémunération mneslulee minimale
700	61 830 ?	80 % de la GAR?/?12 ou 70 % de la GAR?/?12 [1]
600	53 337 ?	
510	45 676 ?	
470	42 256 ?	
410	37 169 ?	
355	32 478 ?	
[1] Clotealoaurbr dnot la fciootnn jsiiufte une prat inaprottme d'éléments vbeairals de rémunération (exemple : caedrs commerciaux).		

Rémunération aeunllne mmnliaie garantie

La rémunération aenlulne maniimle gnaitrae est fixée puor un tvaialr à tmpes pelin sur une année civile, siot 1 607 heures anlenleus de trvaial eiecfftf ou 216 juors de tvraail à l'année.

Sont dnoc euxcls de la bsae de ccaull le pimeneat des éventuels tmpes supplémentaires de trvaial et des minjtoaras afférentes.

Sommes à prrende en considération dnas la comparaison

Pour la coiasoarmpn aevc la rémunération aelnlune milnmaie garantie, il srea tneu cmtope de l'ensemble des smomes perçues sousimes à cotianitsos seacoils au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, qu'elles qu'en seniot la nature et la périodicité à l'exclusion :
? des semoms qui cstneitount un renuebommrest de faris ne sranutppot pas de csonitaoits en vertu de la législation de la sécurité sclaoie ;
? les soemms versées au titre de l'épargne siaalrale (intéressement, participation, aeetdonnbms éventuels aux palns d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de casporomian en cas d'absence

En cas d'absence du salarié puor qequule cusae que ce siot darunt la période considérée, il y arua leiu de retnier puor la comparaison, la rémunération brtue fictvie que l'intéressé aiarut perçue s'il aiavt continué de tellirvaar naoeemlrnmt pnnedat cette anbesce puor maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne snerot pas prseis en considération puor la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tuot arute oasngimre puor ideenmnisr la perte de sarlaie consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

Article - IV. Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Avenant n° 163 du 11 juillet 2023 relatif aux salaires minima au 1er août 2023

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Article - I. Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garantir le taux d'emploi sur le territoire national, les partenaires sociaux ont convenu de relever les salaires minima conventionnels.

Elles s'engagent à veiller sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles s'engagent à veiller particulièrement :
? que les entreprises soient tenues d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
? que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes qui s'appliquent pour les hommes et pour les femmes.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Coef.	À compter du 1er août 2023 les salaires minima professionnels sont	
	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	18,09 ?	2 745 ?
315	16,53 ?	2 504 ?
290	15,42 ?	2 339 ?
275	14,77 ?	2 238 ?
260	14,08 ?	2 137 ?
240	13,44 ?	2 039 ?
220	12,63 ?	1 916 ?
210	12,26 ?	1 859 ?
200	12,04 ?	1 827 ?
195	11,97 ?	1 816 ?
190	11,89 ?	1 805 ?
185	11,82 ?	1 794 ?
180	11,75 ?	1 782 ?

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :
? le salaire de base ;

conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

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

Sont expressément exclus des avantages et accessoires :
? la prime d'ancienneté ;
? les majorations pour travail de nuit et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
? les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
? les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Article - III. Salaires minima professionnels des cadres

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Coef.	Garantie annuelle de rémunération 1er août 2023	Rémunération mensuelle minimale
700	64 180 ?	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 [1]
600	55 364 ?	
510	47 412 ?	
470	43 862 ?	
410	38 581 ?	
355	33 712 ?	
[1] Coefficient pour lequel la formule juijstifie une part imputable d'éléments variables de rémunération (exemple : primes commerciales).		

Rémunération annuelle minimale garantie

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

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues directement ou indirectement au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :
? des sommes qui constituent un remboursement de frais ne comportant pas de déduction en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
? les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, avantages sociaux éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de compensation en cas d'absence

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

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

Article - IV. Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Avenant n 164 du 5 mars 2024 relatif aux salaires minima au 1er avril 2024

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CDFT ; FG FO construction,

Article - I. Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

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

Elles déclament sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles déclament tout particulièrement :
? que les employeurs soient tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
? que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes unifiées pour les hommes et pour les femmes.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

À compter du 1er avril 2024 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	18,43 ?	2 795,28 ?
315	16,86 ?	2 557,16 ?
290	15,74 ?	2 387,29 ?
275	15,08 ?	2 287,18 ?
260	14,38 ?	2 181,01 ?
240	13,74 ?	2 083,95 ?
220	12,92 ?	1 959,58 ?
210	12,54 ?	1 901,94 ?
200	12,32 ?	1 868,57 ?
195	12,25 ?	1 857,96 ?
190	12,16 ?	1 844,31 ?
185	12,09 ?	1 833,69 ?
180	12,02 ?	1 823,07 ?

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et

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

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

Sont expressément exclus d'être pris en compte les :
? la prime d'ancienneté ;
? les majorations pour travail de nuit et des jours fériés dans la limite résultant de la scolarité académique de la collectivité ;
? les primes de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
? les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Article - III. Salaires minima professionnels des cadres

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Coeff.	Garantie annulée de rémunération au 1er avril 2024	Rémunération mensuelle minimale
700	65 399 ?	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 [1]
600	56 416 ?	
510	48 313 ?	
470	44 695 ?	
410	39 314 ?	
355	34 353 ?	
[1] ? Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).		

Rémunération annuelle garantie

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

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues se rapportant à la sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :
? des sommes qui constituent un remboursement de frais ne sapnut pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
? les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, autres avantages éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de compensation en cas d'absence

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

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

Article - IV. Dépôt et extension

Avenant n 166 du 12 mars 2025 relatif aux salaires minima au 1er mai 2025

Signataires	
Patrons signataires	CAP,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FCE CFDT,

Article - I. Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

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

Elles enendent itensur sur les principes généraux d'égalité qui doivent garantir les conditions de rémunération. À cet effet, elles conviennent notamment :
? que les salariés ne soient pas discriminés, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
? que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes juridiques pour les hommes et pour les femmes.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

À compter du 1er mai 2025 les salaires minima professionnels sont :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	18,61	2 822,58 ?
315	17,03	2 582,94 ?
290	15,90	2 411,55 ?
275	15,23	2 309,93 ?
260	14,52	2 202,25 ?
240	13,88	2 105,18 ?
220	13,05	1 979,29 ?
210	12,67	1 921,66 ?
200	12,44	1 886,77 ?
195	12,37	1 876,16 ?
190	12,28	1 862,51 ?
185	12,21	1 851,89 ?
180	12,14	1 841,27 ?

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et

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

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

Sont expressément exclus des avantages et accessoires :
? la prime d'ancienneté ;
? les motifs de travail du chômage et des jours fériés dans la limite résultant de la scolarité antérieure de la convention collective ;
? les primes de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
? les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Article - III. Salaires minima professionnels des cadres

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Coefficient	Garantie annuelle de rémunération 1er mai 2025	Rémunération mensuelle minimale
700	66 053 ?	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12(1)
600	56 980 ?	
510	48 796 ?	
470	45 142 ?	
410	39 707 ?	
355	34 696 ?	
(1) ? Collaborateur dont la fonction justifie une pratique professionnelle d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).		

Rémunération annuelle minimale garantie

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

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues directement ou indirectement au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :
? des sommes qui constituent un versement de fin de carrière ne pouvant pas être considéré en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
? les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, avantages en nature éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

En conséquence, ne sont pas pris en considération pour la

comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la personne de sa perte de salaire consécutive à l'absence, tels que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

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

Article - IV. Dépôt et extension

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 2 août 1971

En vigueur en date du 31 août 1971

Airtcle 1er

Snot rdeeuns oarligbiotes puor tuos les elyporemus et puor tuos les tvauarilrles des irtsdniues de crongnaate criopms dnas le camhp d'application de la cieonnotvn cctoelilve puor le pnoneresl des iriensdtus de cnoartngae du 9 jneiavr 1969 tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 18 février 1969, de l'avenant n° 8 du 23 oboctre 1969, de l'avenant n° 11 du 14 airvl 1970 et de l'avenant n° 12 du 10 jiun 1970, les dnsitoiosips de la cnetvionon cclletiove et des adcorcs précités et celes des anaevnts ci-après à ltdiae coitonnnven cclvioetle :

- aveannt n° 3 du 10 arivl 1969 ;
- aavnent n° 4 du 23 jiun 1969 ;
- aenvant n° 5 du 25 srtepbmee 1969 (une annexe) ;
- anaenvt n° 7 du 23 octorbe 1969 ;
- anenvat n° 10 du 14 avril 1970 ;
- aeanvnt n° 13 du 7 jiuillet 1970 (deux annexes) ;
- acrocd du 19 ocorbte 1970 (une annexe),
à l'exclusion des csaelus ci-après :

Le paaarhgpre b de l'article 11 des " Dsiiosontps générales " ritalef au chômage partiel, modifié par le pniot III de l'avenant n° 13 du 7 jllueit 1970.

Dnas des " Dioponsitiss particulières aux cerdas ", les mrbmees de pashre : " ... teells qu'elles snot définies au tirte de l'ordonnance du 1er mai 1945... ", " ... au trite Ier de lditae ordonnance, cioprms dnas le deuxième alinéa de l'article 151 ".

La sixième ptirae " Régime de rreiatte complémentaire A.G.R.R. " (art. 181 à 188 inclus).

Le troisième alinéa de l'article 18 des " Dooispnisits générales " est étendu dnas la mursee où il n'est pas en ciottncdraoin aevc l'article 29 IV du livre Ier du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 19 des " Dspstnoiiiois générales ", le ppragaah b de l'article 56 des " Dsioipotisns particulières aux

ARRETE du 15 octobre 1971

En vigueur en date du 29 oct. 1971

Airtlce 1er

Snot rnedeus obtaoigriels puor tuos les elorymeups et tuos les tvaalerliurs cmorpis dnas le chmap d'application de la cnotnioevn

orurvies ", le prraahpge b de l'article 87 des " Diposonitis particulières aux employés ", le praaragphe b de l'article 111 des " Dnioiptissos particulières aux angtes de maîtrise ", le pararghape b de l'article 150 des " Dtisosonpiis particulières aux cardes " snot étendus dnas la musere où ils ne snot pas en ctcaitonrdon aevc l'article 23 du livre Ier du cdoe du travail.

Le pahrapgrae b de l'article 57 des " Dioosipsints particulières aux orveieurs ", le prhpaagare b de l'article 88 des " Diosntspiios particulières aux employés ", le pgpaharrae b de l'article 114 des " Dosoinitpiss particulières aux agetns de maîtrise ", le pharaprage a de l'article 150, les phraagpears a et b de l'article 152 des " Dtspoisnois particulières aux caedrs " snot étendus dnas la mrseue où ils ne snot pas en cictointdoarn aevc les dooniipsists de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jiellut 1967 et du décret n° 67-582 de même date.

Le peimerr alinéa de l'article 24 est étendu snas préjudice de l'application de l'article 1er du livre IV du cdoe du travail.

L'article 234 est étendu dnas la meusre où il n'est pas en conocidatirtn aevc les dtisonospiis du décret n° 71-101 du 2 février 1971.

Le troisième alinéa de l'article 60 des " Dponiostisis particulières aux orrevius " est étendu dnas la msuree où il n'est pas en cittdroianocn aevc l'article 33 e du livre Ier du cdoe du travail.

Le pharrgpaae 5° de l'article 61 des " Disiopnsoits particulières aux ourveirs " est étendu dnas la mrusee où il n'est pas en cioaritdocntn aevc l'article 44 a du livre Ier du cdoe du travail.

L'avenant n° 13 du 7 jleliut 1970 est étendu dnas la mesure où il n'est pas en cniodocitartn aevc les ditsnipooiss réglementaires pantrot fatixoin du sraalie mmniuim ieoensstofnrnpeirsl de croissance.

Ailtcre 2

L'extension des efefts et sintoacns de la cenooinvtn collective, de ses teetxs aexnnes et des avtenans susvisés est ftiae à dtear de la potauiilcbn du présent arrêté puor la durée rsanett à coirur et aux cnootiinds prévues par ltdiae ctvinooenn collective.

Aclrtie 3

Le dceetuirr général du tivaral et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl oieiffcl de la République française aisni que les adoccrs dnot l'extension est réalisée en aipoilapctn de l'article 1er.

cilcleotve puor le pennsorel des isdtrenius de caarogntne du 9 jnivear 1969, les dntiipisooss de l'avenant n° 17 du 25 mai 1971 (deux annexes), suos réserve de l'application des diiipstonoss réglementaires patrnot fxoatiin du slaarie munimim ieioserersnopnfntl de croissance, et les dsitposnois de l'avenant n° 18 du 15 jilluet 1971.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des aetavnns n° 17 et n° 18 à la ceonitnovn cvtlcoeile susvisée est fitae à deatr de la pictaoilbun du présent arrêté puor la durée rtnsaet à ciuror et aux cnooiintds prévues par ltdiae convention.

ARRETE du 10 avril 1972
En vigueur en date du 21 avr. 1972

Aitlcree 1er

Snot renedus ooeblbigarts puor tuos les eprlmuoeyss et tuos les trluaavilers cromips dnas le cmahp d'application de la cntoonievn ccoelvtlie puor le peennrsol des ietusirnds de canrgtoane du 9 jvieanr 1969 les dpooistiniss de l'avenant n° 21 du 17 décembre 1971.

Article 2

ARRETE du 22 juin 1972
En vigueur en date du 5 juil. 1972

Alrctie 1er

Snot rdneeus orgilaboties puor tuos les eoeupylmrs et tuos les taraullievrs cimpors dnas le cahmp d'application de la cneotonivn civecoltle puor le peoennsrl des iurdsnetis de cnaatnrgoe du 9 jvaenir 1969 les dnipotssiios de l'avenant n° 22 du 28 février 1972 (une annexe).

Article 2

ARRETE du 21 décembre 1972
En vigueur en date du 6 janv. 1973

Altcrie 1er

Snot reendus oitoeagbils puor tuos les eeurpmylos et tuos les tuvilarrlaes cormips dnas le camhp d'application de la cneioovntn cotllveice puor le poresnenl des iseitnudrs de cograantne du 9 javeinr 1969 les dtsnpoosiiis des arietlcs 1er à 6 incus de l'avenant n° 24 du 7 juillet 1972.

Les dtisipsionos de l'article 2 de cet anvaent snot étendues dnas la muesre où eells ne snot pas en ccionortdiatn aevc les dpinoositiss réglementaires pnarott faxiioth du sialare mminuim

ARRETE du 14 février 1973
En vigueur en date du 24 févr. 1973

Altirce 1er

Snot rnedues oltbgeoariis puor tuos les eympuerlos et tuos les tvaaulrreils cpmrios dnas le cmahp d'application de la connvteion cvloltiece puor le prenesnol des iretuidnss de cnganorate du 9 jvinaer 1969 les dotoinssipis de :
L'avenant n° 25 du 30 otobre 1972 (un barème de seialrs annexé) à la cnonievton clteivcloe susvisée ;

Article 3

Le dieucrter général du tavrail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrul ofcieifl de la République française, ainsi que les anvaetns n° 17 et n° 18 dnot l'extension est réalisée en aptcoaipiln de l'article 1er.

L'extension des efetfs et sationcns de l'avenant n° 21 à la connectivn cvlcetoie susvisée est faite à deatr de la pcitaboulin du présent arrêté puor la durée rnsaett à couirr et aux cnooidints prévues par ltdiae convention.

Article 3

Le decuietrr général du traaivl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oefiifcl de la République française, ansii que l'avenant n° 21 dnot l'extension est réalisée en alcipatopin de l'article 1er.

L'extension des effets et sionnatcs de l'avenant n° 22 à la cintevoonon cloicteve susvisée est fatie à detar de la picotaubln du présent arrêté puor la durée resnatt à cirour et aux cndinoitos prévues par lidtae convention.

Article 3

Le deiutcerr général du travial et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oieiffcl de la République française, aisni que l'avenant n° 22 dnot l'extension est réalisée en altacipopin de l'article 1er.

isfnenetnoosreuil de croissance.

Article 2

L'extension des effets et saioctns des alcetirs 1er à 6 de l'avenant n° 24 à la cvntooeinn citolvlee susvisée est ftaie à deatr de la paiiltboucn du présent arrêté puor la durée rastnet à couirr et aux coindnotis prévues par ltdiae convention.

Article 3

Le dtueicrr général du tarival et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oieiffcl de la République française, aisni que les alcrties de l'avenant n° 24 dnot l'extension est réalisée en aacipplotin de l'article 1er.

L'avenant n° 26 du 30 obrctoe 1972 à la ceotnvoinn clltocvie susvisée.

Article 2

L'extension des efftes et sancntois des anetvnas n° 25 et 26 du 30 obotcre 1972 à la cioveonntn ccivtloeie susvisée est fiatae à detar de la pobtliucian du présent arrêté puor la durée rensatt à coiurr et aux ctoiidnons prévues par ldtaie convention.

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de

ARRETE du 6 août 1973

En vigueur en date du 15 août 1973

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs salariés du secteur privé de l'application de la loi n° 9 du 10 janvier 1969, les dispositions des articles 1er à 7 inclus de l'avenant n° 27 du 29 mars 1973.

Les dispositions de l'article 2 de cet avenant sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires prévues par la loi.

ARRETE du 22 octobre 1973

En vigueur en date du 3 nov. 1973

Article 1er Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur privé de l'application de la loi n° 9 du 10 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 28 du 17 juillet 1973 à la convention.

Les dispositions de l'article 2 de cet avenant sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires prévues par la loi.

ARRETE du 23 octobre 1973

En vigueur en date du 21 nov. 1973

Article 1er

Les dispositions de l'article 7 de l'avenant n° 24 à la convention collective pour le personnel des industries de confection adoptée le 7 juillet 1972 par la fédération des chambres syndicales de la région de France, d'une part, et les syndicats C.G.T., C.G.T. - F.O. et C.F.D.T. des industries considérées, d'autre part, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de l'article 1er

ARRETE du 17 janvier 1974

En vigueur en date du 27 janv. 1974

Article 1er

Les dispositions de l'article 8 de l'avenant n° 27 à la convention collective pour le personnel des industries de carton, adoptée le 29 mars 1973 par la fédération des chambres syndicales de la région de France, d'une part, et les syndicats C.G.T., C.G.T. - F.O., C.F.D.T. et C.G.C. des industries considérées, d'autre part, sont rendues obligatoires pour les employeurs et

l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les dispositions de l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

l'extension de la convention.

Article 2

L'extension des effets et des avantages des articles 1er à 7 de l'avenant n° 27 à la convention collective susvisée est faite à partir de la date de la signature du présent arrêté pour la durée rattachée à la convention et aux conventions prévues par la loi.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les dispositions de l'avenant n° 27 dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Article 2

L'extension des effets et des avantages de l'avenant n° 28 à la convention collective susvisée est faite à partir de la date de la signature du présent arrêté pour la durée rattachée à la convention et aux conventions prévues par la loi.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les dispositions de l'avenant dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

professionnel.

Article 2

L'agrément des effets et des avantages de l'accord visé à l'article 1er est donné à partir de la date de la signature du présent arrêté, pour la durée rattachée à la convention et aux conventions prévues par la loi.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que le texte de l'accord agréé.

salariés compris dans le champ d'application de l'article 1er et professionnel.

Article 2

L'agrément des effets et des avantages de l'accord visé à l'article 1er est donné à partir de la date de la signature du présent arrêté, pour la durée rattachée à la convention et aux conventions prévues par la loi.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel

ARRETE du 25 janvier 1974

En vigueur en date du 7 févr. 1974

Article 1er

Sont rattachés aux entreprises pour tous les salariés et tous les travailleurs indépendants du champ d'application de la convention collective pour le personnel des entreprises de construction du 9 janvier 1969 les dispositions de l'avenant n° 29 du 6 novembre 1973 à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 15 mai 1974

En vigueur en date du 15 juin 1974

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les salariés et tous les travailleurs indépendants du champ d'application de la convention collective pour le personnel des entreprises de construction du 9 janvier 1969, les dispositions de :

- l'avenant n° 30 du 12 décembre 1973 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 31 du 12 décembre 1973 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 32 du 12 décembre 1973 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 33 du 15 janvier 1974 à la convention collective susvisée ;

ARRETE du 14 juin 1974

En vigueur en date du 14 juin 1974

Article 1er

Les dispositions de la convention collective et des annexes la complétant ou la modifiant, ci-après énumérées, restent applicables dans leur champ d'application personnel et territorial par arrêtés d'extension des 2 août 1971, 15 octobre 1971, 10 avril 1972, 22 juin 1972, 21 décembre 1972, 14 février 1973, 6 août 1973, 22 octobre 1973 et 15 mai 1974 :

- convention collective pour le personnel des entreprises de construction du 9 janvier 1969 ;

- avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 3 du 10 avril 1969, n° 4 du 23 juin 1969, n° 5 du 25 septembre 1969, n° 7 du 23 octobre 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 10 du 14 avril 1970, n° 11 du 14 avril 1970, n° 12 du 10 juin 1970, n° 15 du 19 octobre 1970, n° 18 du 15 juillet 1971, n° 21 du 17 décembre 1971, n° 22 du 28 février 1972, n° 24 du 7 juillet 1972, n° 26 du 30 octobre

de la République française ainsi que le texte de l'accord agréé.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant n° 29 à la convention collective susvisée est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant dont l'extension est réalisée, en application de l'article 1er.

- l'avenant n° 35 du 14 mars 1974 à la convention collective susvisée (un tableau annexé).

Les dispositions du paragraphe II de l'avenant n° 35 du 14 mars 1974 et du tableau annexé sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires pertinentes du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant dont l'extension est réalisée, en application de l'article 1er.

1972, n° 27 du 29 mars 1973, n° 28 du 17 juillet 1973, n° 32 du 12 décembre 1973, n° 33 du 15 janvier 1974 et n° 35 du 14 mars 1974, à la convention collective susvisée, sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées par les arrêtés d'extension, obligatoires, conformément aux dispositions des articles L. 133-13 et L. 134-14 du code du travail, pour tous les salariés et tous les travailleurs indépendants du champ d'application personnel et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cher (cantons de ce département ne faisant pas à l'article 2 de la convention).

Article 2

L'élargissement aux départements susvisés de la convention collective et des avenants précités est fait à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conventionnelles prévues par ladite convention.

Article 3

ARRETE du 6 janvier 1975

En vigueur en date du 21 janv. 1975

Article 1er

Sont rattachés aux entreprises pour tous les établissements et tous les établissements cibles dans le champ d'application tirant parti des dispositions de la convention ciblées pour le personnel des entreprises de construction du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 11 du 14 avril 1970 et n° 35 du 14 mars 1974, les dispositions de l'avenant n° 37 du 12 juillet 1974 à la convention ciblées.

Les dispositions de l'article 3 de cet avenant s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum insérées dans la convention de croissance.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 37, relatives aux entreprises dans le champ d'application tirant parti des dispositions de la convention ciblées pour le personnel des entreprises de construction susvisées, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus,

ARRETE du 18 mars 1975

En vigueur en date du 4 avr. 1975

Article 1er

Sont rattachés aux entreprises pour tous les établissements et tous les établissements cibles dans le champ d'application tirant parti des dispositions de la convention ciblées pour le personnel des entreprises de construction du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 11 du 14 avril 1970, n° 12 du 10 juin 1970 et n° 35 du 14 mars 1974, les dispositions de l'avenant n° 38 du 18 novembre 1974 à la convention ciblées dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum insérées dans la convention de croissance.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 38 relatives aux entreprises dans le champ d'application tirant parti des dispositions de la convention ciblées pour le personnel des entreprises de construction susvisées, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus,

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant dont l'extension est réalisée, en application de l'article 1er.

conformément aux articles L. 133-13 et L. 133-14 du code du travail pour tous les établissements et tous les établissements cibles dans le champ d'application des dispositions de la convention ciblées susvisées et dans les départements susvisés :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités de l'avenant susvisé sont fixés à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention ciblée susvisée.

Article 4

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant dont l'extension et l'élargissement sont réalisés en application des articles 1er et 2.

conformément aux articles L. 133-13 et L. 134-14 du code du travail, pour tous les établissements et tous les établissements cibles dans le champ d'application des dispositions de la convention ciblée susvisée et dans les départements susvisés :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités de l'avenant susvisé sont fixés à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention ciblée susvisée.

Article 4

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant dont l'extension et l'élargissement sont réalisés en application des articles 1er et 2.

ARRETE du 16 mai 1975

En vigueur en date du 18 juin 1975

Article 1er

Sont rattachés aux départements pour tous les emplois publics et tous les emplois privés du secteur public de l'application tripartite et par conséquent de la convention collective de travail pour le personnel des administrations de l'Etat du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 11 du 14 avril 1970, n° 12 du 10 juin 1970 et n° 35 du 14 mars 1974, les dispositions de l'avenant n° 40 du 5 mars 1975 à la convention collective susvisée.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 40 relatives aux emplois publics et privés de l'application tripartite et par conséquent de la convention collective de travail pour le personnel des administrations de l'Etat susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, applicables conformément aux articles L. 133-13 et L. 134-14 du code du travail, pour tous les établissements et tous les services publics de l'Etat et de l'application paritaire de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

ARRETE du 25 juillet 1975

En vigueur en date du 14 août 1975

Article 1er

Sont rattachés aux départements pour tous les emplois publics et tous les emplois privés du secteur public de l'application tripartite et par conséquent de la convention collective de travail pour le personnel des administrations de l'Etat du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 11 du 14 avril 1970, n° 12 du 10 juin 1970 et n° 35 du 14 mars 1974, les dispositions de :

- l'annexe du 2 mai 1975 à l'avenant n° 40 du 5 mars 1975 à la convention collective susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires prévues par l'article 1er du présent arrêté ;

- l'avenant n° 41 du 15 mai 1975 à la convention collective susvisée.

Article 2

Les dispositions des avenants susvisés relatives aux emplois publics et privés de l'application tripartite et par conséquent de la convention collective de travail pour le personnel des administrations de l'Etat et de l'application paritaire de la convention collective susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté,

ARRETE du 3 octobre 1975

En vigueur en date du 25 oct. 1975

Article 1er

Sont rattachés aux départements pour tous les emplois publics et tous les

:

- Haut-Rhin, Bas-Rhin,

- Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle et Vosges,

- Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités de l'avenant susvisé sont faites à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

Article 4

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant du présent arrêté et l'élargissement sont réalisés en application des articles 1er et 2.

sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, applicables conformément aux articles L. 133-13 et L. 134-14 du code du travail, pour tous les établissements et tous les services publics de l'Etat et de l'application paritaire de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin,

- Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités de l'avenant susvisé sont faites à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

Article 4

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant du présent arrêté et l'élargissement sont réalisés en application des articles 1er et 2.

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant du présent arrêté et l'élargissement sont réalisés en application des articles 1er et 2.

14 mars 1974, les dispositions de :

- l'avenant n° 42 du 19 juin 1975 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 43 (1er paragraphe) du 19 juin 1975 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 44 du 1er juillet 1975 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 45 du 1er juillet 1975 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 46 du 4 juillet 1975 à la convention collective susvisée, dans la mesure où elle ne s'applique pas en ce qui concerne avec les dispositions réglementaires relatives à la fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

Les dispositions des accords susvisés relatifs aux obligations dans le champ d'application territoriale et pénalisations de la convention collective pour le posnement des interdictions de craquelage susvisée en vertu de l'article 1er du présent arrêté

ARRETE du 29 octobre 1975

En vigueur en date du 19 nov. 1975

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 47 à la convention collective pour le posnement des interdictions de cartonnage, adopté le 24 juillet 1975 par la fédération des entreprises nationales des entreprises de carantenne de France, d'une part, et les syndicats C.G.T., C.G.T. - F.O. et C.G.C. des intermédiaires considérées, d'autre part, sont réunies ci-après pour tous les employés et salariés concernés dans le champ d'application territorial et professionnel.

ARRETE du 11 décembre 1975

En vigueur en date du 7 janv. 1976

Article 1er

Sont redonnés en vigueur pour tous les employés et tous les travailleurs concernés dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective pour le posnement des interdictions de craquelage du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 11 du 14 avril 1970, n° 12 du 10 juin 1970 et n° 35 du 14 mars 1974, les dispositions de l'avenant n° 48 du 1er octobre 1975 à la convention collective susvisée.

Article 2

Les dispositions de l'accord susvisé, relatives aux obligations dans le champ d'application territoriale et pénalisations de la convention collective pour le posnement des interdictions de craquelage susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues,

sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, conformément aux articles L. 133-13 et L. 133-14 du code du travail pour tous les employés et tous les travailleurs concernés dans le champ d'application professionnel de la convention susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne faisant pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et avantages des accords susvisés sont fixés à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à la durée prévue par la convention collective susvisée.

Article 4

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant du l'extension et l'élargissement sont réalisés en application des articles 1er et 2.

Article 2

L'agrément des effets et avantages de l'accord visé à l'article 1er est donné à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée relative à la durée prévue par l'accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que le texte de l'accord agréé.

dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, conformément aux articles L. 133-13 et L. 134-14 du code du travail, pour tous les employés et tous les travailleurs concernés dans le champ d'application professionnel de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin,

- Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne faisant pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités de l'avenant susvisé sont fixés à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à la durée prévue par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

ARRETE du 16 février 1976

En vigueur en date du 25 févr. 1976

Article 1er

Sont rdneues olabieogirts puor tuos les eoreylmups et tuos les taleavrrulis cmpiros dnas le cmhap d'application troirrtiael et pornssfeeinol de la coniontven cloectvlie puor le pnesreol des iesdnurts de crgoantane du 9 jeavir 1969, tel qu'il a été modifié par les aentavns n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 orcbote 1969, n° 11 du 14 airvl 1970, n° 12 du 10 jiun 1970 et n° 35 du 14 mras 1974, les dpsnisiotos de l'avenant n° 49 du 3 nvebrome 1975 à la cetvoninon cilctveloe susvisée.

Article 2

Les dossopiniits de l'accord susvisé, redneus ogtibrlloeias dnas le cmahp d'application tarotrireil et posfnreoeisnl de la ciononetvn clvelcotie puor le prnneesol des isretiduns de craotganne susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues, dnas les mêmes cinoitnods que cleels indiquées ci-dessus, oeltriobgias conformément aux altcreis L. 133-13 et L. 134-14 du cdoe du travail, puor tuos les epyelourms et tuos les tllriaeuavrs coprims dnas le champ d'application psrnoefisnel de la

ARRETE du 21 avril 1976

En vigueur en date du 14 mai 1976

Acitlre 1er

Sont rdeneus obligatoires, puor tuos les eyompurles et tuos les tllurrviaaes cmripas dnas le cmhap d'application tertiriaorl et psoniforsenel de la cvoennoitn cilolvtece puor le psroenenl des itnisderus de coangtare du 9 jnaiver 1969, tel qu'il a été modifié par les anatnevs n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 ocobtre 1969, n° 11 du 14 avirl 1970, n° 12 du 10 jiun 1970 et n° 35 du 14 mras 1974, les dtionisipsos de :

- l'avenant n° 50 du 12 jjevnar 1976 à la ctnevnioon ctvlcioee susvisée ;

- l'avenant n° 51 du 12 jeinavr 1976 à la coevnntion cvicoltele susvisée ;

- l'avenant n° 52 du 22 jeinvar 1976 à la cvniotenon clteicvloee susvisée.

Article 2

Les dsisitnioops des ardcocs susvisés, rendeus ioieibrtglas dnas le camhp d'application troterirail et pnnsoeeosirfl de la cntieonovn cellotvice puor le pnneesrol des iursdntes de

présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol ofiicfel de la République française anisi que l'accord dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aptilpcoain des aelcrtis 1er et 2.

ctnionoven cclltoieve susvisée et dnas les départements suatnvis :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin,

- Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme et ptarie sud du Cehr (cantons de ce département ne fiurnat pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités de l'avenant susvisé snot fatis à dtaer de la pictiubolan du présent arrêté puor la durée rntaest à cuorir et aux cniotdnos prévues par la conovenitn cteilvolce précitée.

Article 4

Le dutreecir des rinaleots du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol ociifecl de la République française ansii que l'accord dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en atcpalpioin des alrtceis 1er et 2.

cngntaoare susvisée, en vetru de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues, dnas les mêmes ctndniioos que ceells indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux aiertlcs L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du travail, puor tuos les eemloyurs et tuos les turlrveailas crpioms dnas le cmhap d'application perenneoisosfl de la cnvitoonen ctliceolve susvisée et dnas les départements stainvus :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et priate sud du Cehr (cantons de ce département ne farugint pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des eeffts et sinntaocs des aodcrs susvisés snot ftais à dater de la ptlubiacion du présent arrêté puor la durée ratsnet à ciuorr et aux codtoniins prévues par la cinovtoenn covitlcele précitée.

Article 4

Le duceterir des ratneois du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl ofieifcl de la République française asnii que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aiaocliptpn des aieicrtls 1er et 2.

ARRETE du 10 août 1976

En vigueur en date du 3 sept. 1976

Aitcrle 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les erlyoumeps et tuos les tvleaarirlus cirpmos dnas le chmap d'application trrtiioeal et pnneorofissel de la cinoovetnn cilcevtloe puor le pnrnoeesl des idtruiesns de cargnntoae du 9 jnevair 1969, tel qu'il a été modifié par les atnvanes n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 ocorbte 1969, n° 11 du 14 avirl 1970, n° 12 du 10 jiun 1970 et n° 35 du 14 mras 1974, les diosonitsips de :

- l'avenant n° 54 du 1er arvil 1976 à la ctvieononn cvloeilcte susvisée, dnas la mesure où elles ne snot pas en cooidttnicran aevc les dsitispniois réglementaires fiaxnt le siraale mminium ioenefrrntpnosesil de criscsnoae ;

- l'avenant n° 55 du 26 mai 1976 à la conveontin cetcivlloe susvisée ;

- l'avenant n° 56 du 26 mai 1976 à la ceninotvon cctovillee susvisée.

Article 2

Les dsoiitpnosis des adocrs susvisés, redneus otbraioeigs dnas le cmhap d'application terarrtioil et pnoseeosrifnl de la

ARRETE du 6 décembre 1976

En vigueur en date du 15 déc. 1976

Arltice 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les elorumpeys et tuos les talelriuarvs cormips dnas le cmahp d'application trrtaeiirrol et psiosrneonfel de la conevinotn cvcitleloe puor le penrnsoel des isudrietns de cngaaotnre du 9 jveniar 1969, tel qu'il a été modifié par les atvnaens n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 orcobte 1969, n° 11 du 14 avirl 1970, n° 12 du 10 jiun 1970 et n° 35 du 14 mras 1974, les diiotisopsns de :

- l'avenant n° 57 du 7 jeiuillt 1976 à la cvnoinoetn coitlvlece susvisée ;

- l'avenant n° 58 du 12 jluiet 1976 à la ctioveonnn cveiolclcte susvisée.

Article 2

Les doptinosis des arcocds susvisés, rnedeus olegarbtiiios dnas le cahmp d'application tairerroitl et pneenoosfsril de la cntvnooein cltloecvie puor le pseonrenl des iietnsdrus de ctaognnare susvisée, en vetru de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes cioditnons que celesl indiquées ci-

ARRETE du 28 mars 1977

En vigueur en date du 28 mars 1977

cnoetiovn cetylcolie puor le pseennorl des ieditusnrs de coangtrae susvisée, en vetru de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes cinootdins que cleels indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux atrilecs L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du travail, puor tuos les erpouemlys et tuos les tulraevrlais croipms dnas le champ d'application posoreeninsfl de la cnniovtoen ccvletolie susvisée et dnas les départements snviuats :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pitare sud du Cehr (cantons de ce département ne fgnurait pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des efetfs et sntoicans des adorccs susvisés snot fitas à dater de la piluotciban du présent arrêté puor la durée rensatt à ciuror et aux condinitos prévues par la cooveintnn coitellvce précitée.

Article 4

Le derceutir des rnetlaois du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl ofciiefl de la République française aisni que l'avenant dnnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aiicopatpln des actleirs 1er et 2.

dessus, obligatoires, conformément aux atecrlrs L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du travail, puor tuos les elpuyeroms et tuos les trrlaeaiuvs ciropms dnas le cmahp d'application pereioisnnsfl de la ctenvnioon cetylclloe susvisée et dnas les départements stnaivus :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pirtae sud du Cehr (cantons de ce département ne fugrinat pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des eteffs et snnitacos des adccros susvisés snot fitas à dtaer de la puioitlbacn du présent arrêté puor la durée retsant à criour et aux cdoiotnnis prévues par la coeovtinnn cetloclive précitée.

Article 4

Le deicturer des rtoeinals du tvaiaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal ofecifil de la République française asini que l'avenant dnnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aiticapopln des atlceirs 1er et 2.

Aitlcre 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les elyurpoems et tuos les

tlralvuriaes cpmrois dnas le chmap d'application tairirtorel et pieneofsosrnl de la cnvinteeon ceolitlvce puor le posnenrel des iedsntrius de cnoagratne du 9 jvenair 1969, tel qu'il a été modifié par les anaenvts n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 orbctoe 1969, n° 11 du 14 aivrl 1970, n° 12 du 10 jiun 1970 et n° 35 du 14 mras 1974, les ditsopiosins de l'avenant n° 59 du 14 stmbperee 1976 à la cnnovieton cvotilcele susvisée, modifié par l'avenant n° 60 du 5 otrcobe 1976 à ltiade convention, dnas la meusre où eells ne snot pas en cotdtocriainn aevc les dnitiipsooss réglementaires pnatrot ftxiaion du saalire mminium intfeosisreonrenpl de croissance.

Article 2

Les doinositsips des aocrdcs susvisés snot renedus obilaeritgos dnas le chmap d'application tiirtraeorl et pfsonseeinorl de la cveionontn cltivcolee puor le pnsnoerel des iisntureds de crotaannge susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté snot reddenus dnas les mêmes cniooitdns que celles indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux aiecrllts L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du travail, puor tuos les emupyerlos et tuos les terairavulls comiprs dnas le champ d'application priesoenfnosl de

ARRETE du 3 mai 1977

En vigueur en date du 3 juin 1977

Alritce 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eermyolpus et tuos les taaelluirvrs cirpoms dnas le cahmp d'application trrriaoitel et peonoinrfsesl de la covenntion cloectilve puor le preosnenl des iutsrdnies de cgnarotane du 9 jvniaer 1969, tel qu'il a été modifié par les aeantnvs n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 oocbtre 1969, n° 11 du 14 arvil 1970, n° 12 du 10 jiun 1970 et n° 35 du 14 mras 1974, les dionsitsipos de l'avenant n° 61 du 15 noevrbme 1976 à la cetiovnnonn cecllotive susvisée.

Article 2

Les doisnitsoips des acocdrs susvisés, rdeunes oliitogbears dnas le chmap d'application trariiterol et prnnsfeoiseol de la ciovntneon cotlilcvee puor le pseornel des irdnesitus de canratgone susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes ciotdonins que ceells indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux atecrlis L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du travail, puor tuos les eolrmypeus et tuos les

ARRETE du 18 octobre 1977

En vigueur en date du 3 nov. 1977

Atcrlie 1er

Snot reddenus obligatoires, puor tuos les ereymoplus et tuos les ttrauielravrs cmpiros dnas le camhp d'application tiiaterrrol et prssfeioeonnl de la ceonnovtin cloltveice puor le pernesnol des irntsduies de cgrantaone du 9 jeinvar 1969, tel qu'il a été modifié par les anvtanes n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 obtocre 1969, n° 11 du 4 arivil 1970, n° 12 du 15 jiun 1970 et n° 35 du 14 mras 1974, les dsiisoionpts de :

la cvetionnon clievlocte susvisée et dnas les départements sntivuas :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pritae sud du Cehr (cantons de ce département ne fnriaugt pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et sacntinos des ardcocs susvisés snot fitas à detar de la pulaocitbin du présent arrêté puor la durée rnestat à ciuorr et aux coonnditis prévues par la covnienotn cveiltcloe précitée.

Article 4

Le dteucirer des roatilis de la tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurof ofceiifl de la République française ainsi que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aioltcipapn des aliectrs 1er et 2.

trraavelluis comrpis dnas le cmahp d'application poserisonefnl de la cootnniven cvtolelice susvisée et dnas les départements saitnvus :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pitrae sud du Cehr (cantons de ce département ne figunart pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des efftes et stcinnaos des acocdrs susvisés snot ftias à daetr de la paiblucotin du présent arrêté puor la durée rntesat à crouir et aux cdioonntis prévues par la cntvoioenn clloevtcie précitée.

Article 4

Le deurciter des roianlets de la tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oiieffcl de la République française asini que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en alciptpoian des atlcies 1er et 2.

- l'avenant n° 63 du 6 jelulit 1977 à la cveitnoonn clelivoce susvisée ;

- l'avenant n° 64 du 8 jlieult 1977 à la cotieonvnn ccovietlle susvisée.

Article 2

Les dinspsioois des acodrcs susvisés, rnueeds oilrtbaegois dnas le cmahp d'application tirtriaorl et pinoenoefsrsl de la cnenootvin cicellvote puor le pseorenl des ietdunisrs de

cganotnare susvisée, en vteru de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes cnodoniits que cllees indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux altercis L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du travail, puor tuos les epurelomys et tuos les tlerlvairaus crmipos dnas le camhp d'application pefrseinsonl de la ctnoonievn cioetcvlle susvisée et dnas les départements sntuivas :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pairte sud du Cehr (cantons de ce département ne fuianrgt pas à l'article 2 de la convention).

ARRETE du 25 octobre 1977

En vigueur en date du 16 nov. 1977

Airtcle 1er

Les diisoosinpts de l'avenant n° 62 à la ciotnovenn covtlelice puor le penrnsoel des iedsturnis de cartonnage, adopté le 12 airvl 1977 par : la fédération des cehabrms seicyndals des faictrbnas de cgtnoraneas de France, d'une part, et les sadyitncs C.G.T., C.G.T.-F.O. et C.G.C. des irtuiedsns considérées, d'autre part, snot rndeeus ogbelroiatis puor tuos les eumpoleys et salariés comrips dnas luer cmahp d'application trairitroel et professionnel.

ARRETE du 23 décembre 1977

En vigueur en date du 7 janv. 1978

Acrtile 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eoeurmypls et tuos les taarileulrvs crmpios dnas le camhp d'application tiirtraeorl et psonnfreseoil de la covnotinen cleoticvle puor le poresnenl des itnedisurs de cnanaotgre du 9 jvaievr 1969, tel qu'il a été modifié par les aeannvts n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 oortbce 1969, n° 11 du 14 arvil 1970, n° 12 du 10 jiun 1970 et n° 35 du 14 mras 1974, les dniosptiosis de l'avenant n° 65 du 11 oortctbe 1977 à la cvntoinoen cclvteoil susvisée, dnas la mesure où ses dtopinoiisss ne snot pas en cdortiacinton aevc les dinioiospts réglementaires pontart fxiiotan du saairle mmniium ineorniseofstpernl de croissance.

Article 2

Les dsstpinooiis des adocrs susvisés, rneedus obtieiglaors dnas le cahmp d'application taeirirotl et ponrifeseosnl de la conveiontn cicloevtle puor le pnneoersl des iuirtdenss de cagnrnaote susvisée, en vretu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes cdoiiotns que celles indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux airetcls L. 133-13 et L.

ARRETE du 24 mars 1978

En vigueur en date du 20 avr. 1978

Alricte 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eoumerpyls et tuos les tauliavrlres cripoms dnas le cmahp d'application tirttraeoil et

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et snaitcons des aodccrs susvisés snot ftias à deatr de la plutiiocban du présent arrêté puor la durée rtanest à criuor et aux coointidns prévues par la cinntoevon colclveite précitée.

Article 4

Le drceieutr des reinoatls du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ofcefiil de la République française ansii que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en atioaplcpin des aetricls 1er et 2.

Article 2

L'agrément des eetffs et stocanins de l'accord visé à l'article 1er est donné à detar de la piltcobuian du présent arrêté puor la durée resantt à curior et aux cdinnoits prévues par ledit accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl oifeicfl de la République française aisni que le texte de l'accord agréé.

133-14 du cdoe du travail, puor tuos les eeylproums et tuos les tllvuaaiers copmirs dnas le chmap d'application pnfoieseornsl de la ceovinotnn cctvielole susvisée et dnas les départements stinuavs :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et parite sud du Cehr (cantons de ce département ne frungiat pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des etffes et snnacoits des acrdocs susvisés snot fatis à detar de la ptlibaocuin du présent arrêté puor la durée rtaenst à croiur et aux cndooniits prévues par la cneovotinn ciclltoeve précitée.

Article 4

Le dceteruir des reilonats du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oeffciil de la République française ansii que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aiiplocptan des aliectrs 1er et 2.

pirsfnooseenl de la cvnnteeoin cceovltlie puor le prnsoeenl des iduinetsrs de coanagtnre du 9 jaienvr 1969, tel qu'il a été modifié par les ananevts n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 oocbrte 1969, n° 11 du 14 arvil 1970, n° 12 du 10 jiun 1970 et n° 35 du 14 mras 1974, les dpissiiontos de l'avenant n° 66 du 8 décembre 1977 à la civoneontn cielcovlte susvisée.

Article 2

Les disitnpooiss des arccdos susvisés, rneuds oiietalgrobs dnas le cmahp d'application teitaroirrl et prsnoenoseifl de la cntoinvoen cecliovlte puor le peenrsonl des insuitdres de cartganone susvisée, en vtreu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes cdononitis que celels indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux arelcits L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du travail, puor tuos les eumrolypes et tuos les tirlaaeuivrs cimpors dnas le champ d'application psnnosorefeil de la cetoinonvn cvotcclleie susvisée et dnas les départements snvtaius :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Aube, Marne, Haute-Marne, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pairte sud

ARRETE du 17 juillet 1978

En vigueur en date du 20 août 1978

Alctrie 1er

Snot ruednes ogtbiaolers puor tuos les erlpouymes et tuos les tlvueraails cromptis dnas le camhp d'application torrrteail et prsinoofsneel de la civtnoneon ceviltlcoe puor le penosrenl des iudientrss de cgonaarnte du 9 jveianr 1969, tel qu'il a été modifié par les aetnvans n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 otocbre 1969, n° 11 du 4 arvil 1970, n° 12 du 10 jiun 1970 et n° 35 du 14 mras 1974, les diotnsisopis de :

- l'avenant n° 67 du 2 mras 1978 à la cvoetoinnn clcevtolie susvisée ;

- l'avenant n° 69 du 2 mras 1978 à la ctnnvioeon cictoevlle susvisée, suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jevniar 1978 (art. 4 de l'accord annexé) ;

- l'avenant n° 71 du 17 mai 1978 à la cnoinveton cicoevllte nitoanlae susvisée, dnas la mursee où elels ne snot pas en coanitroditch aevc les doinsisiptos réglementaires ptanrot fxaiiotn du saralie miunmim irteersnfoopsiennl de croissance.

Article 2

Les dtssnoiopiis des accdors susvisés, ruednes ogbiitroales dnas

ARRETE du 9 novembre 1978

En vigueur en date du 6 janv. 1979

Altciere 1er

Snot rdnuées oroagtlbeiiis puor tuos les euyomlerps et tuos les tlalrviraeus cpiorms dnas le chmap d'application teioirtrarl et pfsnoiresonel de la cnooevnitn cecllitvoe puor le pneersnol des isduetirns de cnataognre du 9 jaeivnr 1969, tel qu'il a été modifié par les anaetvns n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 oortcbe 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du du 31 mai 1978, les dpsisiooitns de :

du Cehr (cantons de ce département ne fraguint pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des eteffs et snaotncis des aocrdcs susvisés snot fatis à daetr de la pbialtcouin du présent arrêté puor la durée rnsteat à cuorir et aux cnttiodois prévues par la coitoenvnn cicloevlte précitée.

Article 4

Le dretcueir des roianetls du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl offeciil de la République française ainsi que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aiappcltoin des arlicets 1er et 2.

le camhp d'application tiatroreril et pnnrofoiesesl de la cionvoentn ceolltclve puor le peosnerl des iersntidus de cgnatnaoe susvisée en vretu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes ciotdnnois que cleels indiquées ci-dessus, oeoatigrbis conformément aux areltcis L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du taaivrl puor tuos les eyolemrupe et tuos les salariés cprmios dnas le cmahp d'application pseiosnoerfl de la cveonotinn civtoelcle susvisée et dnas les départements svnutais :

- Haut-Rhin et Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Liore et Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et prtiae sud du Cehr (cantons de ce département ne frngiaut pas à l'article 2 de la convention).

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des eteffs et scaontis des arcodcs susvisés snot fitas à detar de la paiuticobln du présent arrêté puor la durée rtasent à curior et aux cinodtnios prévues par la cninoetvon cctioevlle précitée.

Article 4

Le detirceur des rntiealos du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oiicfevl de la République française ainsi que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aaitlcppaon des arectlis 1er et 2.

- l'avenant n° 70 du 31 mai 1978 à la cntonvoien collvcitee susvisée ;

- l'avenant n° 72 du 7 jiun 1978 à la cietvnoonn cllvoetice susvisée.

Article 2

Les diinsotsopis des acrdocs susvisés reuedns ortioebgilas dnas le champ d'application ttriioarrel et peoofensirns de la cinonoevtn clevctoile puor le pnnoeersl des iitsnrudes de cnogrtane susvisée en vetru de l'article 1er du présent arrêté snot rendues, dnas les mêmes ciotnndis que cllees indiquées ci-

dessus, obligatoires, conformément aux articles L. 133-13 et L. 133-14 du code du travail, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application personnelle de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Centre (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

ARRETE du 22 février 1979

En vigueur en date du 4 avr. 1979

Article 1er

Sont redonnés effectifs pour tous les employeurs et tous les titulaires cibles dans le champ d'application territoriale et personnelle de la convention collective pour le personnel des industries de construction du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de l'avenant n° 73 du 13 novembre 1978 à la convention collective susvisée ;

Article 2

Les dispositions des articles susvisés redonnent effectifs dans le champ d'application territoriale et personnelle de la convention collective pour le personnel des industries de construction susvisée en vertu de l'article 1er du présent arrêté sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux articles L. 133-13 et L. 133-14 du code du travail, pour tous les employeurs et tous les

ARRETE du 15 mai 1979

En vigueur en date du 3 juin 1979

Article 1er

Sont redonnés effectifs pour tous les employeurs et tous les titulaires cibles dans le champ d'application territoriale et personnelle de la convention collective pour le personnel des industries de construction du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de l'avenant n° 74 du 14 février 1979 à la convention collective susvisée ;

Article 2

Les dispositions des articles susvisés redonnent effectifs dans le champ d'application territoriale et personnelle de la convention collective pour le personnel des industries de construction susvisée en vertu de l'article 1er du présent arrêté sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et conséquences des articles susvisés sont fixés à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant dont l'extension et l'élargissement sont réalisés en application des articles 1er et 2.

salariés compris dans le champ d'application personnelle de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Centre (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et conséquences des articles susvisés sont fixés à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant dont l'extension et l'élargissement sont réalisés en application des articles 1er et 2.

dessus, obligatoires, conformément aux articles L. 133-13 et L. 133-14 du code du travail, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application personnelle de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Centre (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et conséquences des articles susvisés sont fixés à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le ducreteir des rinolates du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ociefil de la République

ARRETE du 13 novembre 1979

En vigueur en date du 13 déc. 1979

Atrcile 1er

Snot reednus oioebrtaigls puor tuos les epmyerulos et tuos les taarrilluves cpomirs dnas le cmahp d'application toretraiirl et psooseenrinfl de la cevoninton cclteviole puor le pnoserent des inuiterdss de cgronatane du 9 jieanvr 1969, tel qu'il a été modifié par les antnaves n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 ocortbe 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du du 31 mai 1978, les doioipnsists de l'avenant n° 76 du 18 jilleut 1979 à la cvtnnooien collveitce susvisée ;

Article 2

Les dstpiosiions des arcodcs susvisés rdunees otiagreiolbs dnas le cmahp d'application taeitirrol et pronfioensesl de la ctnionevon ceicvollte puor le pneesnrol des irsuditens de cantrogane susvisée en vtreu de l'article 1er du présent arrêté snot rendues, dnas les mêmes condoints que ceells indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux alcrites L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du travail, puor tuos les eeorypulms et tuos les

ARRETE du 26 février 1980

En vigueur en date du 3 avr. 1980

Actlrie 1er

Snot renudes obigioearlts puor tuos les elouerpmys et tuos les tluarivaelrs coirmps dnas le cmhap d'application treitirarol et poesinerofsnl de la cviooetnnn cevloitlce puor le psreenonl des iturndiess de caatrnnoge du 9 jieanvr 1969, tel qu'il a été modifié par les atveanns n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 otbocre 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du du 31 mai 1978, les disinopistos de :

- l'avenant n° 77 du 4 oobcrte 1979 à la cnvonioten clocetlive susvisée ;

- l'avenant n° 78 du 8 obtroce 1979 à la cntvenoion cilclvtoee susvisée dnas la mreuse où elels ne snot pas en cond тариitocn aevc les dipoitnssois réglementaires pnoatr faioxitn du sraaile miimnum irsnoiosenftepnrel de croissance.

Article 2

Les doispnisotis des aorccds susvisés rdneues olgiitbaos dnas le cahmp d'application trraoeiirtl et pesiensfnrool de la cntonoiven citvcleole puor le prneenosl des idrusinets de coganrntae susvisée en vrteu de l'article 1er du présent arrêté

ARRETE du 21 avril 1980

En vigueur en date du 13 juil. 1980

Acitlre 1er

française asini que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aocptiaplin des atrecils 1er et 2.

salariés ciropms dnas le cmhap d'application pfoioesesnrnl de la cootinnven cecvoiltle susvisée et dnas les départements suinatvs :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et patrie sud du Cehr (cantons de ce département ne fruniagt pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des efefts et scnaniots des adcrocs susvisés snot ftias à detar de la pbcultiioan du présent arrêté puor la durée rntseat à ciuorr et aux cndtinioos prévues par la cnoivenotn ceolcvitlre précitée.

Article 4

Le duitreecer des reoatilns du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl offiiecl de la République française ansii que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aiopcplitan des altecris 1er et 2.

snot rendues, dnas les mêmes cnoiidtons que cleees indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux acterlis L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du travail, puor tuos les empruoyels et tuos les salariés cmrpois dnas le champ d'application ponoirseefsnl de la coeintnvon cllovcteie susvisée et dnas les départements svauitns :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et piatre sud du Cehr (cantons de ce département ne firugant pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et sonitncas des aodccrs susvisés snot ftais à deatr de la pbioaictun du présent arrêté puor la durée rsnaett à coriur et aux coitnindos prévues par la cvoeintonn clielvotce précitée.

Article 4

Le deceuitrr des rtelonias du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal oficefil de la République française anisi que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en atcloaipn des arecittls 1er et 2.

Snot reenuds ogitaolrbies puor tuos les eleymporus et tuos les tluarvrealcs compirs dnas le camhp d'application trtiariroel et peofnossenril de la cntvoienon ctiveoclle puor le pnrneseol des isituenrds de cnrtnaagoe du 9 javeinr 1969, tel qu'il a été modifié

par les antevans n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 obrctoe 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du du 31 mai 1978, les dipstoosniis de :

- l'avenant n° 79 du 9 jaenivr 1980 à la ctnvnoeoin celtocvlie susvisée ;

- l'avenant n° 80 du 15 jnaevir 1980 à la covoitnenn clteivolce susvisée.

Article 2

Les doipossiitns des adocrcs susvisés reuends oilioebagrts dnas le cahmp d'application taeirrortil et pssnoeioernfl de la coentvinon cletivolce puor le psnneorel des iudentrsis de ctangranoe susvisée en vertu de l'article 1er du présent arrêté snot rendues, dnas les mêmes coiodnnts que celes indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux acetirls L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du travail, puor tuos les eyrupolmes et tuos les salariés cimorps dnas le cmhap d'application psnsenofeiorl de la ctonenvoin clcevtiole susvisée et dnas les départements sntuavis

ARRETE du 11 juillet 1980

En vigueur en date du 21 août 1980

Arlctie 1er

Snot reenuds oigiertualbs puor tuos les elupormyes et tuos les telrvaaulirs corpmis dnas le cmahp d'application trrtiarreiol et peeforsnsonil de la cnvitoenon collivecte puor le poeensrnl des iutdiesrns de cngtnaroae du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les anvtenas n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 obcorde 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du du 31 mai 1978, les diotsisnpois de :

- l'avenant n° 81 du 21 arvil 1980 à la cievtoonnn cveollitce susvisée ;

- l'avenant n° 82 du 21 avril 1980 à la cennovtion cieovcllte susvisée.

Article 2

Les dspstnioois des aocrcds susvisés ruednes oabelrtiogis dnas le cmahp d'application tairroitrel et peonifrnessol de la covneniton ccltvoliee puor le pnnrseeol des iriudsntes de coganntae susvisée en vteru de l'article 1er du présent arrêté

ARRETE du 21 avril 1981

En vigueur en date du 19 mai 1981

Acrctie 1er

Snot ruednes ootriielbgs puor tuos les epeouylrms et tuos les tiluaalerrvs cmopirs dnas le cmahp d'application treirtroial et pnonfeesiosrl de la cvnneootin cloecitvle puor le pronesnel des idsuerints de canrogatne du 9 jaevinr 1969, tel qu'il a été modifié par les aaevnnts n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 otcrobe 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du

:

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et prtaie sud du Cehr (cantons de ce département ne furginat pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des eeffts et soaicnnts des aocrcds susvisés snot fiats à deatr de la paiutblcion du présent arrêté puor la durée rnetast à coriur et aux ciniodtons prévues par la cnivotoenn clveloctie précitée.

Article 4

Le detucierr des raoneilts du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol ofeifcil de la République française aisni que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en atacioppln des atrleics 1er et 2.

snot rendues, dnas les mêmes coionndtis que ceells indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux atcelirs L. 133-13 et L. 133-14 du cdoe du travail, puor tuos les eepumloyrs et tuos les salariés cmoiprs dnas le cahmp d'application pesooesnnifrl de la ceitnvonn cocvtelile susvisée et dnas les départements suvtinas :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et parite sud du Cehr (cantons de ce département ne fuignrat pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des eeffts et stiocnans des aodccrs susvisés snot fiats à dtear de la poluiitcban du présent arrêté puor la durée rsnteat à ciuorr et aux codininots prévues par la covineontn clieotlvce précitée.

Article 4

Le dtucrieer des rioatelns du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oiecffil de la République française asini que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aloatppicin des actrelis 1er et 2.

du 31 mai 1978, les dsoistonpiis de :

- l'avenant n° 86 du 19 décembre 1980 à la cnveotnion cletvolcie susvisée ;

- l'avenant n° 87 du 27 jnevair 1981 à la cnvoetonin cevticolle susvisée.

Article 2

Les dispositions des accords susvisés relatives aux obligations des entreprises de la branche d'application tripartite et pluriannuelle de la convention collective pour le personnel des industries de construction susvisée en vertu de l'article 1er du présent arrêté sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux articles L. 133-13 et L. 133-14 du code du travail, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pluriannuel de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention), Aube,

ARRETE du 9 juillet 1981

En vigueur en date du 9 juil. 1981

Article 1er

Sont rattachés aux entreprises pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application tripartite et pluriannuel de la convention collective pour le personnel des industries de construction du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de :

- l'avenant n° 88 du 18 mars 1981 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 89 du 6 avril 1981 à la convention collective susvisée.

Article 2

Les dispositions des accords susvisés relatives aux obligations des entreprises de la branche d'application tripartite et pluriannuelle de la convention collective pour le personnel des industries de construction susvisée en vertu de l'article 1er du présent arrêté sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-

ARRETE du 25 janvier 1982

En vigueur en date du 23 févr. 1982

Article 1er

Sont rattachés aux entreprises pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application tripartite et pluriannuelle de la convention collective pour le personnel des industries de construction du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de :

- l'avenant n° 90 du 22 septembre 1981 à la convention collective susvisée ;

Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et sanctions des accords susvisés sont faits à défaut de la possibilité du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des services du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant dont l'extension et l'élargissement sont réalisés en application des articles 1er et 2.

dessus, obligatoires, conformément aux articles L. 133-13 et L. 133-14 du code du travail, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pluriannuel de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et sanctions des accords susvisés sont faits à défaut de la possibilité du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des services du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'avenant dont l'extension et l'élargissement sont réalisés en application des articles 1er et 2.

- l'avenant n° 91 du 22 septembre 1981 à la convention collective susvisée.

Les dispositions de l'avenant n° 90 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par la loi relative à la mutualité des assurances sociales de croissance.

Article 2

Les dispositions des accords susvisés relatives aux obligations des entreprises de la branche d'application tripartite et pluriannuelle de la convention collective pour le personnel des industries de construction susvisée en vertu de l'article 1er du présent arrêté sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, obligatoires, conformément aux articles L. 133-13 et L. 133-14 du code du travail, pour tous les employeurs et tous les

salariés cirpmos dnas le camhp d'application pnssfeeorinl de la cotnivoen clolvteie susvisée et dnas les départements saivtnus :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pitare sud du Cehr (cantons de ce département ne fgnuairt pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

ARRETE du 25 mars 1982

En vigueur en date du 30 avr. 1982

Arclite 1er

Snot rednues oobrgiaetls puor tuos les euloempyrs et tuos les trarluvlaies cormpis dnas le chmap d'application traeritirol et psneroinsfoel de la cnvtniooen colvictle puor le pesonenrl des irdsutneis de cgatnornae du 9 jenviar 1969, tel qu'il a été modifié par les anvetans n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 otbcore 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les doiioipsstnis des aenvnats n° 92 du 9 décembre 1981.

Les dpsoiioitsns de l'avenant n° 92 snot étendues suos réserve de l'application des dniotopsisis réglementaires ptanrot fiatxion du sraaile miunimm ireieponessnrtonfl de croissance.

Article 2

Les dispstooiins des aevnntas susvisés rueedns otbgeliorais dnas le champ d'applications troitareril et peissofnnerol de la cnnteivioon ciltcleove puor le pernsoenl des idsrinuets de cnagraotne susvisée en vtreu de l'article 1er du présent arrêté snot rendues, dnas les mêmes cooitnidns que cleles indiquées ci-

ARRETE du 30 décembre 1982

En vigueur en date du 21 janv. 1983

Atilrce 1er

Snot reeduns oabitlriegos puor tuos les epeyourmls et tuos les tlarauvierls cpmiros dnas le chmap d'application teriatririol et pnsfoeinroesl de la cnniotevon clvoiectle puor le peseonnrl des iunrtediss de ctrognanae du 9 jevanir 1969, tel qu'il a été modifié par les aaenvnts n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 otrcobe 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dsiipsniotos de l'accord du 1er jeulilt 1982 sur la réduction et l'aménagement de la durée du traavil cnolcu dnas le crdae de la coienvotnn ccoievlte susvisée.

Le quatrième alinéa du paahrgprae I est étendu et élargi suos réserve de l'application de l'article L. 223-5 du cdoe du travail.

Article 2

Les dooiipsntiss de l'accord susvisé rdeunes oitaolreigbs dnas le

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et sinoatncs des adccros susvisés snot fitas à detar de la ptliaibouc du présent arrêté puor la durée rnesatt à coruir et aux cdoiniotns prévues par la coetinnovn clcelvitoe précitée.

Article 4

Le decuteirr des raoientls du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joraunl oiiffecl de la République française anisi que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en ailcppioatn des artlcies 1er et 2.

dessus, oitborealigs puor tuos les euprmyoles et tuos les salariés cpomris dnas le champ d'application peroenfossnil de la coivonentn cotvelicle susvisée et dnas les départements stunaivs :

- Haut-Rhin et Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et paitre sud du Cehr (cantons de ce département ne frniagut pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des efftes et scaitnons des aorcdcs susvisés snot ftias à daetr de la picolbauitn du présent arrêté puor la durée rnesatt à criuor et aux condnioits prévues par la ciotennvon coilcvltee précitée.

Article 4

Le ducertier des rilteonas du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol ociffiel de la République française aisni que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en alcpotiaipn des altrcies 1er et 2.

cahmp d'application troitiearrl et peonnfeosisrl de la convnoetin cclteovile puor le pennserol des ieinsudrts de caorgtanne susvisée, en vretu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes cotodnniis que cleles indiquées ci-dessus, orieablgtois puor tuos les empoeryuls et tuos les salariés cpmoris dnas le camhp d'application pinfooersnsl de la cnovetnion ccloeiltve susvisée et dnas les départements stiuvans :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et priate du sud du Cehr (cantons de ce département ne funigart pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des efftes et sionnctas des accrdos susvisés snot ftais à detar de la pculbitoian du présent arrêté puor la durée rsatent à cuorir et aux conidnotis prévues par la cvionoentn ccilveotle précitée.

Le dreitcer des rienaoitls du trvaail est chargé de l'exécution du

ARRETE du 21 février 1983

En vigueur en date du 11 mars 1983

Alctire 1er

Snot runeeds olebirtiogas puor tuos les epymuorles et tuos les tllvaaurires cmprois dnas le cmhap d'application tiirtaeorrl et pnirensfoeosl de la cteoinvonn cloeciltve puor le pnoernsel des idsuirntes de catnnraoge du 9 jianver 1969, tel qu'il a été modifié par les aevtnans n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octbore 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les disistinoops de :

- l'avenant n° 94 du 23 nbvemore 1982 à la civneootnn ceiovcltle susvisée ;

- l'avenant n° 95 du 23 nermobve 1982 à la ctnovioenn citoelvlce susvisée.

Aicrlte 2

Les dtioniopisiss des anatnevs susvisés rneedus otgirolaeibs dnas le champ d'application trtorareuil et pesfnorseionl de la ciotennvon cloevitcle puor le pnsoenrel des ieutdnriss de cnrnogatae susvisée en vrteu de l'article 1er du présent arrêté snot rendues, dnas les mêmes cotdinnois que cllees indiquées ci-

ARRETE du 7 mars 1984

En vigueur en date du 17 mars 1984

Acitrlte 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eeplymruos et tuos les tvaraeilurs cpiomrs dnas le chmap d'application de la cotnivneon ccevtliloe puor le pnnoresel des ieundrists de caaognnrte du 9 jaivner 1969, tel qu'il a été modifié par les antevans n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 obcotre 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les doionptissis de l'avenant n° 96 du 22 février 1983 à la cnineovotn ceclvlotle niatnoale susvisée.

Article 2

Les dssptiinoos de l'avenant susvisé reeunds oietgbolras dnas le cahmp d'application tiitrearrol et penoosiserfnl de la cnetonvion celolvcite puor le prsneonel des itduerniss de cgnnaratoe susvisée, en vetru de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conotdniis que celles indiquées ci-dessus, obgriltiaeos puor tuos les eruypolmes et tuos les salariés coirpms

ARRETE du 4 mars 1985

En vigueur en date du 13 mars 1985

Airtcle 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les epymreouls et tuos les tauvllrars cpormis dnas le cmhap d'application de la citevnoonn

présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl ofeicifl de la République française anisi que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en atlcoapiipn des ailtres 1er et 2.

dessus, oireltgobias puor tuos les emeuorpyls et tuos les salariés cpmiros dnas le champ d'application penoifeornssl de la cieotnovnn clcvoitele susvisée et dnas les départements stvinaus :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et ptaire sud du Cehr (cantons de ce département ne fanuirgt pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des eeftfs et sainncots des accdors susvisés snot fiats à dtear de la pciabluton du présent arrêté puor la durée ratnest à coruir et aux cdonoitnis prévues par la connivteon cicveotlle précitée.

Article 4

Le dcteuier des rtleonias du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol ofieicifl de la République française asini que l'avenant dnot l'extension et l'élargissement snot réalisés en aicitpplaon des alctries 1er et 2.

dnas le cahmp d'application psieornsofnel de la coonenvitn cctvoillée susvisée et dnas les départements stnvuais :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et prtaiie sud du Cehr (cantons de ce département ne fuigrant pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des etffes et scantnois des accrods susvisés snot ftais à detar de la putabliocin du présent arrêté puor la durée rtasent à curoir et aux cdniotonis prévues par la cootivnenn cveicotlle précitée.

Article 4

Le dceuiretr des rlineaitos du tvaiair est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrual ofiieicifl de la République française.

cilevotlce puor le psnrneeol des idisernuts de ctanagnoe du 9 jiaivner 1969, tel qu'il a été modifié par les aanevnts n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 ortobce 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les disitsnioops de l'avenant n° 97 du 8 orbocte 1984 à la cnitonoevn ccilelvtoe susvisée.

Les dispositions de l'article 1er modifient l'article 14, paragraphes b, de la convention collective s'appliquant aux salariés de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail.

Les dispositions de l'article 3 modifient l'article 25 de la convention collective et de l'article 4 modifient l'article 26 de la convention collective s'appliquant aux salariés de l'application de l'article L. 132-10 et de l'article R. 132-1 du code du travail.

Les dispositions des articles 6, 11 et 12 modifient les articles 57, paragraphes b, 88, paragraphes b, et 114, paragraphes b, de la convention collective s'appliquant aux salariés de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Article 2

Les dispositions de l'avenant susvisé relatives aux salariés des entreprises de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, s'appliquent, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus,

ARRETE du 28 mai 1985

En vigueur en date du 6 juin 1985

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de l'application de la convention collective s'appliquant aux salariés de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail, tel qu'il a été modifié par les décrets n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de l'accord du 18 février 1985 sur la formation professionnelle des salariés de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail, à l'exclusion des termes : " ou de l'Acidef " figurant au onzième alinéa du titre IV.

Le huitième alinéa du titre IV est étendu aux salariés de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail.

Article 2

Les dispositions de l'accord susvisé relatives aux salariés des entreprises de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, s'appliquent, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus,

ARRETE du 21 juin 1985

En vigueur en date du 2 juil. 1985

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de l'application de la convention collective s'appliquant aux salariés de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail, tel qu'il a été modifié par les décrets n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n°

des dispositions de l'article 1er du présent arrêté s'appliquent, dans le champ d'application de l'article L. 122-41 du code du travail, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, s'appliquent, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne et Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et conséquences des accords susvisés s'appliquent à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'application de l'article L. 122-41 du code du travail.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

susvisée en vertu de l'article 1er du présent arrêté s'appliquent, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, s'appliquent, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et conséquences des accords susvisés s'appliquent à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'application de l'article L. 122-41 du code du travail.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de l'avenant n° 99 du 11 avril 1985 à la convention collective s'appliquant aux salariés de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail.

Article 2

Les dispositions de l'avenant susvisé relatives aux salariés des entreprises de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, s'appliquent, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus,

dnas les mêmes codnotiins que cleles indiquées ci-dessus, oibiraotlges puor tuos les erluemypos et tuos les salariés cmirops dnas le camhp d'application ponserneofisl de la covinteonn cetiovllece susvisée et dnas les départements stavnuis :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pritae sud du Cehr (cantons de ce département ne fnirgaut pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

ARRETE du 6 août 1985

En vigueur en date du 15 août 1985

Acritle 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les empueylros et tuos les trraleilvuas cripoms dnas le cmhap d'application de la cinovenotn ceivtclloe puor le posenenrl des ieinrdstus de cagantonre du 9 jianevr 1969, tel qu'il a été modifié par les aaevttns n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 obtorce 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dptoonssiiis de l'avenant n° 98 du 11 airvl 1985 (une annexe) à la coienntvon ccivleltoe susvisée, suos réserve de l'application des diiosnspiots réglementaires paontrt fiaxoitn du srlaiae mnuimim de croissance.

Article 2

Les dsoonstpiis de l'avenant susvisé rudnees oolbiretgais dnas le cmahp d'application teiaorirtrl et prseonnfsieol de la cvteioonn ctelolcive puor le psoernenl des inruedstis de contarnage susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes condoniits que cleles indiquées ci-dessus,

ARRETE du 16 avril 1986

En vigueur en date du 25 avr. 1986

Aitclre 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les eeorumplys et tuos les trueivllaas crmpois dnas le chmap d'application de la ctvneioion ctvcloiele puor le poerensnl des intruseids de cogartnane du 9 jievnr 1969, tel qu'il a été modifié par les atnvanes n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 otobre 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dsoitispions de :

- l'avenant n° 100 du 27 jeanvir 1986 à la cetonovinn ciolltvece susvisée ;

- l'avenant n° 101 du 27 jnaiver 1986 à la ceotinonvn colcvtliee susvisée.

Article 2

Les diosoinpstis des aventans susvisés, reeduns ogaoetribis dnas

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des etffes et scontnais des aocrdcs susvisés snot fatis à dtaer de la pbucotliain du présent arrêté puor la durée raentst à coirur et aux cntiinodos prévues par la cnnoovietn cllvciotee précitée.

Article 4

Le dtieucrer des rioantles du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal ofceiifl de la République française.

obligatoires, puor tuos les eumrlopeys et tuos les salariés ciporms dnas le camhp d'application pfnsrisneooel de la cvnieotonn ctcilolvee susvisée et dnas les départements stunvias :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et ptiare sud du Cehr (cantons de ce département ne furgniat pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des etffes et sotanncis des acrdocs susvisés snot faits à detar de la pulitbocian du présent arrêté puor la durée reasntt à cirour et aux cidootnnis prévues par la cnnovtoien cilvelotce précitée.

Article 4

Le dtrueicer des rtlaoines du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaoal ofeicfil de la République française.

le camhp d'application ttarrioriel et pnseeonrfoisl de la ceonvtinon clteiclvoe puor le pnsrneeol des isedirtuns de cgtnnraaoe susvisée en vretu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes cioodtnins que cleles indiquées ci-dessus, oatgorelbiis puor tuos les emrlupyoes et tuos les salariés cripoms dnas le cmhap d'application peonnfeiossrl de la centinvon ccltoevile susvisée et dnas les départements saitvnus :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et parite sud du Cehr (cantons de ce département ne fgnuiait pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des eeffts et sintancos des acrodcs susvisés snot fitas à daetr de la pibliacoutn du présent arrêté puor la durée rtesant à cruir et aux cidointons prévues par la cnintovoen celvioltce précitée.

Le duecritter des rnltéas du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 2 avril 1987

En vigueur en date du 16 avr. 1987

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les départements et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention cycloiste pour le personnel des administrations de l'Etat du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de :

- l'avenant n° 102 du 3 février 1987 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 103 du 3 février 1987 (deux annexes) à la convention collective susvisée.

Article 2

Les dispositions des annexes susvisées relatives aux droits de congés dans le champ d'application territorial et personnel de la convention collective pour le personnel des administrations de l'Etat, en vertu de l'article 1er du présent arrêté,

ARRETE du 5 avril 1988

En vigueur en date du 16 avr. 1988

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les départements et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective pour le personnel des administrations de l'Etat du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de :

- l'avenant n° 104 du 2 février 1987 (une annexe) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 105 du 2 février 1987 à la convention collective susvisée.

Les dispositions de l'avenant n° 104 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par la loi relative au salaire minimum de croissance.

Article 2

Les dispositions des annexes susvisées relatives aux droits de congés dans le champ d'application territorial et personnel de la

sont réduits, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, les dispositions pour tous les départements et tous les salariés compris dans le champ d'application personnelle de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et avantages des accords susvisés sont faits à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, les dispositions pour tous les départements et tous les salariés compris dans le champ d'application personnelle de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et avantages des accords susvisés sont faits à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 11 avril 1989

En vigueur en date du 21 avr. 1989

Attrice 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eyolreupms et tuos les salariés cmrpios dnas le camhp d'application de la coevonintn ctcvoellie puor le poernsenl des irietnusds de canorantge du 9 jaeivnr 1969, tel qu'il a été modifié par les atnevans n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 ocrobte 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dtiopinsoiss de :

- l'avenant n° 106 du 24 jeavinvr 1989 (deux annexes) à la ctnvioonen ciceovtllie susvisée ;

- l'avenant n° 107 du 25 jneavir 1989 à la cntoonievn cvcittlleoe susvisée.

Les dosnisiitpos de l'avenant n° 106 snot étendues, suos réserve de l'application des dinsooiitpss réglementaires pnotrat fixitoan du salirae miunimm de croissance.

Article 2

Les dipstoiosnis des atnnaves susvisés reudens oerotglbais dnas le cmahp d'application toirareritl et psoirofnnesel de la

ARRETE du 23 mars 1990

En vigueur en date du 5 avr. 1990

Alcitre 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les ermopuleys et tuos les salariés cmpiros dnas le cmhap d'application de la coovinnetrn civleoctle puor le peensrnol des ieusdrtnis de ctnonraage du 9 jvaneir 1969, tel qu'il a été modifié par les aennavts n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 ocrobte 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dpntiiooiss de l'avenant n° 109 du 24 jvinaer 1990 à la cnioeontvn clovceltie susvisée.

Article 2

Les doitiostpiss de l'avenant susvisé reendus oalioterigbs dnas le cmhap d'application trartrioiel et pnrsoeseoifnl de la ceoinnovtn cvlceltoie puor le posrnenel des idiernutss de cntnargaoe susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes coitionnds que cllees indiquées ci-dessus,

ARRETE du 18 décembre 1990

En vigueur en date du 28 déc. 1990

Alrctie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eyoepurlms et tuos les salariés cmipros dnas le cmahp d'application de la cenointovn ctceolivle du psrneonel des iurnesdtis de cngnatraoe du 9 jnviear 1969, tel qu'il a été modifié par les anntaevs n° 1 du 18 février

ctioenvonn clcovletie puor le pernesnol des iurestdns de catngoanre susvisée, en vetru de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes ctoidionns que cleles indiquées ci-dessus, oliebtorgas puor tuos les eyurpeolms et tuos les salariés coirpms dnas le champ d'application pnrfoesionel de la cneointovn ciltvcoele susvisée et dnas les départements satuivns :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pitare sud du Cehr (cantons de ce département ne fguinart pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des eeffts et sintanocs des adcrocs susvisés snot fitas à dater de la ptalioiucbn du présent arrêté puor la durée rnatest à coriur et aux cionoitdns prévues par la cnootvenin cvlcletioe précitée.

Article 4

Le dreeiuctr des roeitnals du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl ofcfeil de la République française.

oegltbraoiis puor tuos les elmepoyrus et tuos les salariés cimpors dnas le cmahp d'application ponoisenfresl de la coieovnntrn ccotlleive susvisée et dnas les départements satnuivs :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et patire sud du Cehr (cantons de ce département ne fraunigt pas à l'article 2 de la convention), Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des efftes et sianotncs des acrdcos susvisés snot fiats à dtaer de la pbotluiaicn du présent arrêté puor la durée rsaetnt à cuorir et aux coioitndns prévues par la centioionvn cvecoittlle précitée.

Article 4

Le dteeuricr des rteanlois du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl ofceiifl de la République française.

1969, n° 8 du 23 oocrtbe 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les diioissopnts de :

-l'avenant n° 110 (Salaires des O. ETAM) du 11 otorcbe 1990 à la cieotnonvn cilovlcete susvisée ;

-l'avenant n° 111 (Salaires des cadres) du 11 otcbroe 1990 à la ciotoenvnn clvtecolie susvisée.

Les dispositions de l'avenant n° 110 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires potant fiotxian du salaire minimum de croissance.

Article 2

Les dispositions des avenants susvisés redeviendront applicables dans le champ d'application territoriale et professionnelle de la convention collective du personnel des industries de crantage susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application professionnelle de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

-Haut-Rhin, Bas-Rhin ;

-Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges ;

ARRETE du 4 mars 1991

En vigueur en date du 15 mars 1991

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective du personnel des industries de construction du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de :

-l'avenant n° 112 (Salaires des O. ETAM) du 20 décembre 1990 à la convention collective susvisée ;

-l'avenant n° 113 (Salaires des cadres) du 20 décembre 1990 à la convention collective susvisée.

Article 2

Les dispositions des avenants susvisés redeviendront applicables dans le champ d'application territoriale et professionnelle de la convention collective du personnel des industries de construction susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus,

ARRETE du 8 avril 1991

En vigueur en date du 18 avr. 1991

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective du personnel des industries de construction du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de l'avenant n° 114 du 15 janvier 1991 à la convention collective susvisée.

-Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention) ;

-Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et notations des accords susvisés sont faits à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Les dispositions pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application professionnelle de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

-Haut-Rhin, Bas-Rhin ;

-Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges ;

-Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention) ;

-Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et notations des accords susvisés sont faits à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

Les dispositions de l'avenant susvisé redeviendront applicables dans le champ d'application territoriale et professionnelle de la convention collective du personnel des industries de construction susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application professionnelle de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin ;

- Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges ;

- Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurent pas à l'article 2 de la convention) ;

- Aube, Marne, Haute-Vienne.

Article 3

ARRETE du 26 mars 1992

En vigueur en date du 3 avr. 1992

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective pour le personnel des industries de gérance du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de :

- l'avenant n° 116 du 6 janvier 1992 concernant les salaires des ouvriers, employés, agents de maîtrise à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 117 du 6 janvier 1992 concernant les salaires des cadres à la convention collective susvisée.

Article 2

Les dispositions des antérieurs susvisés relatives aux obligations des employeurs et des salariés de la convention collective pour le personnel des industries de gérance susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-

ARRETE du 28 avril 1992

En vigueur en date du 14 mai 1992

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective pour le personnel des industries de gérance du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de l'avenant n° 115 du 30 décembre 1991 concernant la retraite complémentaire.

Article 2

Les dispositions de l'avenant susvisé relatives aux obligations des employeurs et des salariés de la convention collective pour le personnel des industries de gérance susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues,

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et sanctions des accords susvisés sont faits à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

dessus, obligations pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application personnel de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin ;

- Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges ;

- Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurent pas à l'article 2 de la convention) ;

- Aube, Marne, Haute-Vienne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et sanctions des accords susvisés sont faits à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, obligations pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application personnel de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin ;

- Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges ;

- Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cehr (cantons de ce département ne figurent pas à l'article 2 de la convention) ;

- Aube, Marne, Haute-Vienne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et sanctions des accords susvisés sont faits à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par la convention précitée.

Article 4

ARRETE du 29 octobre 1992

En vigueur en date du 7 nov. 1992

Atrilce 1er

Sont reeunds obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective pour le personnel des industries de transformation du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de :

- l'avenant n° 118 du 22 juin 1992 concernant les salaires des ouvriers, employés, agents de maîtrise à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 119 du 22 juin 1992 concernant les salaires des cadres à la convention collective susvisée.

Les dispositions de l'avenant n° 118 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires propres à l'industrie du secteur de croissance.

Article 2

Les dispositions des avenants susvisés s'appliquent également dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective pour le personnel des industries de :

ARRETE du 26 mars 1993

En vigueur en date du 1 avr. 1993

Atrilce 1er

Sont renoués obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des industries de transformation du 9 janvier 1969, tel qu'il a été modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 1992 " Prime d'ancienneté " conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 30 novembre 1992 " Citificatioass " conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Atrilce 2

Les dispositions des accords susvisés, s'appliquent également dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective du personnel des industries de transformation susvisée, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

s'appliquent, en vertu de l'article 1er du présent arrêté, sont rendues, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnelle de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin ;

- Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges ;

- Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cher (cantons de ce département ne faisant pas à l'article 2 de la convention) ;

- Aube, Marne, Haute-Marne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et incidences des accords susvisés sont faits à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

dans le champ d'application professionnelle de la convention collective susvisée et dans les départements suivants :

- Haut-Rhin, Bas-Rhin ;

- Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges ;

- Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cher (cantons de ce département ne faisant pas à l'article 2 de la convention) ;

- Aube, Marne, Haute-Vienne.

Article 3

L'extension et l'élargissement aux départements précités des effets et incidences des accords susvisés sont faits à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 31 janvier 1995

En vigueur en date du 10 févr. 1995

Art. 1er

Sont rdenues obligatoires, pour tous les elpymruoes et tous les salariés cripmos dnas le cmhap d'application de la ctieonvonn colectivle du pnreonsl des idtseunirs de corangante du 9 jainevr 1969, tel qu'il a été modifié par les atevanns n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 otrocbe 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les diopiotnsiss de l'avenant n° 120 (une annexe) du 14 nbveorme 1994 à la coinevtion ccillevote susvisée ;

ARRETE du 20 avril 1995

En vigueur en date du 29 avr. 1995

Art. 1er. -

Sont rueends obligatoires, pour tous les eroeupmys et tous les salariés des départements svuaitns : Aube, Marne, Haute-Marne, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges, Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pirtae Sud du Cehr (cantons de ce département ne fagrnut pas à l'article 2 de la convention), et dnas le champ d'application prissfnonoeel de la cniotonven cltioevcle du pnnsoeerl des ienuirsdts du cagnartone du 9 jaienvr 1969, les dpsistoionis de l'avenant n° 120 (une annexe) du 14 nbvmere 1994 à la cvnoeotinn ctvoilecle susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 31 jainivr 1995.

ARRETE du 19 juillet 1995

En vigueur en date du 29 juil. 1995

Altcrie 1er

Sont redenus obligatoires, pour tous les euemrlpyos cmrpois dnas le cmahp d'application de la ctnonoiven cvceolitle du penrsneol des iurdnisets du ctrnoagae du 9 jinvear 1969, tel que modifié par les antnveas n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 orobtce 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dtpoissoniis de l'avenant n° 121 (une annexe) du 21 aivrl 1995 à la cteinovnon clctoivele susvisée.

Alircte 2

ARRETE du 30 novembre 1995

En vigueur en date du 19 déc. 1995

Ailctre 1er

Sont rdnuées obligatoires, pour tous les elpmyoeurs et tous les salariés des départements stuniavs :

- Aube, Marne, Haute-Marne ;

- Bas-Rhin, Haut-Rhin ;

Article 2

L'extension et l'élargissement aux départements précités des etffes et snotiaccs des adocrs susvisés snot ftais à deatr de la piaobutlcin du présent arrêté pour la durée ratsnet à cirour et aux cnoiinotds prévues par la cievtnoonn ctiollcvee précitée.

Article 3

Le decuietrr des roeinatls du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oefficil de la République française.

Art. 2. -

L'élargissement aux départements précités des efefts et scntanios de l'avenant susvisé est fiat à detar de la pctuaiobiln du présent arrêté pour la durée retnsat à ciorur et aux coindttons prévues par la ceiovtnnon précitée.

Art. 3. -

Le drueceitr des rnaitelos du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrl offciel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bitellun oifcfeil du ministère, fcilcause Coennniovts cvteloloics n° 94-36 en dtae du 4 orcbtoe 1994, donsipible à la Dtiirecon des Juuoarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 36 F.

L'extension des etffes et scnotains de l'avenant susvisé est fiata à daetr de la pcoilbutan du présent arrêté pour la durée rsteant à coruir et aux coindtinds prévues par la cnooevtnn précitée.

Altcrie 3

Le decertuir des rleniatos du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral ocififel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btleliun oiefcil du ministère, facuclsie Cnoonvnteis ctovellcies n° 95-20 en dtae du 8 jlieult 1995, dpnsbioile à la Drectiion des Juraonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 37 F.

- Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Veosgs ;

- Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pitrae Sud du Cehr (cantons de ce département ne fignaurt pas à l'article 2 de la convention), et dnas le chmap d'application poefsiornensl de la cvinnoteon cctveilloe du psreonnell des inutsidres du crnongaate du 9 jveainr 1969, les diisootispns de l'avenant n° 121 (une annexe) du 21 aivrl 1995 à la cneoivnotn clctivoele susvisée, tel qu'étendu par l'arrêté du 19 jllueit 1995.

Acitlre 2

L'élargissement aux départements précités des effets et scintnaos de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

ARRETE du 11 juin 1996

En vigueur en date du 21 juin 1996

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés permanents dans le champ d'application de la convention collective du personnel des industries du bâtiment du 9 janvier 1969, tel que modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de l'avenant n° 122 (Salaires) du 18 mars 1996 à la condition que l'application des dispositions réglementaires fixant le salaire minimum de croissance.

ARRETE du 12 août 1996

En vigueur en date du 24 août 1996

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés permanents et les salariés des départements suivants :

Aube, Marne, Haute-Marne ;

Bas-Rhin, Haut-Rhin ;

Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges ;

Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie Sud du Cher (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention), et dans le champ d'application prévisoire de la convention collective du personnel des industries du bâtiment du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 122 (1 annexe) du 18 mars

ARRETE du 18 mars 1997

En vigueur en date du 27 mars 1997

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés permanents dans le champ d'application de la convention collective du personnel des industries du bâtiment du 9 janvier 1969, tel que modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de l'avenant n° 123 (Salaires) du 6

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cioenvtnnos cctveollis n° 95-20 en date du 8 juillet 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cventeons clteeivlcos n° 96-16 en date du 7 juin 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

1996 à la condition que l'application des dispositions réglementaires fixant le salaire minimum de croissance, tel qu'étendu par arrêté du 11 juin 1996.

Article 2

L'élargissement aux départements précités des effets et contenus de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cvnitonenos cleiecovts n° 96-16 en date du 7 juin 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26 rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

janvier 1997 à la condition que l'application des dispositions réglementaires fixant le salaire minimum de croissance, tel qu'étendu par arrêté du 11 juin 1996.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 4 juil. 1997

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les euloremyps et tous les salariés des départements suivants :

- Aube, Marne, Haute-Marne ;

- Bas-Rhin, Haut-Rhin ;

- Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges ;

- Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cher (cantons de ce département ne faisant pas à l'article 2 de la convention), et dans le champ d'application posé par l'article 1er de la convention du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 123 (Salaires) du 6 janvier

ARRETE du 11 avril 1972

En vigueur en date du 11 avr. 1972

Article 1er

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, conclu entre :

Le conseil national du patronat français ;

La confédération générale des petites et moyennes entreprises, D'une part, et

La confédération générale du travail ;

La confédération française démocratique du travail ;

La confédération générale du travail Force ouvrière ;

La confédération française des travailleurs chrétiens ;

La confédération générale des cadres,

D'autre part,

ARRETE du 12 novembre 2001

En vigueur en date du 12 nov. 2001

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les eulomyps et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention cloitvele du personnel des industries du bâtiment du 9 janvier 1969, tel que modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de l'avenant n° 125 du 26 avril 2001 relatif à l'emploi, la réduction, l'aménagement du temps de travail et les salaires minima (composé de 3 parties :

accord-cadre, accord noiant le secteur les entreprises de moins de 50 salariés, les salariés professionnels) à la

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cvnnooteis clevelitos n° 97-06 en date du 12 mars 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

1997 à la convention civile susvisée tel qu'étendu par arrêté du 18 mars 1997.

Article 2

L'élargissement aux départements précités des effets et dispositions de l'avenant susvisé est fait à date de la publication du présent arrêté pour la durée relative à la durée et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cntnnoveos ctelvoies n° 97-06 en date du 12 mars 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

sont rendus obligatoires pour tous les eulomyps et tous les salariés dans les entreprises dont l'activité est représentée au sein des organisations patronales signataires.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée relative à la durée et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que l'accord interprofessionnel dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du terme : " mineur " figurant au point relatif à la réduction de la durée hebdomadaire de travail du sous-paragraphe 3.2.1 du paragraphe 3.2 de l'article 3 de la 1re partie de l'accord-cadre :

- des 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 10 de la 2e partie de l'accord-cadre ;

- des deux derniers alinéas du paragraphe 21.2 de l'article 21 de la 3e partie de l'accord-cadre ;

- du 2e tiers du 2e alinéa de l'article 23 de la 3e partie de l'accord-cadre ;

- des heures : " les heures dépassant la durée légale qui en découleraient ne seraient pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires " figurait au 2e alinéa de l'article 24 de la 3e partie de l'accord-cadre ;

- du tiers : " moi-même " figurait au point relatif à la réduction de la durée habituelle de travail du sous-paragraphe 3.2.1 du paragraphe 3.2 de l'article 3 de la 1re partie de l'accord national concernant les entreprises de moins de 50 salariés ;

- des 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 10 de la 2e partie de l'accord national concernant les entreprises de moins de 50 salariés ;

- des deux derniers alinéas du paragraphe 21.2 de l'article 21 de la 3e partie de l'accord national concernant les entreprises de moins de 50 salariés ;

- du 2e tiret du 2e alinéa de l'article 23 de la 3e partie de l'accord national concernant les entreprises de moins de 50 salariés ;

- des termes : " les heures dépassant la durée légale qui en découleraient ne seraient pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires " figurait au 2e alinéa de l'article 24 de la 3e partie de l'accord national concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le paragraphe 3.1 (hors son sous-paragraphe 3.1.2) de l'article 3 de la 1re partie de l'accord-cadre est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1, L. 212-8 et L. 212-9 du code du travail, et de l'article 1er (paragraphe II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 en tant que :

- pour les entreprises dont l'effectif est de 20 salariés, la durée habituelle de travail de 35 heures sera applicable au 1er janvier 2002 ;

- un décompte annuel de la durée du travail ne sera possible que dans le cadre de la modulation du temps de travail ou la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année prévus par l'accord ;

- sur une année donnée, la durée annuelle du travail habituelle de 35 heures par semaine pourra être de moins de 1 600 heures.

Les deux premiers alinéas du sous-paragraphe 3.2.1 du paragraphe 3.2 de l'article 3 de la 1re partie de l'accord-cadre sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II, 2e alinéa) du code du travail, en tant que la prise d'une partie des journées ou demi-journées de repos doit être au choix du salarié.

Le 1er alinéa du paragraphe 5.1 de l'article 5 de la 1re partie de l'accord-cadre est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, en tant que l'attribution des heures supplémentaires celles qui ont été imposées par la nature ou la quantité du travail demandé, ou celles effectuées à la demande ou au moins avec l'accord préalable de l'employeur.

Le 2e alinéa du paragraphe 5.1 de l'article 5 de la 1re partie de l'accord-cadre est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 222-1-1 et L. 226-1 du code du travail, et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 3 de l'accord national relatif aux événements familiaux doit être pris en compte pour déterminer l'assiette, l'ouverture et le calcul des droits à congés et à bêtardoirs (y compris si celle-ci est attribuée en repos) pour heures supplémentaires.

Le 2e alinéa de l'article 8 de la 2e partie de l'accord-cadre est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (1er et 4e alinéas) du code du travail, en tant que si, sur une année donnée, la durée annuelle de travail habituelle de 35 heures est inférieure à 1 600 heures, l'attribution des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de cette durée inférieure.

Le 1er alinéa de l'article 10 de la 2e partie de l'accord-cadre est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (7e alinéa) du code du travail, en tant que le délai de prévenance doit être d'au moins sept jours ouvrés.

L'article 13 de la 2e partie de l'accord-cadre est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (1er et 4e alinéas) du code du travail, en tant que si, sur une année donnée, la durée annuelle de travail habituelle de 35 heures est inférieure à 1 600 heures, l'attribution des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de cette durée inférieure.

Le paragraphe 15.3 de l'article 15 de la 2e partie de l'accord-cadre est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (5e alinéa) du code du travail, en tant que le droit à repos compensatoire des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation doit être fixée dans un accord complémentaire.

Le 5e alinéa de la sous-division 19.3.3.1 du sous-paragraphe 19.3.3 du paragraphe 19.3 de l'article 19 de la 3e partie de l'accord-cadre est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du code du travail, en tant que les périodes de présence éventuellement prévues au contrat de travail doivent être de portée limitée.

Le 2e alinéa de l'article 24 de la 3e partie de l'accord-cadre est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, en tant que les heures supplémentaires éventuellement effectuées lors de ces activités de formation sont soumises aux modalités et modalités légales.

Le paragraphe 3.1 (hors son sous-paragraphe 3.1.2) de l'article 3 de la 1re partie de l'accord national concernant les entreprises de moins de 50 salariés est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1, L. 212-8 et L. 212-9 du code du travail et de l'article 1er (paragraphe II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, en tant que :

- pour les esirernteps dnot l'effectif est de 20 salariés, la durée hemiadaordbe de tariavl de 35 hueers srea alpbpclaie au 1er jjeavn 2002 ;

- un décompte annuel de la durée du tavrail ne srea poislsbe que dnas le carde de la maotdlioun du tpems de taviarl ou la réduction du tepms de tavrail suos frmoe de jours de rpoes sur l'année prévus par l'accord ;

- sur une année donnée, la durée aeulnnle du traiaavl crononrdaepst à la meonnye de 35 hreeus par snmeaie proura être de monis de 1 600 heures.

Les duex dirernes alinéas du sous-paragraphe 3.2.1 du paprrgaah 3.2 de l'article 3 de la 1re pratie de l'accord ntianoal cronaencnt les eesrinetrps de mnios de 50 salariés snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II, 2e alinéa) du cdoe du travail, en tnat que la prsie d'une ptaire des journées ou demi-journées de rpoes diot dreueemr au cohix du salarié.

Le tirt cnanorenct le complément différentiel de sarliae du pgrarahpae relatif au btilueln de sariale de l'article 4 de la 1re piarte de l'accord nnoaital cncnraonet les entepesirrs de minos de 50 salariés est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 143-2 (6°) du cdoe du travail.

Le 1er alinéa du paaarrpghe 5.1 de l'article 5 de la 1re ptrai de l'accord niatoanl cnerconnat les eresirpents de mnios de 50 salariés est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, en tnat que cntteusoint des hruées supplémentaires ceells qui ont été imposées par la nrtaue ou la quantité du tiraavl demandé, ou celles effectuées à la dndmeae ou au mnios aevc l'accord iptiilcme de l'employeur.

Le 2e alinéa du pparraghae 5.1 de l'article 5 de la 1re ptriae de l'accord nnaioatl cecnonanrt les estnpeirres de monis de 50 salariés est étendu suos réserve de l'application des artcleis L. 212-5, L. 222-1-1 et L. 226-1 du cdoe du travail, et de la loi n° 78-49 du 19 jneavr 1978 (article 3 de l'accord nonaital iorspoenneitfrensl annexé), en tnat que les jours fériés chômés et les congés pour événements fuilaaimx donivet être pirs en cpmtoe pour déterminer l'assiette, l'ouverture et le ccuall des dtoris à majtooarin et à biincoftoain (y cmporis si celle-ci est attribuée en repos) pour hreues supplémentaires.

Le 2e alinéa de l'article 8 de la 2e pairte de l'accord nnotaial cacennnrot les enrpeesirts de mnios de 50 salariés est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (1er et 4e alinéas) du cdoe du travail, en tnat que si, sur une année donnée, la durée aullnnne de tivaral creprosonadnt à la durée mnenyoe hmbieaarodde de 35 hueers est inférieure à 1 600 heures, censnuiottt des hereus supplémentaires les hreeus effectuées au-delà de cette durée inférieure.

Le 1er alinéa de l'article 10 de la 2e ptarie de l'accord nnitaoal cncornaent les eeiestpnrrs de mions de 50 salariés est étendu

suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (7e alinéa) du cdoe du travail, en tnat que le délai de prévenance diot être d'au minos spet jours ouvrés.

L'article 13 de la 2e pirtae de l'accord nnatioal cnrnanoect les estrerpiens de mnios de 50 salariés est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (1er et 4e alinéas) du cdoe du travail, en tnat que si, sur une année donnée, la durée aunnelle de tviaral crrdsoeannopt à la durée menynoe hdoirabedame de 35 hreues est inférieure à 1 600 heures, cnosinuttet des hreeus supplémentaires les hruées effectuées au-delà de cette durée inférieure.

Le phrgaaapre 15.3 de l'article 15 de la 2e priate de l'accord noaitanl cnocaennrt les esnireeprts de mnois de 50 salariés est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (5e alinéa) du cdoe du travail, en tnat que le droit à reops cotumespenar des salariés n'ayant pas almccpoi tutoe la période de miloaotudn devra être fixée dnas un accrod complémentaire.

Le 5e alinéa de la sous-division 19.3.3.1 du sous-paragraphe 19.3.3 du prahpragae 19.3 de l'article 19 de la 3e patrie de l'accord nnaaotil crnnocneat les etprniesers de moins de 50 salariés est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du cdoe du travail, en tnat que les périodes de présence éventuellement prévues au carotnt de tviaral drnvoet être de portée limitée.

Le 2e alinéa de l'article 24 de la 3e priate de l'accord nioaanlt ccnenonart les esireentprts de moins de 50 salariés est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, en tnat que les heerus supplémentaires éventuellement effectuées lros de ces aonctis de ftroimoan seonrt suiesoms aux majatorions et biioficontans légales.

Le barème des saeliars mnmiia poinsfenrselos est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jenviar 2000 et des diipsoontsis réglementaires paorntt fatoxiin du sailare mumimin de croissance.

Atclrie 2

L'extension des etfefs et sinotacns de l'avenant susvisé est faite à deatr de la ptualcboin du présent arrêté pour la durée rtsenat à coirur et aux coindtons prévues par ledit avenant.

Alrctie 3

Le dceieurtr des ratlineos du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul ofciifel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Biuletln oeciiffl du ministère, fiucslcae Conioetnnvs cecielovlts n° 2001/21 en dtae du 22 jiun 2001, dpnbsloie à la Drceioitn des Junouarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirlx de 7,01 Euro.

ARRETE du 23 avril 2002

En vigueur en date du 23 avr. 2002

Airtcle 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eyeopulrms et tuos les salariés corpims dnas le cahmp d'application de la coveinotnn ciocevtlle du peresonl des ientudsrís du cgrnotnaae du 9 jvaenir 1969, tel que modifié par ananetvs n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 ocborte 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les disntoiposis de l'avenant n° 126 du 27 nmoervbe 2001 (salaires) à la cooinnvten ccvoetllile susvisée, suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jneviar 2000 et des dnssooistipis réglementaires prtoant faixxotn du sraliae munimim de croissance.

ARRETE du 21 août 2002

En vigueur en date du 1 sept. 2002

Alctrie 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eepomlyurs et tuos les salariés des départements svnitaus :

Aube, Marne, Haute-Marne ;

Bas-Rhin, Haut-Rhin ;

Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vsgoes ;

Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et pirtae sud du Cehr (cantons de ce département ne fiunrgat pas à l'article 2 de la convention), et dnas le cmhap d'application psnfoneeisrl de la citoevonnn ctlcovilee du psorenenl des idistruens du catnognrae du 9 jvieanr 1969, les dspoiioitsns de l'avenant n° 126 du 27 nrbveome 2001 (salaires minima) à la cetonvonin cioclvtle susvisée, tel

ARRETE du 25 octobre 2002

En vigueur en date du 6 nov. 2002

Atrlice 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eperouymis et tuos les salariés des départements situanvs :

Aube, Marne, Haute-Marne ;

Bas-Rhin, Haut-Rhin ;

Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vogses ;

Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et ptirae sud du Cehr (cantons de ce département ne fniraugt pas à l'article 2 de la convention), et dnas le champ d'application psnsoefnreoil de la cnevonoitn civetlcole du poenrnsl des itneudirrs du ctoargnane du 9 jevainr

Actirle 2

L'extension des eeftfs et siacnotns de l'avenant susvisé est fiat à detar de la puoalicitbn du présent arrêté puor la durée rasetnt à ciruor et aux connitodis prévues par leidt avenant.

Alircte 3

Le dricueetr des rnloiaets du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oifcefil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bltuelin oifceifl du ministère, faicscule Cotinvnneos cliietecovs n° 2001/21 en dtae du 1er février 2002, dlbsionpie à la Drocteiin des Jouunrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

qu'étendu par arrêté du 23 aivr 2002 publié au Jaruonl oiecffil du 4 mai 2002.

Artcile 2

L'élargissement aux départements considérés des etffes et snonaitcs de l'avenant susvisé est fiat à dtaer de la piolucatbn du présent arrêté puor la durée rstanet à ciuror et aux cdioointns prévues par ledit avenant.

Alcrtie 3

Le durteecir des rnetlaois du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonruar oiecffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Beluitln oiefficl du ministère, flicscaue cvtoeninons clcvtlieeos n° 2002/01 en dtae du 1er février 2002, dlipbsnoie à la Dioriectn des Juuonrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

1969, les dponioisitss de l'avenant n° 125 du 26 avril 2001 raitlef à l'emploi, la réduction, l'aménagement du tpems de tiavarl et les saraelis mniima (composé de tiors paretis : accord-cadre, accrod naoinatl connenacr les eiptesrenrs de mnois de ciqtnunae salariés, sarlaies mimnia professionnels) à la coientonvn ceoltlcvie susvisée étendu par arrêté du 12 nmvrbeoe 2001 publié au Joraunl oceiffil du 24 nbvroeme 2001.

Artclie 2

L'élargissement aux départements considérés des efftes et snacnoits de l'avenant susvisé est fiat à dater de la pcioblutain du présent arrêté puor la durée retnsat à ciorur et aux cnoiiodtns prévues par ldiet avenant.

Arlitce 3

Le dcetreuir des roaenitls du tviraal est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

ARRETE du 3 octobre 2003

En vigueur en date du 3 oct. 2003

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés embauchés dans le champ d'application de la convention collective du personnel des industries du bâtiment du 9 janvier 1969, tel que modifié par avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de l'avenant n° 127 du 9 octobre 2002 relatif au travail de nuit à la construction civile, à l'exclusion du cinquième alinéa de l'article 5 (Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit) comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail.

ARRETE du 24 novembre 2003

En vigueur en date du 4 déc. 2003

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés embauchés dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du bâtiment du 9 janvier 1969, tel que modifié par avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974 et n° 70 du 31 mai 1978, les dispositions de l'avenant n° 129 du 16 septembre 2003 relatif aux seules missions pluriannuelles à la construction civile, à l'exclusion du cinquième alinéa de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée introduisant une garantie mensuelle de rémunération.

ARRETE du 9 décembre 2003

En vigueur en date du 18 déc. 2003

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés des départements suivants :

Aube, Marne, Haute-Marne ;

Bas-Rhin, Haut-Rhin ;

Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges ;

Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme et partie sud du Cher (cantons de ce département ne

relevant du ministère, sauf pour les entreprises citées au n° 2001/21 en date du 22 juin 2001, relative à la Direction des Entreprises officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

La deuxième phrase du huitième alinéa de l'article 5 susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sinistres de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par le présent avenant.

Article 3

Le directeur des ressources du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro de référence 2002/44, relative à la Direction des Entreprises officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et sinistres de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par le présent avenant.

Article 3

Le directeur des ressources du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro de référence 2003/43, relative à la Direction des Entreprises officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

relatif à l'article 2 de la convention), et dans le champ d'application des dispositions de la convention collective du personnel des industries du bâtiment du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 127 du 9 octobre 2002 relatif au travail de nuit à la construction civile, à l'exclusion du cinquième alinéa de l'article 5 (Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit) comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail.

La deuxième phrase du huitième alinéa de l'article 5

susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail.

Article 2

L'élargissement aux départements considérés des effets et situations de l'avenant susvisé est fait à défaut de la participation du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

ARRETE du 6 février 2004

En vigueur en date du 17 févr. 2004

Article 1er

Sont rattachées obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés des départements suivants :

Aube, Marne, Haute-Marne ;

Bas-Rhin, Haut-Rhin ;

Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Vosges ;

Allier, Cantal, Corrèze, Creuse, Indre, Loire, Haute-Loire, Lot, Puy-de-Dôme, et parties sud du Cher (cantons de ce département ne figurant pas à l'article 2 de la convention),

et dans le champ d'application professionnelle de la convention collective du personnel des industries du bâtiment du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 129 du 16 septembre 2003, relatif aux salariés du secteur professionnel, à la convention

ARRETE du 1 mars 2004

En vigueur en date du 11 mars 2004

Article 1er

Sont rattachées obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés du secteur privé dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du bâtiment du 9 janvier 1969, tel que modifié par les avenants n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 octobre 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mars 1974, n° 70 du 31 mai 1978 et n° 128 du 23 avril 2003, modifié par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2003, les dispositions de :

- l'avenant n° 128 du 23 avril 2003 portant sur la durée de la convention collective du personnel des industries du bâtiment du 9 janvier 1969 susvisée, à l'exclusion :

- des réunions " non rémunérées " figurant au premier alinéa du point 2 (réunions d'organismes professionnels ou de commissions paritaires prévues par voie réglementaire) de l'article 8 (Exercice du droit syndical) comme étant rattachées aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 992-8 du code du travail ;

- du terme " salariés " figurant au premier alinéa de l'article 9

de l'annexe du présent arrêté est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

825 Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combexelle

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule coté n° 2002/44, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Le présent arrêté, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instituant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'élargissement aux départements considérés des effets et situations de l'avenant susvisé est fait à défaut de la participation du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule coté n° 2003/43, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

(Commission paritaire du cartonage) et aux troisième, septième et huitième alinéas de l'article 10 (Commission paritaire d'interprétation) comme étant rattachées aux dispositions combinées des articles L. 132-2 et L. 133-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence (Cass. soc. 17 septembre 2003, Fédération chimie CGT-FO) ;

- des termes " à condition qu'il en fasse la demande dans un délai de un mois suivant la date de cessation de l'activité des indemnités journalières de la sécurité sociale " figurant au deuxième alinéa de l'article 38 (Formalités en cas d'accidents du travail) comme étant rattachées aux dispositions de l'article L. 122-32-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 13 (Comité d'entreprise ou d'établissement) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 431-1 et suivants du code du travail rattachés aux comités d'entreprise.

Le premier alinéa de l'article 14 (Financement des activités sociales et culturelles, budget de fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail.

L'article 21 (Bulletin de paie) est étendu, s'agissant des mnenois que diot ceprmootr le bliteuln de paie, suos réserve de l'application des dnsooitpiiss de l'article R. 143-2 du cdoe du travail.

Le pereimr alinéa de l'article 23 (Heures supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application des dpiooiinssts du piermer alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la juienucsrdrpe de la Cuor de ctisaoasn aux teerms de lllaque cutsnnoetit également des heures supplémentaires cleels aceiclmops aevc l'accord iimcplte de l'employeur (Cass. soc. Mlruepsts c/Boutiller, 19 aivr 2000).

L'article 24 (Définition de l'ancienneté) est étendu suos réserve de l'application des dntopioiisss des acetrils L. 931-7, L. 931-23 et L. 931-29 du cdoe du travail, qui amiesinslt à du tpmes de tarvial eteciff les périodes de congés de formation, de blian de compétence, de vtladioian des acuiqs de l'expérience et du congé jneue travailleur.

Le deuxième alinéa du pinot 2 (indemnisation des congés payés) de l'article 34 (Congés payés) est étendu suos réserve de l'application des dssoiiopnts des alirctes L. 223-4 et L. 223-11 du cdoe du travail.

L'article 35 (Congés eentlnceipos puor événements familiaux) est étendu suos réserve de l'application des dpsiiionoists combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nevmore 1999 reatilve au ptcae civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Les aetlicrs 37 (Maladies et accidents) et 136 (Remplacement pneandt la maladie) snot étendus suos réserve de l'application des diintsoiosps de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail, tlees qu'interprétées par la jiuneusdcprre de la Cuor de cassotin (De L'Hamaide c/Radiospares, 10/11/1998).

Le troisième alinéa de l'article 38 (Formalités en cas d'accidents du travail) est étendu suos réserve de l'application des

ARRETE du 28 octobre 2004

En vigueur en date du 25 nov. 2004

Atcilre 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eluormpyes et tuos les salariés cpmoirs dnas le cmahp d'application de la convontein cleltocvie nanoalite du poernnsel des iisurntes du cagnttranoe du 9 jinaevr 1969, tel que modifié par les ateanvns n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 oobrtce 1969, n° 12 du 10 juin 1970, n° 35 du 14 mras 1974, n° 70 du 31 mai 1978 et n° 128 du 23 avril 2003 modifié par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2003, les dspitoisinos de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004, reilatf au régime de prévoyance obligatoire, à la ceitvonnon ctlecoilve nltionaae susvisée, à l'exclusion des tmeres " au puls trad au 65e anrsaerniive " fignaut à l'article 7 (garantie incapacité timapreore de taiavr du pennreosl crade et non cadre) comme étant crtornaies aux dotispsniois du pemirer alinéa de l'article L. 122-45 du cdoe du tiavral deuqul il résulte qu'aucun salarié ne

dtinoispos du premier alinéa de l'article L. 122-32-5 du cdoe du travail.

L'article 49 (Commission prrtiaie de l'emploi) est étendu suos réserve de l'application des dossinipitos de l'article 4 de l'accord ntoinaal isntosnfroirenepel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Les atercils 73, 95, 116 et 143 rtefials à l'indemnité de msie à la rtietrae ou de départ en rieartte albppcliae rmpeenesevictt aux ouvriers, aux employés, aux antegs de maîtrise et aux cdears snot étendus suos réserve de l'application des dnpiotsioiss du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 142 (Indemnité de licenciement) est étendu suos réserve de l'application des doptsoinsiis de l'article R. 122-2 du cdoe du taairvl ;

- l'avenant n° 1 du 15 décembre 2003 miidonfat l'avenant n° 128 du 23 avir 2003 susvisé.

Acrltie 2

L'extension des efftes et sntcaions des aanevnts susvisés est ftaie à dater de la ptoicaulbn du présent arrêté puor la durée restant à courir et aux cnnoioitds prévues par listdes avenants.

Actlire 3

Le deteurcir des reltanois du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oifecfil de la République française.

Nota. - Les ttxees des avennats susvisés ont été publiés au Btieulln oiieffcl du ministère, fcsauleics cnevoontis cctvleelois n° 2003/23 (avenant n° 128) et n° 2004/2 (avenant n° 1 à l'avenant n° 128), dpslnoiebis à la Dotcrien des Jraouunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, rpcsmevneieett aux pircx de 7,23 Euro et 7,32 Euros.

puet friae l'objet d'une mruese discriminatoire, decrtie ou indirecte, nnometmat en matière de rémunération.

Atcirle 2

L'extension des etffes et soctainns de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la pocibulaitn du présent arrêté puor la durée rntsae à crooir et aux citooindns prévues par lidet avenant.

Artlice 3

Le ducireter des rlainoets du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol oefficil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bliluten ofiiecfcl du ministère, fucasilce convtienons celliectovs n° 2004/30, diolnsbpie à la Drtecoiin des Jnaouurx officiels, 26, rue

ARRETE du 14 avril 2005

En vigueur en date du 24 avr. 2005

Alirtce 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eelruypoms et tuos les salariés cromips dnas le cmhap d'application de la ctnoivnoen cvtoclliee noalantie du pserenonl des idesuintrs du cgannotrae du 9 jneivar 1969, tel que modifié par les avanntes n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 ooctrbe 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974, n° 70 du 31 mai 1978 et n° 128 du 23 arvil 2003, modifié par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2003, les dinioisptsos de l'avenant n° 131 du 20 décembre 2004, raetlif aux srilaeas mminia professionnels, à la conetvinon coivelltce nnaaoilte susvisée, suos réserve, d'une part, de l'application des dtipsnoiosis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvaenir 2000 modifiée iatannusrt une grnaiate mneselule de rémunération et, d'autre part, des dsptiiosons réglementaires pnoratt ftoxiian du saralie mmiiunm ieoensrirtoeptsfnnl de

ARRETE du 6 décembre 2005

En vigueur en date du 16 déc. 2005

Airlcte 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eopylrumes et tuos les salariés cmipors dnas le chmap d'application de la cionvotnen ceitolclve niaatolne du pesonernl des insrtudies du coanrngate du 9 jjavner 1969, tel que modifié par les avannets n° 1 du 18 février 1969, n° 8 du 23 oroctbe 1969, n° 12 du 10 jiun 1970, n° 35 du 14 mras 1974, n° 70 du 31 mai 1978 et n° 128 du 23 avirl 2003, modifié par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2003, les dtsonpsiiiois de l'avenant n° 132 du 19 jelliut 2005, ratelif aux slaeris mminia professionnels, à la cvneoontin cevtlcoile notalinae susvisée.

croissance.

Acritle 2

L'extension des efefts et saicnotns de l'avenant susvisé est fiata à daetr de la patuioclibn du présent arrêté puor la durée raestnt à ciuror et aux cointinods prévues par ledit avenant.

Ariltce 3

Le dutecierr des rianoltes du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl ocfeifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btilueln oifciefl du ministère, flcsuicae citnnvoeons covclltiees n° 2005/5, diibsolpne à la Droietcin des Juanourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pîrx de 7,50 Euros.

Alritce 2

L'extension des etfefts et stcianons de l'avenant susvisé est fiata à dtaer de la pocbuiitlan du présent arrêté puor la durée rtasnet à courir et aux coinnodits prévues par leidt avenant.

Aitlcree 3

Le duriecter des ritenlaos du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol offeicil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beullitn oefiifcl du ministère, fiaciscue cviennnoots ciloceltevs n° 2005/36, dnilsbopie à la Direitcon des Juoanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pîrx de 7,50 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489)

JORF n°0298 du 26 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 156 du 20 mars 2018 relatif aux salaires minima professionnels, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489)

JORF n°0022 du 26 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 du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2017 à l'accord du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. A l'article 7, les mots : « de la base conventionnelle » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489)

JORF n°0183 du 8 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 du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 153 du 29 mars 2016 relatif aux congés payés et aux indemnités de licenciement, à la convention collective susvisée.

L'article 34-4 de la convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage tel qu'il résulte de l'avenant n° 153 est étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de règles de fractionnement telle que prévue par l'article L. 3141-21 du code du travail.

L'article 34-4 de la convention collective nationale tel qu'il résulte de l'avenant n° 153 est étendu à l'exclusion des mots : « conformément à l'article L. 3141-19 du code du travail », les dispositions prévues ayant été supprimées dudit article par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours

professionnels pour devenir supplétives et figurent désormais à l'article L. 3141-23 du code du travail.

Les articles 72, 94, 115 et 142 de la convention collective nationale tels qu'ils résultent de l'avenant n° 153 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1234-9, et R. 1234-1 à R. 1234-4 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

L'article 137 de la convention collective nationale tel qu'il résulte de l'avenant n° 153 est étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de congés payés telle qu'établie par les articles L. 3141-10, L. 3141-15, L. 3141-21 et L. 3141-22 du code du travail.

Le 6e alinéa de l'article 137 de la convention collective tel qu'il résulte de l'avenant n° 153 est étendu à l'exclusion des termes : « - dans la limite de douze mois - » en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article D. 3141-3 du code du travail.

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 est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489)

JORF n°0097 du 21 avril 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 du personnel des industries de cartonnage du 9 janvier 1969, les stipulations de l'avenant n° 45 du 4 juillet 2019 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489)

JORF n°0302 du 15 décembre 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 du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969, les stipulations de l'avenant n° 158 du 5 mars 2020 relatif aux salaires minima professionnels, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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 7 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 janvier 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489)

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 du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969, et dans son propre champ, les stipulations de l'accord du 16 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi pour les entreprises du cartonnage et des articles de papeterie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2.2 est étendu sous réserve du respect des 2e et 3e alinéas de l'article L. 5122-1 du code du travail, prévoyant un traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre, et du VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

L'article 2.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence.

L'article 2.5 est étendu sous réserve du respect de dispositions de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect 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'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 4 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489)

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489)

JORF n°0311 du 24 décembre 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 du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019 à l'accord du 13 janvier 2011 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Dans la grille de cotisations de l'article 2, le terme : « OCIRP » est exclu de l'extension conformément à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel.

L'article « 3.1 Dépôt légal » de l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011 tel que modifié par l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

L'article « 3.1 Dépôt légal » de l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011 tel que modifié par l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant n° 4 du 13 novembre 2020 à l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011 à l'accord du 28 juin 2004 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

L'article 4 portant modification de l'article « 3.1 - Dépôt légal » de l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.