
Cartonnage

(industrie du)

BROCHURE JO 3135

IDCC 489

Convention collective nationale du 9 janvier 1969 révisée par Accord du 17 avril 2019

Mod. par Accord 17 avr. 2019, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022, applicable à compter 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Titre 1

Gestion de la convention collective

Chapitre 1

Clauses statutaires

Article 1

Préambule

Cartonnage et Articles de Papeterie (ex Fédération Française du Cartonnage et des Articles de Papeterie) et les organisations syndicales signataires, dans l'intention d'établir des rapports de bonne entente et de parfaite 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 sont le fruit d'accords historiques entre les partenaires sociaux de la branche qui sont attachés à leur application.

Article 2

Champ d'application

Avenant n° 2, 29 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT.

La présente convention conclue en application du Livre II partie II du Code du Travail est applicable à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

Elle ne fait pas obstacle aux droits spécifiques de certaines régions administratives et/ou aux usages locaux.

Elle règle les conditions générales des rapports entre employeurs et salariés, exerçant leur activité dans les entreprises de fabrication de cartonnages et des fabriques d'articles de papeterie entrant dans son champ d'application.

La convention collective est applicable au personnel qui travaille non seulement dans les usines proprement dites, mais également dans les sièges sociaux, administratifs ou commerciaux, dépôts et autres établissements dépendant des entreprises concernées.

Cette convention s'applique aux salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) dont l'activité s'exerce dans les industries de la transformation du carton et de la fabrication des articles de papeterie et de bureau, par référence à la Nomenclature d'Activité Française (NAF rev.2) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008 et qui est la suivante :

17.21 A : Fabrication d'emballage en papier ou en carton ondulé à l'exclusion des entreprises fabriquant du carton

ondulé.

17.21 B : Fabrication de cartonnages (boîtes, emballages, cartonnages pliants, cartonnages de bureau ou de présentation, boîtes pâtissières, emballages alimentaires, etc., en carton (ou en carton contrecollé ou paraffiné)

17.22 Z : Fabrication de vaisselle en carton

17.23 Z : Fabrication d'articles de papeterie :

— la fabrication d'enveloppes et de cartes-lettres

— la fabrication d'articles de papeterie à usage scolaire et commercial (cahiers, classeurs, registres, livres comp-tables, formulaires commerciaux, etc.), dès lors que l'information imprimée n'est pas la finalité principale

— la fabrication de boîtes, de pochettes et de présentations similaires renfermant un assortiment d'articles de cor-respondance

— Fabrication d'enveloppes et de pochettes postales

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

17.29 Z :

Fabrication de tubes, mandrins, tambours, busettes, bobines et canettes en carton

Fabrication d'articles moulés ou pressés en pâte à papier

18.12 Z :

Fabrication et cartonnage pour la photo et l'échantillonnage

Fabrication de cartonnage de bureau, magasin, classement

Fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles

Façonnés comptables et de bureau divers

22.29 B : Fabrication de fournitures de bureau et fournitures scolaires en matières plastiques :

Cette dernière activité est commune aux branches industrielles des fabriques d'articles de papeterie et de la plastur-gie qui reconnaissent que, dans ce cas précis, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit :

L'entreprise ou l'établissement continuera à appliquer la convention collective qu'elle ou il appliquait à la date d'entrée en vigueur du Protocole d'Accord du 27 mars 1996 ;

Les entreprises ou établissements créés après cette date opteront pour l'application de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives.

(*Al. précédents remplacés par Avenant n° 2, 29 nov. 2022, non étendu*) Cette convention s'applique aux salariés (*ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres*) dont l'activité s'exerce dans les industries de la transformation du carton et de la fabrication des articles de papeterie et de bureau, par référence à la Nomenclature d'Activité Française (NAF rev.2) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008 et qui est la suivante :

17.21 A : *Fabrication d'emballage en papier ou en carton ondulé à l'exclusion des entreprises fabriquant du carton ondulé.*

17.21 B : *Fabrication de cartonnages (boîtes, emballages, cartonnages pliants, cartonnages de bureau ou de pré-sentation, boîtes pâtissières, emballages alimentaires, etc., en carton (ou en carton contrecollé ou paraffiné)*

17.21 C : *Fabrication d'emballages en papier :*

- *fabrication de sacs et de sachets en papier,*

- *fabrication de sacs de grande contenance en papier*

17.22 Z : *Fabrication de vaisselle en carton*

17.23 Z : *Fabrication d'articles de papeterie :*

- *la fabrication d'enveloppes et de cartes-lettres,*

- *la fabrication d'articles de papeterie à usage scolaire et commercial (cahiers, classeurs, registres, livres comp-tables, formulaires commerciaux, etc.), dès lors que l'information imprimée n'est pas la finalité principale,*

- *la fabrication de boîtes, de pochettes et de présentations similaires renfermant un assortiment d'articles de cor-respondance,*

- *Fabrication d'enveloppes et de pochettes postales*

58.19 Z : *Édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf calendriers d'art)*

17.29 Z :

Fabrication de tubes, mandrins, tambours, busettes, bobines et canettes en carton,

Fabrication d'articles moulés ou pressés en pâte à papier

18.12 Z :

Fabrication et cartonnage pour la photo et l'échantillonnage, Fabrication de cartonnage de bureau, magasin, classement,

Fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles,

Façonnés comptables et de bureau divers

22.29 B : *Fabrication de fournitures de bureau et fournitures scolaires en matières plastiques :*

Cette dernière activité est commune aux branches industrielles des fabriques d'articles de papeterie et de la plasturgie qui reconnaissent que, dans ce cas précis, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit :

• *L'entreprise ou l'établissement continuera à appliquer la convention collective qu'elle ou il appliquait à la date d'entrée en vigueur du Protocole d'Accord du 27 mars 1996 ;*

• *Les entreprises ou établissements créés après cette date opteront pour l'application de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives.*

En application des dispositions de l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019 :

32.99Z

— *la fabrication de stylos et de crayons de tous types, mécaniques ou non ; la fabrication de mines pour crayons*

— 32.99.12 : *Stylos ; stylos et marqueurs à feutre ; porte-mines*

— 32.99.13 : *Stylos à dessiner ; stylos à plumes et autres stylos (à l'exclusion des compas et*

tire-lignes relevant du code NAF 26.51.32)

— 32.99.14 : *Assortiments d'articles pour écriture, porte-stylos, porte-crayons et articles similaires ; et leurs parties : parties d'articles (plumes, cartouches pour stylos à bille, etc.) à l'exclusion des cartouches d'encre pour stylos (relevant du code NAF 20.59.30) et boîtes de compas (relevant du code NAF 26.51.32)*

— 32.99.15 : *Crayons noirs ou de couleur, mines de crayon, pastels, fusains, craies à écrire ou à dessiner et craies de tailleur*

— *la fabrication de dateurs, de cachets ou de numéroteurs, d'appareils manuels pour l'impression d'étiquettes, d'imprimeries à main, de rubans encreurs préparés pour machines à écrire et de tampons encreurs*

— 32.99.16 : *Ardoises et tableaux à écrire ; cachets à dater, sceller ou numéroter et articles similaires ; rubans de machines à écrire et similaires ; tampons encreurs ; rubans et tampons encreurs ; timbres humides et cachets ; cire à cacheter, timbreurs, dateurs, composteurs, etc. à l'exclusion des : taille-crayons (25.71.13) ; machines de bureau (28.23), règles, tables à dessin (26.51.32)*

2823Z *Fabrication de petits instruments et équipements de bureau :*

— *la fabrication de relieurs de bureau (reliures plastiques ou à bande), la fabrication de taille-crayon*

— *la fabrication de machines à poser et à enlever les agrafes, la fabrication de distributeurs de ruban*

— *la fabrication de perforatrices, la fabrication de tableaux noirs, blancs.*

— *à l'exclusion de l'ensemble des autres activités reprises sous le code NAF 2823Z.*

Article 3 Durée de la Convention Collective

3.1 Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2 Dénonciation

Elle pourra être dénoncée avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. Dans ce cas, elle restera en vigueur pendant la durée d'un an courant à compter de l'expiration du délai de préavis, à moins qu'une nouvelle convention ait été conclue entre-temps.

Pour être valable, toute dénonciation doit obligatoirement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

3.3 Révision

Une procédure de révision de la présente convention collective pourra être engagée dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du Code du Travail.

La partie qui demande la révision doit accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les négociations puissent commencer dans les 15 jours au maximum suivant la réception de la lettre recommandée.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la convention révisée, signée à la suite de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Article 4 **Dépôt aux prud'hommes**

La présente convention sera notifiée et déposée selon les règles prévues par le code du travail.

Article 5 **Adhésion à la convention**

Conformément à l'articleL. 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'articleL. 2121-1 du Code du Travail, ou tout employeur qui n'est pas partie prenante de la présente convention, avenants et annexes, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès des services du Ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 6 **Affichages et communications**

6.1 **Convention collective**

L'employeur est tenu d'informer les salariés sur les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, notamment au moment de l'embauche.

Le salarié doit pouvoir consulter un exemplaire à jour de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Un avis doit être affiché sur le lieu de travail, indiquant l'existence de la convention et précisant où et dans quelles conditions elle peut être consultée.

Dans les entreprises qui en sont pourvues, l'employeur mettra à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention collective sur l'intranet de l'entreprise.

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel, titulaire et suppléant, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés, un exemplaire de la présente convention ainsi que ses avenants et annexes et/ou le lien internet permettant de consulter ce texte avec accord des parties.

L'employeur fournit chaque année aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

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

6.2 **Règlement intérieur**

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

Après consultation pour avis des représentants du personnel, le règlement fixe exclusivement :

- Les mesures 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 protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le règlement intérieur rappelle :

- Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du Travail.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions 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.

6.3 Autres affichages obligatoires

L'employeur est notamment tenu d'afficher, dans les locaux normalement accessibles aux travailleurs :

- 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 territorialement 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 2

Commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation

Article 7 **Commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation**

7.1 **Rôle de la CPPNIC**

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 collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie de la durée du travail, du travail à temps partiel et intermittent 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, devront être transmis, par l'un quelconque des signataires, à la CPPNIC à l'une des adresses suivantes :

- en version informatique : cppni.cartonnage@cap-fede.fr
- en version papier : CAP, 4-6 rue de Borromée - 75015 Paris
- Exercer un rôle d'interprétation de la convention collective et/ou de conciliation à la demande d'un salarié, d'une entreprise, d'une organisation syndicale, ou d'une juridiction ;
- Planifier les négociations de la branche au cours de l'année.

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

7.2 **Composition et indemnisation**

Le nombre de salariés qui participent à une CPPNIC décidée entre organisations d'employeurs et de salariés est fixé par organisation syndicale représentative comme suit :

- 8 pour les commissions paritaires de négociation
- 4 pour les commissions paritaires de travail.

La participation de salariés à une CPPNIC 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 maintien de salaire 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 indispensables aux salariés désignés pour participer aux commissions paritaires seront remboursés par l'entreprise sur justificatifs et dans la limite du barème de remboursement en vigueur au sein de la SPPIPC (Section Paritaire Professionnelle de l'Inter secteur 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 cinquante salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés participant aux négociations sont prises 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 seront 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.

7.3 Protection

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

7.4 Saisine

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 CPPNIC dans le délai maximum de 3 semaines.

7.4.2 Conciliation

Lorsque la CCPNIC 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, cette demande doit être adressée par lettre recommandée au siège de CAP.

Cette demande expose la nature du différend.

Les parties intéressées sont ensuite avisées de la date de convocation.

Les pièces nécessaires à la tenue de cette commission sont adressées aux parties avec la convocation, sauf en cas de force majeure.

Les modalités inhérentes aux réunions et décisions de la CPPNIC sont fixées dans un règlement intérieur.

Titre 2 Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Chapitre 1 Droit syndical et liberté dans l'entreprise

Article 8 Liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats de salariés peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises, conformément à la législation en vigueur.

Les employeurs n'ont pas le droit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Les membres du personnel ont l'obligation de respecter les opinions des autres salariés et, en particulier, la liberté, pour chacun d'adhérer et d'appartenir ou non à un syndicat de salariés.

Il est rappelé que l'employeur n'a le droit :

- ni de prélever les cotisations syndicales sur les salaires du personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci,
- ni d'employer un moyen de pression quelconque en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

Les parties contractantes s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation politique ou syndicale, ou d'y exercer des fonctions;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou ethnique.

Elles veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront à en faire assurer le respect intégral auprès de leurs ressortissants respectifs.

Le Code du Travail précise que toute mesure prise en contradiction avec ces dispositions est considérée comme nulle et donne lieu à des dommages et intérêts.

En cas de non-respect du droit à la liberté syndicale, le salarié intéressé ou son organisation syndicale, ou une organisation syndicale des employeurs signataires de la présente convention pourra saisir la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation 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)

9.1

Congés syndicaux

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale (AG, congrès, ...), sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci. Ces autorisations devront être demandées au moins quinze jours ou exceptionnellement 7 jours à l'avance.

Ces absences ne devront pas apporter de gêne importante à la marche de l'entreprise.

9.2

Réunions d'organismes professionnels ou de commissions paritaires prévues par voie réglementaire

Des autorisations d'absence seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister à des réunions d'organismes professionnels ou des réunions paritaires prévues par voies réglementaires, dans les conditions prévues par les dispositions légales relatives au congé pour engagement associatif, politique ou militant, notamment en ce qui concerne les modalités d'une éventuelle prise en charge des rémunérations.

Une liste des organismes et des réunions concernées sera disponible auprès de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation et consultable sur le site de CAP.

Ces autorisations d'absence devront être demandées au moins une semaine à l'avance, sauf cas urgents justifiés.

9.3

Communication syndicale - Panneaux d'affichage - Outils numériques

En vue de faciliter aux organisations syndicales et institutions représentatives du personnel les communications qu'elles peuvent avoir à faire, des panneaux d'affichage de dimensions suffisantes et en nombre suffisant seront apposés à l'intérieur de chaque entreprise, établissement et atelier, en particulier dans un lieu de passage accessible à l'ensemble du personnel.

Les communications émanant des organisations syndicales doivent se limiter aux informations dont le contenu est déterminé par l'article L. 2142-5 du Code du Travail.

L'affichage sera effectué simultanément avec la communication à la direction.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 10

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié souhaitant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés, d'une durée maximale de 12 jours par an (18 jours pour les animateurs de stages et cessions, ainsi que pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales), dans la limite fixée par l'article L. 2145-8 du Code du Travail.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à la demi-journée.

Ces formations sont dispensées par des organismes habilités.

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme des représentants du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences pré-

judiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé.

Le salarié adresse à l'employeur, au plus tôt et au moins vingt et un jours avant le début du congé de formation économique, sociale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, pour le calcul de l'intéressement et de la participation aux bénéfices de l'entreprise, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Chapitre 2 **Droits et libertés dans l'entreprise**

Article 11 **Liberté d'expression et d'opinion**

Le droit d'expression des salariés s'exerce dans le cadre des articlesL. 2281-1 et suivants du Code du Travail.

Chapitre 3 **Institutions représentatives du personnel**

Article 12 **Comité social et économique**

Mise en place

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises dont l'effectif atteint 11 salariés pendant douze mois consécutifs.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts déterminés dans les conditions fixées aux articlesL. 2313-2 et suivants du Code du Travail.

Durée du mandat

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans, sauf accord dérogatoire d'entreprise.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, sauf dans les entreprises de moins de cinquante salariés ou, dans les entreprises de cinquante à trois cents salariés, si le protocole d'accord pré électoral ou un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'articleL. 2314-6 du Code du Travail en stipule autrement.

Attributions

Entreprises de onze à moins de cinquante salariés

Conformément aux dispositions des articlesL. 2312-5 et suivants du Code du Travail, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articlesL. 2312-59 etL. 2312-60 du Code du Travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Entreprises d'au moins cinquante salariés

Conformément aux dispositions des articlesL. 2312-8 et suivants du Code du Travail, le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Activités sociales et culturelles

Conformément aux dispositions des articlesL. 2312-78 et suivants du Code du Travail, le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.

Financement

Oeuvres sociales et culturelles (entreprises d'au moins 50 salariés)

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

Elle ne peut être inférieure à 0,75 % des salaires bruts, dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale.

Fonctionnement (entreprises d'au moins 50 salariés)

Conformément aux dispositions des articlesL. 2315-61 et suivants du Code du Travail, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de moins de deux mille salariés.

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent. Il peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État.

Le comité social et économique doit réaliser un arrêté annuel des comptes et établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Représentants de proximité

Dans les entreprises ayant des établissements distincts, conformément aux dispositions de l'articleL. 2313-7 du Code du Travail, un accord d'entreprise défini à l'articleL. 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 distincts d'au moins cinquante 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 I Titre III Chapitre IV du Code du Travail et des attributions consultatives du comité.

Article 13

Conseil d'entreprise

Conformément aux dispositions des articlesL. 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 3

Conclusion et modification du contrat de travail

Chapitre 1

Conclusion du contrat de travail

Article 14

Recrutement

Chaque recrutement 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 statut conventionnel ;
- la rémunération et ses modalités, avec la mention et l'évaluation des avantages en nature éventuellement accordés ;
- la durée hebdomadaire 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 professionnel 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

15.1

Durée de la période d'essai

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

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

- 4) pour le personnel «cadre» : la période d'essai est fixée à :

- Quatre mois pour les coefficients 355 à 700
- Pour les cadres «hors classification», la durée de la période d'essai pourra être fixée par accords particuliers écrits.

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

Tableau récapitulatif des périodes d'essai conventionnelles		
Statut	Durée de la période d'essai	Renouvellement
Ouvriers	2 mois	non
Employés	2 mois	non
Agents de maîtrise	3 mois	1 renouvellement d'une durée de 2 mois maximum
Cadres	- coefficients 355 à 700 : 4 mois - hors classification : accord particulier	- coefficients 355 à 700 : 1 renouvellement d'une durée de 2 mois maximum - hors classification : 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 : vingt-quatre heures;
- entre 8 jours et 1 mois de présence : quarante-huit heures ;
- entre 1 mois et 2 mois de présence : deux 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) : un mois.

En cas de rupture de la période d'essai, à l'initiative du salarié, le délai de prévenance sera de :

- en deçà de 8 jours de présence : vingt-quatre heures;
- au-delà de 8 jours de présence : quarante-huit 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 compensatrice de congés payés comprise.

Article 16 Clause de non-concurrence

a

Tout salarié est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise à laquelle il est ou a été attaché.

Cette obligation ne peut avoir d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise et ne peut avoir pour résultat d'interdire au salarié, sans limitation quant au temps et au lieu, l'exercice de son activité professionnelle spécialisée s'il quitte volontairement son emploi ou est congédié.

b

En outre, afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise a la faculté d'interdire à l'un de ses salariés, pour une période d'une certaine durée qui, en principe, ne devra pas excéder trois années à partir de la date où l'intéressé quitte l'entreprise, et sur un périmètre géographique donné, de créer ou d'acquérir une entreprise concurrente, de s'intéresser directement ou indirectement à une telle entreprise, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit, de façon directe ou indirecte, et notamment dans le cadre du contrat de travail.

Cette interdiction doit résulter clairement d'une clause du contrat ou de la lettre d'engagement ou avoir fait l'objet, avant la rupture, d'un accord écrit conclu entre les parties (par exemple sous forme d'avenant au contrat primitif).

c

Toute clause de non-concurrence qui serait inscrite dans les contrats individuels doit prévoir obligatoirement une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui serait imposée pour la période durant laquelle s'appliquera l'interdiction de concurrence.

À défaut de fixation dans les contrats individuels de la durée et de l'indemnisation inhérentes à la clause de non-concurrence, ce sont les dispositions ci-après qui devront s'appliquer :

- l'application de la clause de non-concurrence ne peut excéder 3 ans après la rupture du contrat de travail ;
- l'indemnisation correspondante sera au moins égale :
 - au tiers de la rémunération mensuelle définie ci-dessous pour chacun des mois compris dans la première année de la période susvisée ;
 - à la moitié de cette même rémunération mensuelle définie ci-dessous pour chacun des mois compris dans la 2^e année de la période susvisée ;
 - aux 2/3 de cette même rémunération mensuelle pour chacun des mois compris dans la 3^e année de la période susvisée.

La rémunération mensuelle à laquelle il est fait référence s'entend de la rémunération mensuelle du salarié au moment de son départ (primes et avantages en nature inclus), à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel, les éventuels éléments variables de salaire et qui seraient la contrepartie directe de l'activité du salarié étant

pris en compte à hauteur de la moyenne des douze mois précédent la rupture du contrat de travail.

Enfin, l'employeur pourra, en cas de rupture du contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, se dégager du versement de l'indemnisation prévue ci-dessus, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais ceci à condition d'en informer l'intéressé par écrit, sous la forme recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans les 15 jours maximum suivant la date de notification de la rupture du contrat de travail ou, en cas d'inobservation du préavis, dans les 15 jours maximum qui suivent la rupture effective du contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle, départ à la retraite, mise à la retraite).

Sous réserve que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail ou dans un avenant écrit, la clause de non-concurrence pourra être levée par l'entreprise à tout moment au cours de l'exécution du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus, étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, cessera d'être due en cas de violation de ladite clause par l'ancien salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront lui être réclamés par l'entreprise ainsi que de l'application d'une clause pénale éventuelle et de la condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de ladite clause.

Article 17 **Remplacement temporaire**

Si un salarié est appelé à remplacer temporairement dans l'intégralité de ses fonctions un salarié d'une position ou d'un statut conventionnel supérieur au sien (cas de vacances, courte maladie, repos hebdomadaire, etc.), il pourra prétendre aux avantages accordés au salarié qu'il remplace au-delà d'une durée fixée selon le statut conventionnel à :

- Pour le personnel «ouvrier» : dès le premier jour de remplacement ;
- pour le personnel «employé» : au-delà de 2 semaines continues de remplacement ;
- pour le personnel «agent de maîtrise» : au-delà de 2 semaines continues de remplacement ;
- pour le personnel «cadre» : au-delà d'1 mois continu de remplacement.

Au-delà de cette durée, le remplaçant percevra en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité lui assurant une rémunération au moins égale au salaire minimum professionnel du poste du salarié remplacé.

Les primes d'ancienneté ne sont pas comprises dans le calcul de la rémunération du remplaçant et celles du remplaçé ne subissent aucune modification.

Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans que le salarié remplaçant puisse exciper d'un avantage acquis. Le remplacement d'un salarié de statut conventionnel supérieur n'entraîne pas attribution de ce statut ni promotion. Le remplacement temporaire est normalement limité à 6 mois. Il peut exceptionnellement durer 1 an.

Chapitre 2 **Modification du contrat de travail**

Article 18 **Modification du contrat de travail pour motif économique**

18.1 **Mise en œuvre**

En vue de limiter les conséquences pour les salariés des compressions d'effectifs, l'employeur recherchera, à l'intérieur de l'établissement, les différentes possibilités de reclassement, de préférence dans un poste similaire.

Si pour des raisons tenant à l'organisation technique ou à la situation économique de l'entreprise l'employeur est conduit à proposer au salarié une modification de son contrat de travail représentant une rétrogradation de poste ou une diminution de sa rémunération, le salarié devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 30 jours (15 jours en cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire) à compter de la réception du courrier recommandé proposant la modification.

À l'expiration de ce délai, si le salarié n'a pas répondu, il sera 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 refuserait cette modification, la rupture du contrat de travail serait 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 avan-

tages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

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

- 3 mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de dix 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 un 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 deux 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 court 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 cadres (indemnisation maladie, congés d'ancienneté, et autres avantages issus du statut conventionnel «cadre»).

18-2 Droit de préférence

Dans le cas de suppression ou de modification d'emploi, le salarié qui aura accepté une diminution 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 4 Temps de travail, salaire et avantages complémentaires

Chapitre 1 Temps de travail - Dispositions communes

Article 19 Durée du travail

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

19.1 Temps de travail effectif

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.

19.2 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.

19.3 Habillement - 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 contreparties accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

19.4 Déplacement professionnel

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 contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

19.5 Pause

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

19.6 Durée légale 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 1607 heures, incluant la journée de solidarité, lorsqu'elle est appréciée dans le cadre annuel.

L'horaire mensuel servant de base de rémunération pour un salarié ayant travaillé à temps plein est fixé à 151.67 heures.

19.7 Durées maximales

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 impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications 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 hebdomadaire du travail effectif sur une même semaine ne peut excéder 48 heures (hors cas d'organisation fixée en article 30.3).
- La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période de 12 semaine consécutive ne peut excéder 44 heures. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel.

19.8 Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal 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 six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires seront 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 R3132-5 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.

19.9 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 exceptionnellement être réduit sans pouvoir 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 leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors du changement

d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires (dans la limite de 18 fois sur 12 mois glissants, par salarié).

— Salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels 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 ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie de même valeur.

Article 20 **Astreintes**

La période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

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

En revanche, la durée de l'intervention accomplie 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 attention particulière sera apportée au respect des temps de repos réglementaires.

Sauf accord d'entreprise spécifique sur ce point, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un 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 professionnel du coefficient 180 par période de 24 heures d'astreinte.

À défaut de dispositions spécifiques d'accord d'entreprise, les modalités d'organisation et d'information concernant le recours aux astreintes seront celles déterminées par la loi.

Article 21 **Heures supplémentaires**

Mod. par Avenant n° 1, 26 avr. 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

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 hebdomadaire du temps de travail, hors dispositifs spécifiques d'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation...).

21-1 **Payement**

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accompli au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période depayée.

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

21-2 Repos compensateur

21-2-1 Repos compensateur de remplacement (RCR)

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement 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 remplacement de tout ou partie du payement 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 (payement de l'heure et de la majoration afférente) ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le cas échéant, les contreparties obligatoires sous forme de repos 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 remplacement porté à leur crédit par une mention portée sur leur bulletin de paye ou un document annexé à celui-ci.

21-2-2 Contreparties obligatoires en repos (COR)

Les heures supplémentaires effectuées dans l'année au-delà du contingent fixé en article 21-3 ouvrent droit à un repos compensateur de 100 %.

21-2-3

Modalités de prise du repos (repos compensateur de remplacement ou contrepartie obligatoire 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 remplacement porté à leur crédit par une mention portée sur leur bulletin de paye ou un document annexé à celui-ci.

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement ou accord individuel, la contrepartie en repos est prise à la convenance du salarié dans les conditions suivantes :

- en dehors de la période du 1^{er} 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 report 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 d'un an.

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

21-3

(Avenant n° 1, 26 avr. 2022, étendu) - 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 22 **Travail en équipes**

22.1 **Définition**

- a) N'est pas défini comme travail en équipe, le travail de jour interrompu ou non par l'arrêt du repos de midi.
- b) Est défini comme travail en équipe, un travail continu exécuté par des salariés formant des équipes distinctes sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher excepté le temps de passage des consignes.

22.2 **Pauses**

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

Lorsque les salariés travaillent dans un poste d'une durée de huit heures ou plus, il leur est accordé au moins trente 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 condition 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 seront pas remis en cause du seul fait de l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

L'organisation du travail en équipes chevauchantes est autorisée à compter du 1^{er} Juillet 1982.

Article 23 **Équipes de suppléance**

23.1 **Recours aux équipes de suppléance**

Les entreprises ou établissements peuvent avoir recours à des équipes de suppléance dont la fonction consiste à remplacer l'équipe de semaine 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, constituant un mode spécifique d'organisation du temps de travail, les entreprises devront avoir recours à la négociation collective d'entreprise ou d'établissement.

Les signataires invitent les entreprises à privilégier le recrutement direct des salariés appelés à travailler en équipe de suppléance sous contrat de travail conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée.

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

23.2 **Durée de la journée de travail**

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 six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

23.3 **Rémunération des salariés**

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 cumulera éventuellement avec les majorations pour heure de nuit et/ou de jour férié.

23.4 **Droits des salariés en matière de formation professionnelle**

Les membres des équipes de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine 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 du temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal appliqué en semaine 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 veillera à vérifier que les durées du temps de travail et de formation respectent 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 fera bénéficier le salarié d'une compensation financière égale à la rémunération majorée qu'il aurait dû percevoir s'il avait normalement travaillé.

23.5 Passage en équipe de semaine

Le salarié souhaitant intégrer ou réintégrer une équipe de semaine doit adresser une demande 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 importance particulière aux salariés motivant leur demande au regard d'une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible 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 semaine disponibles et susceptibles de correspondre à leur qualification ou leurs compétences professionnelles.

23.6 Information des représentants du personnel

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

24-1 Majorations financières pour travail de nuit

Majorations

Toutes les heures de travail de l'équipe encadrant minuit ouvrent droit à une majoration 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 encadrant minuit comportent l'attribution d'une prime de panier égale à la valeur d'une heure et demie du salaire minimum horaire professionnel du coefficient 180.

24.2 Dispositions spécifiques aux travailleurs de nuit

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui soit :

- accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- effectue, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire 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 conventionnelles relatives aux travailleurs de nuit.

Mise en place et limitation du recours au travail de nuit

Le travail au cours de la plage horaire 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 impossible 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 plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

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 serait mise en place sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des représentants du personnel.

Les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel pourront recourir au travail de nuit à la condition d'appliquer les dispositions de l'article 24 sans dérogation.

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur 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 compensateur est porté à 1,5 % - dans la limite d'une 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 en article 24-1.

Par négociation d'entreprise, les compensations salariales susmentionnées pourront être remplacées par des repos compensateurs.

24.3

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Durée du poste de 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 leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs 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 vingt 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, *quelle que soit leur activité* (*Termes exclus de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022*), 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 aura 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 contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

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 tenant 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 maximale de travail des travailleurs de nuit dans

les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions prévues par l'articleL. 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 leur santé et leur sécurité notamment du fait des modifications des rythmes chrono biologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant 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 refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper 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 ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié 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 porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

24.5 Retour à un poste de jour

Les salariés travaillant en triple ou quadruple équipes après l'âge de 55 ans ou après 20 ans de travail en trois ou quatre équipes, qui en feront la demande, seront affectés à un poste de jour, avec la garantie du salaire afférent à leur classification professionnelle de travailleur en triple ou quadruple équipes, lorsque le poste de jour relève d'une classification 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 disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi 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 inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable 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 le temps restant 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 travailleuse 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 un 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 enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée 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 contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un 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 articlesL. 1225-10 du Code du Travail etL. 333-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale.

24.6 Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

-
- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
 - pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
 - pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

24.7 Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises 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 parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé les représentants du personnel.

Article 25 Jours fériés

25.1 Indemnisation

Après 3 mois de présence dans l'entreprise, le chômage des jours de fêtes légales, à savoir : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} 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 seront donc payées comme si elles avaient été travaillées.

Le repos obligatoire du 1^{er} 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 conditions ci-dessus étant remplies, le paiement de l'indemnité des jours fériés devra être effectué avec la paye suivant le jour férié.

25-2 Travail des jours fériés (à l'exclusion du 1^{er} mai)

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

Article 26 Travail du dimanche

Dans le cas où le travail du dimanche serait 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 pourraient être effectuées ce jour-là seront payées au taux réel normal majoré de 100 % quel que soit le nombre d'heures effectuées. À la demande du salarié, la majoration de salaire pourra être remplacée par un repos équivalent.

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

Article 27 Journée de solidarité

Par dérogation aux dispositions de l'article 25, un jour férié autre que le 1^{er} 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

28.1 Définition

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 proposer des postes à temps partiel ou la transformation d'un temps complet en temps partiel, le succès de cette organisation ne peut résulter que du volontariat du salarié.

Sauf dérogation prévue par les textes légaux, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre 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 limites dans lesquelles 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.

28.2 Volume et répartition des horaires de travail

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

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois peut être notifiée 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Une contrepartie sous forme de temps de repos ou financière sera déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

28.3 Heures complémentaires

L'entreprise peut faire effectuer des heures complémentaires aux salariés à temps partiel dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel de base sans que l'horaire de travail hebdomadaire puisse atteindre 35 heures (heures de base et heures complémentaires).

Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.

Pour les heures accomplies dans la limite du tiers de l'horaire contractuel, ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

28.4

(Art. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) - Complément d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail pourra augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat.

Cet avenant :

1) Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de trois par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

2) Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

3) Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

28.5 Retour à un temps plein

Il est rappelé que les salariés qui occupent un emploi à temps partiel et qui souhaitent occuper un emploi à temps plein et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans l'entreprise bénéficient d'une priorité d'affectation pour un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, et qui deviendrait disponible ou vacant.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la

suivante : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur six mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande doit préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. À l'intérieur de cette période de six mois et au plus tard dans les trois mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, de sa mission, de son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

28.6 Égalité des droits

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve de modalités spécifiques prévues par les accords de branche, d'entreprises ou d'établissements.

Ce principe d'égalité des droits concerne en particulier :

- la classification et la qualification ;
- l'ancienneté ;
- la formation professionnelle ;
- la représentation du personnel et les droits syndicaux ;
- la protection sociale ;
- la promotion professionnelle et l'évolution de carrière;
- le repos hebdomadaire, les congés payés.

Chapitre 2 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

Il est rappelé que selon l'article L. 3121-43 du code du travail, la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Par principe, l'aménagement et l'organisation du temps de travail s'effectuent sur la semaine, ce qui implique un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif visée à l'article 19.6.

Des aménagements à ce principe de décompte peuvent être prévus par accord collectif de travail dans les conditions fixées aux articles suivants.

29-1 Entreprise de plus de cinquante salariés

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 un 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 communication 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 un an, l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq 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 institutions représentatives du personnel et copie anonymisée en sera adressée à la CPPNIC visée en article 7 de la convention collective.

B

À défaut d'accord collectif, cette organisation pourra être mise en œuvre soit

B1

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

Mise en œuvre

L'employeur établit le programme indicatif de la variation 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 modifications du programme de la variation 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 indicatif de la variation 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 trente-cinq heures hebdomadaires.

B2

Par accès direct à l'accord type des entreprises de moins de 50 salariés en annexe, en cas d'absence d'interlocuteurs permettant de conclure un accord d'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 application directe 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'entreprises, 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.

29.2

Entreprises de moins de 50 salariés

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 un 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 communication 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 un an, l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq 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 institutions représentatives du personnel et copie anonymisée en sera adressée à la CPPNIC visée en article 7 de la convention collective.

B

À défaut d'accord collectif, cette organisation pourra être mise en œuvre soit

B1

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

Mise en œuvre

L'employeur établit le programme indicatif de la variation 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 modifications du programme de la variation 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 indicatif de la variation de la durée du travail.

Délai de prévention

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 trente-cinq 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 directe 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'entreprises, 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 30

Modes d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois

30.1 Modulation

Période de référence

De façon à compenser les hausses et les baisses 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 1607 heures par an et par salarié, incluant la journée de solidarité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est obligatoirement fixé le 1^{er} d'un mois.

Les heures effectuées au-delà ou en-deçà de cet horaire moyen se neutralisent sans donner lieu à majoration, à repos

compensateur et à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Programmation indicative annuelle des variations d'horaires

Les variations d'horaires seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés concernés.

La programmation indicative des variations d'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 représentants du personnel, s'ils existent.

Un affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine inclue dans la période de référence, l'horaire de travail et sa répartition.

Délai de prévenance - modification de la programmation indicative

En cours de période, les représentants du personnel, s'ils existent, puis les salariés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

À défaut de stipulations 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 contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise tels que notamment : panne machine, absence de personnel, commande 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 devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, déterminée soit par accord collectif, soit, à défaut d'accord collectif, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Modalité de suivi du compte d'heures

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 hautes et de basses activités sera effectué par le chef d'entreprise et communiqué aux représentants du personnel, s'ils existent, ainsi qu'aux salariés concernés.

30.2

Attribution de jours de repos

Pour le personnel dont l'horaire fixe est supérieur ou égal à 35 heures hebdomadaires, des temps de repos compensent 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 consécutive au maximum dont le point de départ est obligatoirement le 1^{er} du mois.

Prises des jours de repos

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

Les dates de prise de ces jours ou demi-journées de repos seront 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 cinq jours calendaires à l'avance, sauf contraintes 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 devront bénéficier d'une contrepartie 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 devront obligatoirement être pris au cours de la période de référence concernée. Ils devront en conséquence être soldés à l'échéance de celle-ci.

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

Les jours de repos feront 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 maintien 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.

30.3 Dispositions communes

30.3.1

Répartition des horaires/limites maximales et minimales

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. Elle peut être augmentée de 2 heures maximum pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements 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 marche 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 modulation : le taux de majoration applicable est fonction de leur rang par rapport à la limite haute de modulation (non par rapport à la durée légale).

En fin d'année

Les heures effectuées au-delà de 1607 heures sous déduction 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 contrepartie sous forme de repos.

Les heures effectuées dans le cadre du contingent tel que fixé à l'article 21-3 doivent donner lieu à information préalable des représentants du personnel s'ils existent.

Elles n'ouvrent pas droit à contrepartie en repos.

Les heures effectuées hors contingent tel que fixé à l'article 21-3 doivent donner lieu à consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Elles ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en 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 hebdomadaire 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, 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 feront pas l'objet de récupération par les salariés concernés.

Toute absence conventionnellement 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 donnant lieu à récupération 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, survenues au cours du dernier mois de la période de référence annuelle, ne privent 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 effectif supérieure à la durée correspondant 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 correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées.

Si le salarié a accompli une durée de travail effectif inférieure à la durée correspondant 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 conservera 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 mise 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 hautes et 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 remplacement de personnel absent et/ou au surcroît exceptionnel d'activité.

30.3.7

Activité partielle

En cours de période de décompte

Lorsqu'en cours de période de référence (période de 12 mois), il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses 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 information des salariés concernés demander l'application du régime d'allocations spécifiques «activité partielle».

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 5122-1 et suivants du Code du Travail, l'employeur demandera l'application du 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, demander l'application du 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 modulation annuelle du temps de travail.

30.4

Conventions de forfait

Outre le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois prévues par le code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir à des conventions de forfait sur l'année.

30.4.1 Dispositions générales

Salariés pouvant être concernés

- cadres intégrés à un atelier, un service, dont ils ne peuvent suivre l'horaire collectif ;
- 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 nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (exemple : responsable service entretien, responsable production...)
- 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.

salariés non concernés

- cadres dirigeants

Cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

La classification d'un cadre dans cette catégorie ne peut s'opérer que s'il cumule les trois critères susmentionnés.

Un écrit confirmera cette qualité de cadre dirigeant.

Cette catégorie de cadres est exclue de la réglementation sur la durée du travail, et les présentes dispositions ne leur sont pas applicables.

Dans le cadre de l'application des dispositions du présent chapitre, chaque entreprise ou établissement positionnera son personnel «cadre» et «non cadre» en fonction de sa structure et de l'organisation des services, dans l'une des catégories précitées et ce à partir d'éléments objectifs découlant de la nature des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie rendant impossible la pré-détermination de la durée du travail.

Si l'intéressé ne relève pas, vérification faite, d'une catégorie permettant le recours à la convention de forfait, le droit commun de la durée du temps de travail s'applique.

Mise en œuvre

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenir annexé à celui-ci).

Le recours aux conventions de forfait est justifié lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est impossible de déterminer à l'avance avec certitude le nombre d'heures de travail à effectuer.

Rémunération

Ces conventions ne peuvent conduire à léser financièrement les salariés, ceux-ci devant percevoir la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à leur forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires, et pour une convention de forfait en jours, une rémunération en rapport avec les spécificités de leur mission et les modalités d'aménagement du temps de travail.

30.4.2 Forfait hebdomadaire ou mensuel en heures

Mise en œuvre

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

La convention individuelle de forfait est établie par écrit (contrat de travail ou avenir annexé à celui-ci). La convention mentionnera notamment :

- la période de référence servant au calcul du forfait;
- le nombre d'heures hebdomadaire, ou mensuel 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.

Rémunération

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération forfaitaire.

La rémunération forfaitaire doit être au moins égale au salaire minimum professionnel applicable au salarié, majoré

des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Durée du travail

La durée de travail effectif ne pourra excéder 10 heures par jour, 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le nombre d'heures de travail effectif excédant la durée légale du travail doit être déterminé en tenant compte de la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel.

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

30.4.3 Forfait annuel en heures

Salariés concernés

- 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 nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (exemple : responsable service entretien, responsable production...)
- 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.

Mise en œuvre

Le nombre d'heures annuel est au maximum de 1737 heures.

Le contrat de travail ou son avenant déterminera la période de référence servant au calcul du forfait.

La conclusion de telles 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 mentionnera notamment :

- le nombre d'heures annuel pour lequel il est conclu ;
- la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;
- les modalités de payement ou de compensation des heures effectuées au-delà du nombre d'heures prévu au forfait.

Rémunération

La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum professionnel correspondant au coefficient 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 bulletin de payement 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.

Durée du travail

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.

À titre exceptionnel, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant aux limites légales rappelées à l'alinéa précédent, à condition de définir les modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

Absence, entrée et sortie en cours d'année

Une règle de proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

À défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des 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, étant entendu que 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.

30.4.4 Forfait annuel en jours

Salariés concernés

- les salariés cadres à partir du coefficient 355 de la classification conventionnelle, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance 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 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.

Mise en œuvre

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties.

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.

Nombre de jours de travail

Le contrat de travail ou son avenant détermine le nombre de jours ainsi que la période de référence sur la base duquel le forfait est établi.

Ce nombre de jours travaillés ne peut excéder 216 pour une année complète de travail, incluant la journée de solidarité, une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours fériés chômés.

Dans le cas d'une période incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de la période de référence.

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 hebdomadaire 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.

Possibilité d'un forfait réduit

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, le forfait pourra être réduit et comporter un nombre de jours travaillé en-deçà du nombre de jours annuels défini à l'articleL. 3121-4 ou par l'accord d'entreprise.

Le salarié en forfait réduit est rémunéré au prorata du nombre de jours prévu par son forfait.

Sa charge de travail devra tenir compte de la réduction de la durée du travail ainsi convenue.

Durée du travail

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- 1) À la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'articleL. 3121-18 du Code du Travail [10 heures/jour] ;
- 2) Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articlesL. 3121-20 etL. 3121-22 du Code du Travail [48 heures/semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives] ;
- 3) À la durée légale hebdomadaire prévue à l'articleL. 3121-27 du Code du Travail [35 heures/semaine].

La pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie personnelle et professionnelle, et doit s'inscrire dans le respect des limites réglementaires prévues aux articlesL. 3131-1 (repos quotidien de 11 heures),L. 3132-1 (6 jours maximum consécutifs de travail) etL. 3121-2 (repos hebdomadaire de 24 heures) du Code du Travail.

L'effectivité du respect de ces durées minimales de repos implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répara-

tition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si le salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés et du repos quotidien.

Modalité de suivi

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date 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 conventionnels ou jours de repos.

Il est précisé dans ce contexte que les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

Jours de repos

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

Le salarié et l'employeur soit définissent en début d'année un calendrier prévisionnel de prise de repos, soit déterminent au fur et à mesure la prise de repos.

En cas de désaccord, chaque partie prend 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 majoration 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 au repos quotidien, au repos hebdomadaire, 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 depaye considérée.

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

Le bulletin depaye doit faire apparaître 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 concernant le plafond annuel 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 inscrit dans la convention de forfait.

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 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 forfait annuel en jours.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les salariés concernés tiendront informés leurs responsables hiérarchiques des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale leur charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle 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 recevra les salariés dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui permettront de remédier à cette situation.

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

D'autre part, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adopté par le salarié et/ou la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur pourra organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an aux représentants du personnel, s'ils existent, le nombre d'alerte 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 recevoir 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 employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, 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 convention de forfait qui lui est applicable.

Au regard des constats effectués, des mesures de prévention et de règlements des difficultés seront arrêtées entre le salarié et l'employeur et consignées dans le compte rendu d'entretien.

Droit à la déconnexion

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 suspension de leur contrat de travail).

L'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel 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 prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail.

Chapitre 3 Avantages liés à l'ancienneté

Article 31 Définition de l'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps de présence continue ou non pendant lequel l'intéressé, lié par un contrat de travail, a été occupé dans cette entreprise, ou dans les différents établissements de cette entreprise, ou dans les différentes entreprises d'un groupe, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci, ou celui-ci.

La durée des missions effectuées chez l'utilisateur dans les 3 mois précédents l'embauche sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le licenciement ;
- le départ volontaire

L'indemnité de licenciement et la durée du préavis seront calculées en fonction du temps de présence déterminé par le dernier contrat.

Sont assimilés comme temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre ;
- la durée des interruptions pour périodes militaires obligatoires (réservistes) ;
- les accidents du travail, maladie professionnelle, maladie dans la limite de 3 ans ;
- le congé maternité et d'adoption ;
- les congés annuels ou exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;

-
- la période de chômage sans rupture du contrat de travail;
 - le congé parental d'éducation (comptant pour la moitié de la période) ;
 - le congé paternité
 - le congé de solidarité internationale ;
 - le congé de solidarité familiale ;
 - le Compte Personnel de Formation, congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse
 - 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, ainsi que les autorisations d'absence accordées par l'employeur aux salariés devant assister à des réunions d'organismes professionnels ou des réunions paritaires prévues par voies réglementaires et conventionnelles.

Article 32 Prime d'ancienneté

Tout ouvrier ou employé ou agent de maîtrise, ayant trois ans et plus d'ancienneté, bénéficiera d'une prime d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie dans les conditions déterminées par l'article 31 de la convention collective.

La prime d'ancienneté est de :

- 2 % pour trois à cinq ans d'ancienneté
- 4 % pour six à huit ans d'ancienneté
- 6 % pour neuf ans d'ancienneté et plus

Ces pourcentages sont calculés sur le salaire minimum professionnel de l'intéressé et s'ajoutent au salaire réel.

La prime d'ancienneté est calculée en fonction du nombre d'heures travaillées ou indemnisées au titre de la convention collective ou des dispositions légales en vigueur, toute heure étant comptée au taux normal sans majoration pour les heures effectuées au-delà du temps légal.

Le montant de la prime d'ancienneté devra figurer séparément sur le bulletin de paye.

Chapitre 4 Salaires

Article 33 Salaires minima professionnels

Les salaires minima professionnels pour chaque catégorie de salariés sont précisés dans les avenants et annexes particulières de la présente convention ; ils feront l'objet d'une négociation annuelle.

Ouvriers, employés et agents de maîtrise

Les salaires minima professionnels comprennent :

- Le salaire de base ;
- Tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

Cadres

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une période de douze mois, soit 1.607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année, incluant la journée de solidarité.

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

Égalité de traitement

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale,

l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les différents éléments composant la rémunération devront être établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les salariés de moins de 18 ans (hors contrat en alternance) ne subiront aucun abattement de salaire dû à leur âge.

Article 34 Bulletin depaie

À l'occasion du paiement de la rémunération, l'employeur remettra un bulletin depaie, sous forme papier ou électronique, comportant les différentes mentions légales en vigueur.

L'employeur qui décide de procéder à la remise du bulletin depaie sous forme électronique informe le salarié par tout moyen conférant date certaine, un mois avant la première émission du bulletin depaie sous forme électronique ou au moment de l'embauche, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin depaie sous forme électronique.

Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin depaie sous forme électronique en notifiant son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

La demande du salarié prend effet dans les meilleurs délais et au plus tard trois mois suivant la notification.

Le bulletin depaie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin depaie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Article 35 Activité partielle

En cas de réduction de l'horaire hebdomadaire de travail au-dessous de 35 heures, donnant lieu au versement des indemnités légales d'activité partielle, une indemnité complémentaire sera payée par l'employeur aux salariés d'après les modalités de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, de la loi du 14 juin 2013 et ses décrets d'application.

Activité partielle dans le cadre d'une modulation du temps de travail

Les conditions de recours à l'activité partielle dans le cadre d'une modulation du temps de travail sont fixées en article 30.3.7 de la convention collective.

Chapitre 5 Maternité, maladie, maladie professionnelle, accident travail, inaptitude

Article 36 Maternité

Les conditions de travail des femmes enceintes et les congés de maternité sont régis par la législation en vigueur.

Indemnisation

L'indemnisation de la maternité est réglée conformément à la loi.

Adaptation de l'horaire de travail

À partir du 5^{ème} mois de grossesse les femmes enceintes auront la faculté d'adapter leurs horaires de travail dans la limite de 10 minutes par jour, avec maintien de la rémunération.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles seraient convoquées pendant les heures de travail sera payé comme temps de travail effectif sur justifications.

À compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée d'un an, les femmes qui allaient leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

Non-discrimination

Il est rappelé que nul ne peut :

- 1) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- 2) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3) Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article 37 **Maladies et accidents non professionnels**

Afin d'assurer la continuité de services, en cas de maladie ou d'accident, l'intéressé avertit sans délai l'entreprise de son incapacité et doit fournir dans les quarante-huit heures, sauf accord contraire avec la direction, une justification médicale prévoyant la durée de l'arrêt de travail pouvant donner lieu à contre-visite.

Article 38 **Formalités en cas d'accident du travail et de trajet**

En cas d'accident du travail ou d'accident de trajet, même bénin, l'intéressé doit en avertir dans les 24 heures la direction et fournir une justification médicale d'une éventuelle incapacité de travail.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

À l'issue des périodes de suspension définies à l'articleL. 1226-7 du Code du Travail, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf dans les situations mentionnées à l'articleL. 1226-10 du Code du Travail.

Article 39

Garanties complémentaires de ressources en cas de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail

Si un salarié n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions ci-dessous mais l'acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir (c'est à dire que cette période sera calculée comme si l'absence avait été indemnisée en application des dispositions ci-dessous à compter du début de l'arrêt).

Arrêts de travail successifs

Au cours de toute période de 12 mois consécutifs et quel que soit le nombre des absences pour maladie ou accident et la durée de chacune d'elles, la durée de l'indemnisation en pourcentage du salaire brut, plafonné à 100 % du salaire net avant impôt, sous réserve de présentation de justificatifs médicaux, ne pourra excéder la durée maximale résultant des dispositions ci-dessous :

Non-cadres

	Ancienneté	Maintien du salaire brut à 90 % (sous déduction des IJSS)
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 maladies professionnelles et les accidents du travail, la garantie de ressources due au titre de la maladie est versée par l'employeur à compter du :

— 2^{ème} jour de l'arrêt de travail pour une première absence sur une période de 12 mois consécutifs.

— 3^{ème} jour de l'arrêt de travail pour une deuxième absence sur une période de 12 mois consécutifs.

— 4^{ème} jour de l'arrêt de travail pour une troisième absence sur une période de 12 mois consécutifs.
Ces dispositions ne sont pas applicables 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 soit au titre de la Sécurité Sociale, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'employeur, à l'exclusion de toute assurance individuelle contractée par le salarié lui-même et constituée par ses seuls versements.

Étant entendu que le cumul des IJSS et du complément employeur 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 tant en matière de congés payés que de retraite et, à cet effet, ce sont les appointements garantis par les présentes dispositions qui sont à prendre en considération.

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

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

Article 40 Garanties en cas de déclassement pour inaptitude

Si un salarié reconnu inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée accepte une proposition de reclassement, dans les conditions prévues aux articles L1226-2 et L1226-10 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 trois ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de dix 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 un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu supra 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 deux premiers mois suivants : 80 %
- pour les 3^e et 4^e mois suivants : 60 %
- pour les 5^e et 6^e mois suivants : 40 %

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 cadres (indemnisation maladie, congés d'ancienneté, et autres avantages issus du statut conventionnel «cadre»).

Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition 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

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 assurent la permutation 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 aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations, formation ou transformations de postes existants 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 mention expresse dans 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 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.

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

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un 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**

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 permutation 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 aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations, formation ou transformations 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 mention expresse 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 reclassement 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 d'un 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 prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

Dans cette 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 reclassement qui lui est proposé est abusif.

Article 43 **Prévoyance**

Il est prévu une garantie prévoyance conventionnelle par accord spécifique (avant 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**

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

Titre 5 **Congés**

Chapitre 1 **Congés payés**

Article 45 **congés payés**

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

Conformément à l'articleL. 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.

45.1 **Travail effectif**

Les congés payés sont accordés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, telle qu'elle résulte des articlesL. 3141-1 et suivants du Code du travail, sous réserve des dispositions plus favorables prévues ci-dessous :

a

Le salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Sont assimilées à un 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 plus 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'articleL. 3141-5 du Code du travail :

- les périodes de congés payés ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos prévus par les articlesL. 3121-30,L. 3121-33 etL. 3121-28 du Code du Travail ;
- 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'articleL. 3121-44 du code du travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- les périodes d'appel de préparation à la défense (articleL. 3192-46 du code du travail) et de réserve opérationnelle (articleL. 3142-91 du code du travail).

Ou d'autres textes légaux, notamment :

- Les absences 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 rémunérées accordées aux salariés pour leur permettre de suivre 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 permanente 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 animateurs pour la jeunesse (art. L. 3142-55 du Code du travail)
- les congés des salariés candidats 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 conseillers prud'hommes du collège 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 devant les juridictions prud'homales, de Conseiller du salarié, dans les conditions prévues par la loi.

D'autre part :

- Les périodes militaires 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 correspondant à la garantie conventionnelle de versement de compléments par l'employeur
- la maladie des cadres, dans la limite de douze 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 paritaire des organismes de Sécurité Sociale, Pôle emploi et de Caisses 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.

45.2 Indemnisation des congés payés

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.

45.3 Ordre des départs en congés

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.

45.4 Fractionnement des congés payés

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

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ou *accord collectif d'entreprise ou d'établissement (Termes exclus de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022)*.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} 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 deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à six, et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq 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 fermeture 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 vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux jours de fractionnement ci-dessus.

45.5

Congés supplémentaires

Congés d'ancienneté non-cadres

Les intéressés ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise au cours de la période d'acquisition des congés payés bénéficieront, en accord avec l'employeur, soit d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire, soit d'une indemnité compensatrice 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 deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au cours de la période d'acquisition des congés payés bénéficieront, en accord avec l'employeur, soit de deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires, soit d'une indemnité correspondante.

Ces dispositions seront portées à quatre jours après cinq 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 vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans 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 quinze 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 survenant à l'intérieur des congés

Lorsqu'un jour de fête légale coïncide avec un jour ouvrable pendant les congés, il a pour effet de prolonger l'absence totale du salarié d'une 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 deux jours supplémentaires de congés payés et les frais de voyages occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Chapitre 2

Autres congés

Article 46

Congés exceptionnels pour événements familiaux

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

- Mariage ou Pacs de l'intéressé : quatre jours
- Mariage d'un enfant : un jour
- Naissance ou adoption d'un enfant : trois jours
- Décès d'un enfant : cinq jours
- Décès du conjoint, du partenaire de Pacs et du Concubin : trois jours
- Décès des grands-parents du salarié : un jour
- Décès du père ou de la mère du salarié : trois jours
- Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié : trois jours
- Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : trois jours
- Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : deux 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 exceptionnel afin de lui permettre le déplacement éventuel nécessité par le mariage ou le décès ci-dessus.

46.1 Congé paternité

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

Tout salarié, ayant au moins un 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 salariées qui bénéficient des dispositions de l'ancien article 34 (point 7) abrogé par l'avenant 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 d'un 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'articleL. 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'articleL. 513-1 du code de la sécurité sociale.

- La durée de ce chargé 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

Conformément aux dispositions des articlesL. 3142-83 et suivants du code du travail, le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année chez l'employeur à la date de son entrée en fonction.

La suspension du contrat de travail prend effet quinze jours après la notification qui en est faite à l'employeur, à la diligence du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception (articleD. 3142-59 du code du travail).

À l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rému-

nération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat.

Il bénéficie, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque le mandat a été renouvelé, sauf si la durée de la suspension a été, pour quelque cause que ce soit, inférieure à cinq ans.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus lorsque le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est élu dans l'autre de ces deux assemblées.

Le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat qui sollicite sa réembauche à l'expiration du ou des mandats renouvelés adresse à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat.

Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui accorde le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Dans les conditions prévues aux articles L 2123-9, L 3123-7 et L 4135-7 du code général des collectivités territoriales, les maires, adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins, présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental, présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle, bénéficient, s'ils sont salariés, des dispositions des articles L. 3142-83 à L. 3142-87 du code du travail relatives aux droits des salariés élus membres de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Titre 6 **Droit disciplinaire et rupture du contrat de travail**

Chapitre 1 **Rupture du contrat de travail**

Article 49 **Rupture du contrat de travail**

Les licenciements des salariés sont soumis aux prescriptions suivantes et doivent, dans tous les cas, faire l'objet d'une notification écrite par l'employeur.

49.1 **Licenciement individuel**

Phase préalable

Avant toute éventuelle mesure de licenciement individuel, le salarié devra être convoqué par l'employeur ou son représentant. Il pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La convocation sera adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres, en indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

À défaut d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller extérieur, conformément à l'article L. 1232-4 du Code du travail. La mention de cette faculté doit être faite dans la lettre de convocation qui précisera où la liste des Conseillers peut être consultée.

L'entretien sera fixé au plus tôt cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Le temps passé au cours de cet entretien par le salarié dont le licenciement est envisagé et par celui à qui il aura demandé de l'assister sera considéré comme temps de travail et réglé comme tel. Toutes directives seront données pour que le salarié choisi comme assistant puisse se libérer de son poste et se rendre en temps voulu à l'entretien.

L'heure à laquelle le salarié est convoqué à l'entretien préalable devra être fixée pendant l'horaire de travail ou, en tout état de cause, en tenant compte de celui-ci et de l'éloignement du domicile du salarié.

L'entretien préalable pourra être tenu, en cas d'arrêt de travail, pendant les heures de sortie autorisée.

La date de l'entretien ne pourra pas coïncider avec une période de repos ni avec une période de congés payés ou

d'absences autorisées.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Notification du licenciement

Conformément aux dispositions de l'articleL. 1232-6 du Code du travail, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement ne pourra être expédiée par l'employeur moins de deux jours ouvrables après la date à laquelle le salarié aura été convoqué à l'entretien.

La lettre recommandée de notification de licenciement devra préciser le ou les motifs du licenciement, conformément à l'articleL. 1232-6 du Code du travail.

Décompte des délais

Que le délai soit franc ou non, le jour durant lequel est accompli l'acte qui fait courir le délai ne compte pas.

C'est ainsi que le jour de première présentation de la lettre de convocation à l'entretien préalable, le jour de l'entretien préalable et le jour d'envoi de la lettre de licenciement ne sont pas comptés dans ces délais.

Lorsque le dernier jour d'un délai coïncide avec un jour férié ou chômé, un samedi ou un dimanche, ledit délai sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable qui suit.

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement ouvrant droit à indemnité, celle-ci sera calculée conformément aux dispositions conventionnelles propres à chaque statut.

49.2

Licenciement économique

Le licenciement pour motif économique devra être effectué conformément à la législation en vigueur.

49.3

Licenciement pour absence prolongée

Seules les absences notifiées dans le délai prévu en article37 et dûment justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où l'absence imposerait le remplacement définitif de l'intéressé la procédure de licenciement serait alors mise en œuvre.

Si le licenciement s'avère nécessaire, l'employeur ne s'y résoudra qu'après avoir examiné avec la plus grande attention la situation de l'intéressé.

Les indemnités de préavis (déduction faite des éventuelles indemnités journalières de Sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance) et éventuellement de congédiement restent dues.

Pendant six mois à partir de la date de sa guérison constatée par certificat médical, notifiée à l'employeur, le salarié licencié dans les conditions prévues aux deux paragraphes précédents bénéficie d'une priorité de réembauchage pour un poste disponible pouvant lui convenir au point de vue professionnel et médical.

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

49.4

Rupture conventionnelle du contrat de travail

Le contrat de travail pourra faire l'objet, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'une rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie, dans les conditions fixées par la loi.

49.5

Démission

La démission est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée résultant d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail.

Elle devra obligatoirement être notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre.

La durée ainsi que les modalités du préavis de démission sont fixées en article50 de la convention collective.

49.6

Retraite

Le départ à la retraite s'entend du départ volontaire du salarié pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pou-

vant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Dans les deux cas, les conditions de rupture du contrat de travail seront déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Une indemnité sera versée dans les conditions prévues par l'article 52 de la convention collective.

Chapitre 2

Préavis

Article 50

Préavis

Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave ou faute lourde caractérisée, la durée du préavis sera la suivante :

Ouvriers - Employés

1. En cas de démission :

— un mois, quelle que soit l'ancienneté.

2. En cas de licenciement :

— ancienneté inférieure à deux ans : un mois ;

— ancienneté supérieure à deux ans : deux mois.

Agents de maîtrise

préavis réciproque de 2 mois

Cadres

— préavis réciproque de 3 mois pour les cadres de coefficients 355 à 700 ;

— la durée du préavis réciproque pour les cadres «hors classification» pourra être fixée par accords particuliers.

Dispense de préavis

En cas de licenciement, quand un salarié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans verser l'indemnité de préavis correspondante.

Cette autorisation lui sera accordée, sauf dans le cas où son maintien en place est jugé indispensable pour la bonne marche de l'entreprise.

Notification de la rupture du contrat de travail

L'employeur ou le salarié devra notifier la résiliation du contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge ainsi le point de départ du préavis.

La rupture du contrat de travail par démission ou par licenciement signifiée pendant une période de congé du salarié commencera à courir à la fin de cette période.

Heures pour rechercher un emploi en cas de licenciement

Pendant la période de préavis effectué, une autorisation d'absence pour recherche d'emploi pourra être accordée dans les conditions suivantes :

— Ouvriers : deux heures par jour, plafonnées à cinquante heures.

— Employés : deux heures par jour dans la limite de 1 mois

— Agent de maîtrise : deux heures par jour dans la limite de soixante heures

— Cadres : deux heures par jour dans la limite du préavis

Ces heures seront fixées après entente avec la direction de façon telle que la marche régulière du service auquel il appartient n'en soit pas affectée.

Elles pourront, si les parties y consentent, être groupées par journée ou demi-journées au cours du préavis ou bloquées juste avant la fin du préavis.

Chapitre 3

Indemnités de rupture

Article 51

Indemnités de licenciement

Article 51.1

salariés ne bénéficiant pas d'une retraite à taux plein

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée, en dehors de toute faute grave ou faute lourde, à tout salarié licencié, ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Cette indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié acquise à la fin du préavis qu'il soit effectué ou non.

Montant de l'indemnité

Ouvriers - 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 tranche comprise entre 8 mois et 5 ans d'ancienneté : 0,25 mois
- Par année de présence pour la tranche comprise entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 0,30 mois
- Par année de présence pour la tranche comprise 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 accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte prorata temporis pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Assiette de calcul du salaire de référence

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

- Soit le douzième de la rémunération brute des douze 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 trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

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 respective de l'emploi à temps complet et à temps partiel.

Article 51.2

Hypothèses de certains licenciements pour motif économique

Agents de maîtrise - cadres

En cas de licenciement pour motif économique lié à la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde 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 leurs indemnités de licenciement de 20 %.

Article 52

Indemnités de départ en retraite

Article 52.1

Départ volontaire

Tout salarié quittant volontairement 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 :

- Un demi-mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
- Un mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

-
- Un mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
 - Deux mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
 - Deux mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
 - Trois mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
 - Trois mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
 - Quatre mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième 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 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

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 cas de mise à la retraite, dans les conditions prévues par la loi, d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1^o de l'articleL. 351-8 du code de la sécurité sociale, ce dernier aura droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévu à l'articleL. 1234-9 du Code du Travail.

Article 53 Certificat de travail

Tout salarié recevra au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement le 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 maintien temporaire gratuit de sa couverture santé, les lieu 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 queriable ou portable par pli recommandé.

ANNEXES

Classification professionnelle

Accord du 30 novembre 1992

[Étendu et élargi aux autres départements de France, sauf la Corse, ⁽¹⁾ par arrêté du

(1) Départements soumis à arrêté d'élargissement :

— 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 figurant pas à l'article 2 de la convention), le 1^{er} arrêté d'élargissement à ces départements étant l'arrêté du 14 juin 1974, JO 22 août 1974

26 mars 1993, JO 1^{er} avril 1993]

Mod. par Avenant n° 147, 4 févr. 2013, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 31 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du Cartonnage et des articles de papeterie.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FIBOPA ;

FG FO ;

FILPAC CGT.

Préambule

Une politique nationale cohérente des salaires implique l'existence d'un mode de classification adapté aux évolutions des techniques et de l'organisation du travail. Le système en vigueur dans le cartonnage basé essentiellement sur des descriptions précises de postes avec ou sans utilisation de machines n'est plus adapté, car permettant par assimilation seulement de classer les nouveaux métiers et fonctions.

L'élaboration d'un nouveau système était indispensable. La grille à critères classant divisée en niveaux subdivisés en échelons affectés d'un coefficient a été retenue.

Pour l'ensemble des catégories de personnel, les critères de niveaux sont les mêmes, à savoir : nature de l'activité, autonomie et initiative, responsabilité, formation professionnelle et niveau de connaissances. Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un degré de formation retenu par les textes légaux et acquises par voie scolaire et expérience professionnelle et/ou formation continue.

Les définitions d'échelons s'appuient, en outre, sur des éléments complémentaires qui ne sont pas nécessairement tous pris en considération à chaque échelon (technicité, temps d'adaptation, polyvalence, connaissances latérales, aptitudes à transmettre ses connaissances, à animer une équipe...).

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements. Elle doit favoriser le déroulement de carrière des salariés, l'examen de leurs possibilités d'accès à des emplois de qualification supérieure, et permettre une meilleure prise en compte de la formation initiale et continue.

Dans cet esprit, pour tout nouvel emploi disponible, l'entreprise privilégiera l'évolution de ses salariés.

Mise en application

Présentation du système de classement

Mod. par Avenant n° 147, 4 févr. 2013, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 31 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du Cartonnage et des articles de papeterie.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FIBOPA ;

FG FO ;

FILPAC CGT.

La grille de classification comporte 6 niveaux et 19 échelons de qualification sans possibilité de création de coefficients supplémentaires ou intermédiaires, et un niveau CHC (Cadre hors Classification).

Coefficients hiérarchiques

Mod. par Avenant n° 147, 4 févr. 2013, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 31 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du Cartonnage et des articles de papeterie.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FIBOPA ;

FG FO ;

FILPAC CGT.

(Avenant n° 147, 4 févr. 2013, étendu) Un coefficient est fixé à chaque échelon de la grille. Les coefficients s'établissent de 180 à 700.

Il n'y a pas de concordance systématique entre les nouveaux coefficients et les anciens.

Le classement des salariés doit se faire à partir des définitions générales des niveaux en tenant compte des quatre critères suivants, sans priorité ni hiérarchie entre eux :

- nature de l'activité ;
- autonomie, initiative ;
- responsabilité ;
- formation professionnelle, niveau de connaissance.

L'attribution d'un coefficient à un salarié devra découler de la mise en concordance simultanée de l'ensemble des critères de niveaux et échelons requis par le poste et des aptitudes, compétences, expériences et connaissances du salarié.

L'expérience, la formation, les diplômes ne donnent accès à un niveau et échelon que si l'ensemble de ces critères correspond à la spécialisation du poste. Ainsi plus de formation ou de diplômes que requis par le poste ne donne pas accès obligatoirement à un échelon supérieur.

Bien que le tutorat ne fasse pas partie des critères de classification il est indiqué que le personnel à partir du niveau V, échelon 1, peut être éventuellement appelé à exercer celui-ci dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Pour la mise en place et l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification, les entreprises auront jusqu'au 31 juillet 1993. Les salaires minima professionnels de la nouvelle classification s'appliqueront néanmoins dès le 1^{er} janvier 1993 avec effet rétroactif si, dans les entreprises, l'entrée en vigueur de la nouvelle classification est postérieure au 1^{er} janvier 1993.

En application des articles de la convention collective les désaccords pouvant naître de la mise en place de la nouvelle classification seront du ressort exclusif des commissions d'interprétation nationale et, si nécessaire, de conciliation nationale.

Salaires minima professionnels

Mod. par Avenant n° 147, 4 févr. 2013, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 31 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du Cartonnage et des articles de papeterie.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FIBOPA ;

FGFO ;

FILPAC CGT.

Les salaires minima professionnels sont calculés à partir d'une base de calcul, dite valeur du point 100, que multiplie le coefficient et que divise 100 pour avoir le salaire horaire minimum de l'échelon et que multiplient 169 h 65 pour avoir le salaire mensuel minimum professionnel.

Ils se substituent aux anciens salaires effectifs garantis et minima conventionnels.

La valeur du point 100 est fixée à 19,34 F au 1^{er} janvier 1993. Elle sera portée à 19,76 F au 1^{er} juillet 1993.

(Avenant n° 147, 4 févr. 2013, étendu) Il est convenu que les parties se rencontreront lorsque la valeur du coefficient 180 rejoindrait la valeur du SMIC.

Les salaires minima professionnels mensuels de la nouvelle grille incluent tous les éléments de la rémunération : compensation pour réductions d'horaires, prime de production, primes mensuelles diverses à l'exception de la prime d'ancienneté, du treizième mois, de la prime de vacances, des primes de fin d'année, prime d'astreinte, prime de travail posté et de toutes primes ayant le caractère de remboursement de frais.

L'accord signé sur le montant du salaire minimum professionnel de chaque coefficient de la nouvelle grille ne pourra jamais entraîner une diminution des salaires réels dont bénéficient les salariés en poste 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 correspondants 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 six mois jusqu'à la mise à niveau avec le dernier accord connu à la fin de cette période de deux ans ; la dernière tranche d'augmentation pouvant être supérieure à 2,5 % si nécessaire pour cette mise à niveau.

L'application de l'ensemble du texte sur les salaires minima professionnels avec notamment la fixation 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.

Guide d'utilisation de la classification

A) Méthode de classement du personnel

Mod. par Avenant n° 147, 4 févr. 2013, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 31 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du Cartonnage et des articles de papeterie.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FIBOPA ;

FG FO ;

FILPAC CGT.

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 ;
- (Avenant n° 147, 4 févr. 2013 étendu) confronter ces éléments aux définitions générales des 6 niveaux et 19 échelons de la grille et se référer au lexique.
- 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 rechercher de concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients. De ce fait, il convient de prêter une attention particulière au reclassement 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 reconnue 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 quel 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 documents sur l'orientation générale du projet de reclassement sont communiqués aux organisations syndicales ou à défaut les délégués du personnel ou à défaut le comité d'entreprise, quinze jours au moins 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 projet de reclassement.

Des réponses motivées seront apportées aux questions éventuelles des représentants du personnel.

Le projet définitif leur 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 d'un mois, l'employeur doit faire connaître sa décision au salarié au cours d'un entretien pris sur le temps de travail.

C) Application et suivi dans l'entreprise

L'examen des problèmes généraux et/ou particuliers d'application de la nouvelle grille de classification aura lieu à 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 facilitera les formations nécessaires.

Lexique

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 choisit les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches.

Instructions : consignes précises sur les modes opératoires à mettre en œuvre.

Nature de l'activité : caractéristiques des travaux à effectuer.

Niveau de connaissance.

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 (B.T.S.) ou du diplôme des instituts universitaires de technologie (D.U.T.) et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (D.E.U.G.).

IV : formation d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.) ou du brevet professionnel (B.P.).

V : formation équivalent à celle du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) ou du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.) ou encore du brevet d'études du premier cycle (B.E.P.C.).

VI : emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

Polyvalence : capacité à exercer des activités différentes.

Responsabilité : fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre des directives et instructions qui sont données.

Technicité : connaissances professionnelles spécifiques.

Grille de classification professionnelle

Cadre hors classification : cadre occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles de la classification et ayant en charge la coordination de plusieurs services dirigés par un cadre niveau I. Son contrat de travail fera l'objet d'accord particulier.

Niveaux I et II

Qualification du niveau

Niveau	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.	Très large responsabilité de gestion. Niveau décisionnel.	La formation et les connaissances sont des niveaux I et II de l'E.N. et/ou une expérience confirmée.
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'E.N.

Définition des échelons

Niveau	Échelon	Définition des échelons	Coef.
I	1	Assure la direction de l'entreprise, d'un établissement ou d'un département important.	700
I	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	1	Comme échelon 2 mais avec une expérience confirmée de plusieurs spécialisations.	510
II	2	Comme échelon 3 mais avec une expérience confirmée dans une spécialisation.	470
II	3	Ingénieur, cadre diplômé ou non, ayant acquis les connaissances lui permettant d'assurer la réalisation des objectifs d'un secteur.	410
II	4	Cadre débutant ayant moins d'un an d'expérience professionnelle.	355

Niveau III

Qualification du niveau

Niveau	Nature de l'activité	Autonomie et initiative	Responsabilité	Formation professionnelle et niveau de connaissance
III	Emploi à haut niveau de professionnalisme ou d'encadrement.	Reçoit des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant les objectifs. Large autonomie 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'E.N.

Définition des échelons

Niveau	Échelon	Définition des échelons	Coeff.
III	1	Maîtrise complète des travaux 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
III	2	Fonction élargie par rapport à l'échelon 3 et expérience de 3 ans minimum dans son domaine d'activité.	315

Niveau	Échelon	Définition des échelons	Coeff.
III	3	Comme échelon 4 mais avec une expérience ou une formation dépassant le cadre d'une spécialisation mise en œuvre dans l'entreprise.	290
III	4	Doit maîtriser au moins une spécialisation. Capacité d'organiser et/ou d'animer une ou plusieurs équipes. Expérience du niveau IV, échelon 1, d'un an minimum, ou niveau III de l'E.N. ayant moins d'un an d'expérience professionnelle.	275

Niveau IV

Qualification du niveau

Niveau	Nature de l'activité	Autonomie et initiative	Responsabilité	Formation professionnelle et niveau de connaissances
IV	Exécution de travaux très qualifiés,	Reçoit des instructions fixant : 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 (B.A.C., B.P., B.T.) de l'E.N.

Définition des échelons

Niveau	Échelon	Définition des échelons	Coeff.
IV	1	Comme échelon 2 avec capacité d'exécuter et/ou de faire exécuter dans sa spécialité les travaux 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
IV	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
IV	3	Comme échelon 4 avec capacité de transmission des directives et/ou contrôle de personnel d'exécution peu nombreux.	220
IV	4	En plus des capacités prévues au niveau V, exécution de travaux très qualifiés dans le respect des normes quantitatives et qualitatives. Niveau IV de l'E.N. ayant moins d'un an d'expérience professionnelle.	210

Niveaux V et VI

Qualification du niveau

Niveau	Nature de l'activité	Autonomie et initiative	Responsabilité	Formation professionnelle et niveau de connaissance
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 sont du niveau V (C.A.P, B.E.P.) de l'E.N.
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 sont requises en dehors de la scolarité obligatoire.

Définitions des échelons

Niveau	Échelon	Définition des échelons	Coeff.
V	1	Comme échelon 2 avec initiative dans l'ordre d'exécution et/ou avec maîtrise des moyens mis à sa disposition dans les limites d'initiative fixées.	200
V	2	Exécution de différents travaux qualifiés nécessitant une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi à l'intérieur d'une période maximum de 3 ans ou niveau V de l'E.N. expérimenté.	195
V	3	Exécution de différents travaux courants nécessitant une expérience professionnelle d'un an minimum ou niveau V de l'E.N. débutant.	190
VI	1	Exécution de tâches simples demandant attention et adresse. Temps d'adaptation ne dépassant pas un mois.	185
VI	2	Exécution de tâches très simples avec période d'adaptation ne dépassant pas une semaine.	180

Accord de méthode du 13 novembre 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC-CGT ;

FCE-CFDT ;

F.G./F.O. Construction ;

CFE-CGC FIBOPA.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les dispositions de l'accord cadre national sur la classification des salariés du Cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant 147 du 4 février 2013, font l'objet d'un examen quinquennal par les partenaires sociaux de la branche en application des dispositions de l'article L. 2241.15 du code du travail.

Si, à l'exception de la négociation de l'avenant 147, il n'avait pas jusqu'à présent été considéré nécessaire de revoir les dispositions du texte initial du 30 novembre 1992, les partenaires de la branche sont convenus, dans le cadre de l'examen quinquennal de la classification conventionnelle ouvert en 2023, de réaliser un état des lieux de l'application de l'accord du 30 novembre 1992 et d'examiner la nécessité de revoir ou pas le contenu de la classification conventionnelle des salariés de la branche.

Article 1 *Objectif de la négociation*

Lors des réunions de la CPPNI qui se sont tenues les 8 novembre 2023, 23 avril 2024 et 11 juin 2024, les partenaires sociaux de la branche ont fait le constat des points suivants :

- La présentation de la classification résultant de l'accord cadre du 30 novembre 1992 ne nécessite pas d'être modifiée et sa structuration sera maintenue ;*
- Le texte de l'accord du 30 novembre 1992 sera toiletté et intégrera notamment les dispositions de l'avenant 1147 du 4 février 2013 ;*
- Une réflexion sera menée sur l'intégration de la notion de polycompétence des salariés.*

Article 2 *Calendrier de la négociation*

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent pour convenir que les discussions menées sur la classification conventionnelle des salariés du Cartonnage et des Articles de Papeterie seront menées en plusieurs étapes, avec pour objectif de conclure leurs travaux avant le 31 décembre 2025.

À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de se réunir selon le calendrier suivant :

- CPPNI/Réunion de travail paritaire le 11 mars 2025 (après-midi) précédée d'une réunion préparatoire syndicale*

le 10 mars 2025 (après-midi ou matin).

- CPPNI/Réunion paritaire conclusive le 13 mai 2025 après-midi précédée d'une réunion préparatoire syndicale le 13 mai 2025 matin.

En tant que de besoin, lors de la CPPNI du 18 juin 2025, la date d'une troisième réunion pourra être prévue. Le secrétariat de CAP organisera la réunion paritaire de travail et la réunion paritaire conclusive ; les organisations syndicales représentatives de salariés organiseront la réunion syndicale préparatoire.

Article 3 **Organisation des réunions paritaires**

- Composition de la délégation salariale : les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

m *Lors de la réunion paritaire de travail, la délégation salariale sera composée au maximum de 4 représentants par organisation syndicale représentative.*

m *Lors de la réunion de travail syndicale, par analogie à la composition de la réunion paritaire de travail, la délégation salariale sera composée au maximum de 4 représentants par organisation syndicale représentative.*

m *Lors de la réunion paritaire conclusive, la délégation salariale sera composée au maximum de 4 représentants par organisation syndicale représentative.*

Documents :

Afin de pouvoir travailler et échanger utilement, les parties conviennent d'échanger les documents nécessaires à chaque réunion au minimum 7 jours avant la date prévue de celle-ci.

Le secrétariat de CAP assurera la diffusion et la mise à jour des supports de travail.

- Remboursement des frais :

En application des dispositions de l'article 7.2 de la convention collective, il est rappelé que la participation des salariés à la commission paritaire de travail ainsi qu'à la commission paritaire conclusive ne peut entraîner de perte ou de gain de rémunération ni de repos.

En conséquence, les salariés participants bénéficieront, par l'entreprise à laquelle ils appartiennent, du maintien de salaire qu'ils auraient perçus s'ils avaient normalement travaillé.

Les frais de déplacement et d'hébergement indispensables aux salariés désignés pour participer aux commissions paritaires sont remboursés par l'entreprise sur justificatifs dans la limite du barème de remboursement en vigueur au sein de la SPPIPC.

Les salariés seront 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.

Pour la réunion préparatoire du 10 mars 2025, les frais d'hébergement des représentants des entreprises non adhérentes de CAP qui ne seraient pas réglés directement par l'entreprise seront adressés à CAP.

Le présent avenant entre en vigueur ce jour.

SALAIRS

Avenant n° 151 du 1^{er} avril 2015

[Étendu par arr. 10 août 2015, JO 12 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du Cartonnage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

I. Préambule

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

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

— que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;

— que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes

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

À compter du 1^{er} Mai 2015 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
350	15,63 €	2 371
315	14,25 €	2 161
290	13,28 €	2 014
275	12,69 €	1 925
260	12,11 €	1 836
240	11,32 €	1 717
220	10,60 €	1 607
210	10,21 €	1 549
200	9,98 €	1 513
195	9,88 €	1 499
190	9,80 €	1 486
185	9,70 €	1 471
180	9,63 €	1 460

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

— Le salaire de base ;

— Tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

III. Salaires minima professionnels des Cadres

À compter du 1^{er} Mai 2015 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	55 522 €	
600	47 895 €	
510	41 015 €	
470	37 943 €	80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12 (1) (1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux)
410	33 376 €	
355	29 165 €	

Rémunération annuelle minimale garantie :

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

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

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

IV. Dépôt et extension

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

Avenant n° 154 du 29 mars 2016

[Étendu par arr. du 22 juill. 2016, JO 30 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FFSCEGA ;

FG FO Construction.

I. Préambule

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

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

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

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

À compter du 1^{er} Avril 2016 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
350	15,71 €	2 383
315	14,33 €	2 173
290	13,36 €	2 026
275	12,77 €	1 937
260	12,18 €	1 848
240	11,40 €	1 729
220	10,67 €	1 619
210	10,29 €	1 561
200	10,05 €	1 525
195	9,96 €	1 511
190	9,88 €	1 498
185	9,78 €	1 483
180	9,71 €	1 472

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

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

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

III. Salaires minima professionnels des Cadres

À compter du 1^{er} Avril 2016 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	55 744 €	80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12 (1)
600	48 087 €	
510	41 179 €	
470	38 095 €	
410	33 510 €	
355	29 282 €	
(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux)		

Rémunération annuelle minimale garantie - Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

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

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

IV. Dépôt et extension

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

Avenant n° 155 du 28 février 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 28 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite graphique et audiovisuelle CFTC ;

FG FO Construction ;

CFE-CGC FIBOPA ;

FCE CFDT.

I. Préambule

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

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet

effet, elles rappellent tout particulièrement :

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

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

À compter du 1^{er} avril 2017 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
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 salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

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

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

III. Salaires minima professionnels des Cadres

À compter du 1^{er} avril 2017 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération	Rémunération mensuelle minimale
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 dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux)

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1.607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

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

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

IV. Dépôt et extension

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

Avenant n° 156 du 20 mars 2018

[Étendu par arr. 21 déc. 2018, JO 26 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française du Cartonnage et Articles de Papeterie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

I. Préambule

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

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

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

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

À compter du 1^{er} Avril 2018 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
350	16,08 €	2 438
315	14,66 €	2 223
290	13,67 €	2 073
275	13,07 €	1 982
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 salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

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

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

III. Salaires minima professionnels des Cadres

À compter du 1^{er} Avril 2018 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération	Rémunération mensuelle 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) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux)

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1.607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

— des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

— les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou partout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles 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 conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Avenant n° 157 du 17 avril 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

I. Préambule

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

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

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;

- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes

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

À compter du 1^{er} Mai 2019 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
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

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
240	11,83 €	1 795
220	11,08 €	1 681
210	10,69 €	1 621
200	10,46 €	1 586
195	10,36 €	1 572
190	10,27 €	1 558
185	10,18 €	1 544
180	10,09 €	1 530

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

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

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

III. Salaires minima professionnels des Cadres

À compter du 1^{er} Mai 2019 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	57 888 €	<i>80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12 (1)</i>
600	49 937 €	
510	42 764 €	
470	39 561 €	
410	34 799 €	
355	30 408 €	

(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux)

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1.607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 1242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- *des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.*

- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

IV. Dépôt et extension

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

Avenant n° 158 du 5 mars 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

I. Préambule

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

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

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;

- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes

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

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

À compter du 1^{er} Avril 2020 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
350	16,52 €	2506
315	15,06 €	2283
290	14,04 €	2130
275	13,43 €	2036
260	12,80 €	1942
240	11,98 €	1817
220	11,22 €	1702
210	10,82 €	1641

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
200	10,59 €	1606
195	10,49 €	1592
190	10,40 €	1578
185	10,31 €	1564
180	10,22 €	1550

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

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

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

III. Salaires minima professionnels des Cadres

À compter du 1^{er} Avril 2020 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	58 606 €	
600	50 556 €	
510	43 294 €	80 % de la GAR/12 Ou
470	40 052 €	70 % de la GAR/12 (1)
410	35 231 €	
355	30 785 €	

(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux)

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1.607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

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

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

IV. Dépôt et extension

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

Avenant n° 160 du 8 juillet 2021

[Étendu par arr. 10 déc. 2021, JO 22 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;
CFE CGC FIBOPA ;
FG FO Construction ;
FILPAC CGT.

I. Préambule

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

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

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

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

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

À compter du 1^{er} Septembre 2021 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
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
190	10,52 €	1 597
185	10,43 €	1 583
180	10,34 €	1 569

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

⇒ Le salaire de base ;

⇒ Tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

⇒ La prime d'ancienneté ;

⇒ Les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la Convention Collective ;

⇒ Les primes dites de «treizième mois», de «vacances» ou similaires ;

⇒ Les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

III. Salaires minima professionnels des Cadres

À compter du 1^{er} Septembre 2021 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération	Rémunération mensuelle 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) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux)

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1.607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

⇒ des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

⇒ les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

IV. Dépôt et extension

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

Avenant n° 161 du 2 mars 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CFDT ;

CFE CGC FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

I. Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

III. Salaires minima professionnels des Cadres

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération 1 ^{er} mars 2022	Garantie Annuelle de Rémunération 1 ^{er} octobre 2022	Rémunération mensuelle minimale
700	60 199 €	60 981 €	80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12 (1)
600	51 930 €	52 606 €	
510	44 471 €	45 049 €	
470	41 141 €	41 676 €	
410	36 189 €	36 659 €	
355	31 621 €	32 032 €	

(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux)

Rémunération annuelle minimale garantie :

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1.607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

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

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

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

IV. Dépôt et extension

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

Avenant n° 1 du 24 mai 2022

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du 1^{er} août 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
FCE CFDT ;
FIBOPA CFE CGC ;
FG FO Construction.

Préambule

En conclusion de la négociation annuelle de branche portant sur les salaires minima professionnels, l'avenant 161 signé en date du 2 mars 2022 a fixé la politique salariale de l'année 2022 en deux temps, avec une première augmentation de la grille des salaires minima au 1^{er} mars 2022, puis une seconde augmentation de cette grille au 1^{er} octobre 2022.

Toutefois, compte tenu de la forte inflation enregistrée ces dernières semaines et des incertitudes demeurant quant à son évolution prochaine, les parties signataires sont convenues de modifier les modalités de l'augmentation prévue par l'avenant 161 le 1^{er} octobre 2022, dans les conditions précisées en article 1 des présentes.

Article 1

L'avenant 161 en date du 2 mars 2022 est modifié comme suit :

- la date de la seconde augmentation des salaires minima fixée par l'avenant 161 au 1^{er} octobre 2022 est avancée au 1^{er} août 2022 ;
 - le salaire horaire du coefficient 180 fixé initialement à 10.80 € au 1^{er} octobre 2022 est porté à 10.86 € au 1^{er} août 2022.
 - Le salaire mensuel minimum correspondant au coefficient 180 est porté à 1.647 € au 1^{er} Août 2022
- Pour le reste de ses dispositions l'avenant 161 demeure inchangé.

Article 2 **Date d'effet**

Les parties signataires fixent la date d'entrée en vigueur du présent avenir 1 à l'avenant 161 au 1^{er} août 2022.

Article 3 **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

Article 4 **Dépôt et extension**

Le présent avenir 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.

Avenir n° 162 du 11 octobre 2022

[Étendu par arr. 12 déc. 2022, JO 27 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
FCE CFDT ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FG FO Construction.

Il est convenu ce qui suit :

I. Préambule

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

La présente revalorisation prend en compte l'évolution prévisible des prix à la consommation de l'année 2022 et concerne les négociations salariales de l'année 2022. La commission mixte paritaire de mars 2023 statuera sur la revalorisation des salaires minima conventionnels pour l'année 2023.

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

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

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

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

À compter du 1^{er} Janvier 2023 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
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 salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

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

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

III. Salaires minima professionnels des Cadres

À compter du 1^{er} janvier 2023 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération	Rémunération mensuelle 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) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux)

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1.607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

⇒ des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

⇒ les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

IV. Dépôt et extension

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

Avenant n° 163 du 11 juillet 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 22 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT;

FILPAC CGT;

FCE CFDT;

FIBOPA CFE-CGC;

FG FO Construction.

I. Préambule

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

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

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

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

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

À compter du 1 ^{er} août 2023 les salaires minima professionnels sont		
Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
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 ;
- Tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

III. Salaires minima professionnels des Cadres

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération 1 ^{er} 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) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux)

Rémunération annuelle minimale garantie :

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1.607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

→ des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

→ les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

IV. Dépôt et extension

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

Avenant n° 164 du 5 mars 2024

[Étendu par arr. 13 mai 2024, JO 1^{er} juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC-CGT ;

FCE-CFDT ;

F.G./F.O. Construction.

I. Préambule

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

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet

effet, elles rappellent tout particulièrement :

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

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

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

À compter du 1 ^{er} avril 2024 les salaires minima professionnels sont		
Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
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 agents de maîtrise comprennent :

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

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

III. Salaires minima professionnels des Cadres

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération 1 ^{er} 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 minimale garantie :

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1.607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

⇒ des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

⇒ les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

IV. Dépôt et extension

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

Avenant n° 166 du 12 mars 2025

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 31 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT.

I. Préambule

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

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet

effet, elles rappellent tout particulièrement :

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

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

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

À compter du 1 ^{er} mai 2025 les salaires minima professionnels sont		
Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
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 agents de maîtrise comprennent :

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

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

III. Salaires minima professionnels des Cadres

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération 1 ^{er} 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 part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux)

Rémunération annuelle minimale garantie :

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1.607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

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

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

⇒ des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

⇒ les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

IV. Dépôt et extension

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

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion avec l'ancienne CCN «Instruments à écrire et industries connexes»

Arrêté de fusion du 23 janvier 2019

portant fusion et élargissement des champs conventionnels

(NOR : MTRT1902685A)

(JO, 31 janvier 2019)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyau-derie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

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.

Textes maintenus au titre de la prescription

Congés payés

Avenant n° 149 du 14 février 2013

[Étendu par arr. 6 nov. 2013, JO 6 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du cartonnage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC FIBOPA ;

FO.

Article 1

Le point 7 de l'article 34 «Congés Payés» intitulé ainsi «Congés payés supplémentaires des mères de familles ayant des enfants à charge» de l'Avenant n° 128 à la Convention Collective du Cartonnage du 9 Janvier 1969 est abrogé.

Toutefois il est entendu que les salariées bénéficiant effectivement des dispositions du point 7 susmentionné continueront à bénéficier du nombre de jours de congés supplémentaires acquis et figés à la date de signature du présent avenant, en considération des enfants à charge à cette date.

Cet avantage individuel prendra fin au moment où le ou les enfants ouvrant droit aux congés supplémentaires ne seront plus considérés à charge au sens de la législation sur les allocations familiales à savoir :

Au delà de l'âge scolaire :

— jusqu'à 18 ans pour les enfants non salariés,

— jusqu'à 20 ans pour les apprentis ou les enfants poursuivant leurs études et les enfants qui par suite d'infirmité ou maladie chronique sont dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle ainsi que ceux qui ouvrent droit à l'allocation d'éducation spéciale.

Article 2

L'article 36 «Garde d'un enfant malade» de l'Avenant n° 128 à la Convention Collective du Cartonnage du 9 Janvier 1969 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes : Voir l'article 36 des «Dispositions générales» de la convention.

Article 3

Le cas échéant après épuisement des droits conventionnels, 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.

Article 4

Les salariées qui bénéficient des dispositions de l'article 1 ne pourront se prévaloir des dispositions prévues à l'article 2.

En aucun cas le père ne pourra bénéficier des dispositions prévues à l'article 2 si la mère bénéficie des dispositions prévues à l'article 1.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Article 6

Dépôt et extension

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

Temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés - Accord type

Accord du 17 avril 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de branche est conclu en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Cette dernière permet à un accord de branche de prévoir des stipulations dédiées aux entreprises ou établissement 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 partenaires sociaux ont donc décidé d'adopter, au travers du présent accord, cette nouvelle possibilité offerte par le législateur pour les entreprises du secteur employant moins de 50 salariés en matière de temps de travail. Ainsi, ces entreprises auront la possibilité d'aménager et d'organiser le temps de travail en fonction de leur besoin, et selon les dispositions définies par la branche visant à encadrer et harmoniser les pratiques.

Les partenaires sociaux invitent l'employeur, dans la mise en œuvre de cet accord, à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés.

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent accord est conclu en application de l'intégralité des dispositions conventionnelles du chapitre 2 «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 stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de durée du travail indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer 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

Décision unilatérale sur la durée du travail, l'aménagement et l'organisation du temps de travail applicables au sein de l'entreprise

Chapitre préliminaire

Chapitre 1 - Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société____ [à compléter].

Il est rappelé que les cadres dirigeants 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.

Chapitre 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 convention Collective du cartonnage.

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 peuvent suivre l'horaire collectif relevant au minimum du niveau II échelon 4 de la classification de la Convention Collective du cartonnage.

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 forfait jours devront être positionnés a minima du niveau III échelon 2 de la classification de la convention collective du cartonnage, et exercer une activité en toute autonomie, dans les familles de métiers suivantes : 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.

Chapitre I

Principes généraux de durée du travail

Chapitre 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 1607 heures, incluant l'accomplissement de la journée de solidarité, lorsqu'elle est appréciée dans le cadre annuel.

L'horaire mensuel servant 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 vaquer librement à des occupations personnelles

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 contreparties accordées

- soit sous forme de repos, à raison de <définir la valeur de la contrepartie>

- soit sous forme financière, à raison de <définir la valeur de la contrepartie>

Déplacement professionnel

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 contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel 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'article 22 de la convention collective)

Les temps de pause ne constituent et 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 six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

3.3- Durées maximales 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 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 impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications 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 hebdomadaire du travail effectif sur une même semaine ne peut excéder 48 heures (hors cas d'organisation fixée en article 5.7).

- La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période de 12 semaine consécutive ne peut excéder 44 heures. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel.

3.3- Temps de repos

Repos hebdomadaire :

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

La période minimale de repos visée ci-dessus comprend le dimanche sauf dérogations réglementaires et conventionnelles éventuelles.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires seront accolés 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 exceptionnellement être réduit sans 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 leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors du changement d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires (dans la limite de 18 fois sur 12 mois glissants, par salarié).

- Salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels 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 ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie de même valeur.

Chapitre II

Aménagement du temps de travail sur l'année - 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 cadres «intégrés» ou encore «cadres»] tels que définis aux articles 2.1 [et 2.2 ou 2.3 du présent accord].

Variante : Sont concernés par le présent accord les salariés appartenant aux services suivants :

- Services de production :

Unité <détail>, fonctions <détail>

Unité <détail>, fonctions <détail>

Unité <détails>, fonctions <détail>

- Services administratifs, services commerciaux et encadrement

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 prendre tout au long de la période de référence.

La période d'acquisition des JRTT s'étend du xxx au xxx [à compléter - maximum 12 mois]. Les JRTT peuvent être pris dès le début de la période et feront 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.

4.3- Mode de calcul

Le mode de calcul du nombre de JRTT retenu est le suivant :

A = nombre de semaines travaillées au-delà de 35 heures

B = différence entre le temps de travail effectif hebdomadaire et 35 heures C = temps de travail effectif moyen quotidien

Nombre de jours de RTT = A × B : C

Ce nombre de JRTT correspond à une année complète de travail pour un salarié à temps plein.

4.4- Prise des «JRTT»

Prise par journées ou demi-journées

Les repos accordés aux salariés concernés par le présent article sont pris par journée entière ou par demi-journée, consécutives ou non.

Fixation des dates

Les dates de prise de repos sont réparties dans le courant de l'année et fixées à l'avance comme suit :

- la moitié des jours de repos est fixée à l'initiative de l'employeur («JRTT employeur»), au début de chaque période de référence, [à mentionner s'ils existent] et après information des représentants du personnel.

- Les jours de repos restants seront fixés à l'initiative des salariés, après validation par le supérieur hiérarchique («JRTT salarié»). Il est rappelé que les JRTT doivent être posés dans un délai raisonnable préalablement à leurs prises afin de ne pas désorganiser l'activité des services.

Prise sur la période de référence

Les JRTT acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de la période concernée. Ils devront en conséquence être soldés à la date d'échéance de chaque période de référence et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

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 modi-

fication au moins cinq jours calendaires à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait [à mentionner s'ils existent] sur la nature desquelles l'employeur doit avoir préalablement consulté les représentants du personnel.

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

4.5- Rémunération et suivi des «JRTT»

Les JRTT sont rémunérés sur la base du maintien du salaire. La prise des repos n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Ils font l'objet d'un suivi sur le bulletin de paie ou sur l'outil de suivi informatique en vigueur au sein de l'entreprise.

4.6- Arrivées/départs en cours de période sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée prorata temporis. En conséquence, les salariés embauchés en cours de période se voient affectés un nombre de JRTT au prorata du nombre d'heures de travail effectif.

4.7- Absences

Les périodes d'absence suivantes n'ont pas d'incidence sur les droits à JRTT : jours de congés payés légaux et conventionnels, jours fériés, jours de repos eux-mêmes, repos compensateurs, jours de formation professionnelle continue, jours enfant malade, heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux, congés de formation économique, sociale et syndicale.

Les autres périodes d'absence (maladie, congé sans soldes...) du salarié pour quelque motif que ce soit entraîneront une réduction proportionnelle du nombre de JRTT. Ainsi, le nombre de jours de repos sera diminué proportionnellement au temps d'absence sur la période de référence. Toutefois, en cas en cas d'arrêt de travail pour maladie, si le solde de RTT s'avérait positif ou négatif en fin d'année, l'employeur et le salarié examineront ensemble les modalités éventuelles d'un report à l'issue de cette période ou du versement d'une indemnité compensatrice.

Cette absence de JRTT ne peut s'assimiler à une récupération des absences de la part de l'employeur.

[Option 2]

5- Modulation

Principe de modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses 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 1607 heures par an et par salarié, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est obligatoirement fixé le 1^{er} d'un mois.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de cet horaire moyen se neutralisent sans donner lieu à majoration, à repos compensateur et à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires

5.1- Salariés concernés

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux catégories de salariés de la société___ [à compléter] «non cadres» tels que définis aux

Variante :

- Services de production :

Unité <détail>, fonctions <détail>

Unité <détail>, fonctions <détail>

Unité <détail>, fonctions <détail>

- Services administratifs, services commerciaux et encadrement

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].

5.2- Durée du travail

La durée du travail applicable à cette catégorie de personnel ne pourra pas excéder 1607 heures par an incluant l'accomplissement de la journée de solidarité.

5.3- Période de référence

La période de référence débutera le... pour s'achever le xxx.

5.4- Programmation indicative annuelle des variations d'horaires

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés au plus tard 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire [à mentionner s'ils existent] et après consultation représentants du personnel.

Un affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et pour chaque semaine inclue dans la période de référence, l'horaire et la répartition de travail.

5.5- Délai de prévenance - modification de la programmation indicative

En cours de période, [à mentionner s'ils existent] les représentants du personnel, puis les salariés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera de 5 jours ouvrés.

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

En cas de réduction de ce délai, les salariés bénéficieront d'une contrepartie définie comme suit : [compléter]

Variante

En cas de réduction de ce délai, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnel à la contrainte imposée, déterminée, à défaut d'accord collectif, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

5.6- Modalité de suivi du compte d'heures

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 hautes et de basses activités sera effectué par le chef d'entreprise et communiqué [à mentionner s'ils existent] aux représentants du personnel, ainsi qu'aux salariés concernés.

5.7- Répartition des horaires/Limites maximales et minimales

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 impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications 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 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 marche ou d'une activité exceptionnelle, [à mentionner s'ils existent] après consultation des représentants du personnel.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

5.8- Déclenchement des heures supplémentaires

En cours de période de référence, les heures effectuées entre 35 heures hebdomadaires et la limite haute de modulation, ainsi que les heures effectuées dans la limite de l'horaire annuel de 1607 heures ne sont pas considérées comme étant 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 modulation

- Majoration de 25 % conformément à l'article L. 3121-36 du Code du travail, pour les 8 premières heures et au-delà à 50 % sur le mois suivant la période de référence écoulée

Le taux de majoration applicable est fonction de leur rang par rapport à la limite haute de modulation (non par rapport à la durée légale)

En fin d'année :

Les heures effectuées au-delà de 1607 heures déduction faite des heures effectuées au-delà des limites hebdomadaires fixées par le planning prévisionnel et déjà payées en cours d'année.

- Chacune de ces heures ouvrent droit à majoration, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Et/ou

- À une contrepartie obligatoire sous forme de repos ainsi qu'à un repos compensateur de remplacement pris selon

les modalités fixées en article 21-2-1 de la convention collective.

5.9- 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 hebdomadaire moyen.

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

5.10- Maladie, congés payés, 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 feront pas l'objet de récupération par les salariés concernés.

Toute absence conventionnellement 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 donnant lieu à récupération 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, survenues au cours du dernier mois de la période de référence annuelle, ne privent pas le salarié du bénéfice des heures supplémentaires effectuées préalablement.

5.11- Entrée ou sortie en cours de période de référence

Si le salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondante 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 correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées.

Si le salarié a accompli une durée de travail effectif inférieure à la durée correspondant 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 conservera 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 mise à la retraite se font sur la base de la rémunération lissée.

5.12- Activité partielle

Lorsqu'en cours de période de référence (période de 12 mois), il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité avant la fin de la période de référence, l'entreprise peut, [à mentionner s'ils existent : après consultation des représentants du personnel] après information des salariés concernés demander l'application du régime d'allocations spécifiques d'activité partielle.

6- Organisation du temps de travail en forfait annuel

Le recours aux conventions de forfait est justifié lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est impossible de déterminer à l'avance avec certitude le nombre d'heures de travail à effectuer.

[Option 3]

6.1- Forfait annuel en heures

Salariés concernés

Peuvent conclure une convention de forfait en heures 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 nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (exemple : responsable service entretien, responsable production...)

- 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 1737 heures.

Le contrat de travail ou son avenant déterminera la période de référence servant au calcul du forfait.

La conclusion de telles 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 mentionnera 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 charge de travail.

Rémunération

La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum professionnel correspondant au coefficient 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 bulletin de paie 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 proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

À défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des 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 concernant le plafond annuel de ces heures travaillées 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 conventionnelle qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance 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 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 exclusivement à la journée travaillée.

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, conclue avec chacun des salariés concernés sur la base des modalités rappelées ci-dessous.

Les termes de cette convention rappelleront notamment les principes édictés dans la présente décision unilatérale et comportera les mentions exigées 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 cinq semaines de congés payés directement au moyen d'un document 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 duquel le forfait est établi.

Ce nombre de jours travaillés ne peut excéder 216 pour une année complète de travail, une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours fériés chômés.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'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 hebdomadaire 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 charge de travail raisonnable répartie sur l'année implique un nombre de jours travaillés n'excédant pas, en moyenne, 5 par semaine et 23 par mois.

7.4- Octroi de jours de repos

7.4.1 Nombre de jours de repos

Le nombre de jours de repos est calculé chaque période en fonction du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré.

En [à compléter], pour un forfait jours de 216 jours travaillés, y compris la journée de solidarité, le nombre de jours de repos est fixé à [à compléter] jours.

Ce nombre est défini pour un salarié à temps plein et présent toute l'année.

7.4.2 Période d'acquisition des jours de repos

La période d'acquisition des jours de repos est l'année civile s'écoulant du [à compléter] au [à compléter].

7.4.3 Prise des jours de repos

Prise par journées ou demi-journées

Les repos accordés aux salariés concernés par le présent article sont pris par journées entières ou par demi-journées, consécutives ou non.

Fixation des dates

Les dates de prise de repos sont fixées comme suit :

- [à compléter] jours de repos fixés à l'initiative de l'employeur, au début de chaque période de référence, [à compléter s'ils existent] et après information des représentants du personnel

- Les jours de repos restants seront fixés à l'initiative des salariés, après validation par le supérieur hiérarchique.

Il est rappelé que les jours de repos doivent être posés dans un délai raisonnable préalablement à leur prise afin de ne pas désorganiser l'activité des services.

7.4.4 Prise sur la période de référence

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de la période concernée.

Ils devront en conséquence être soldés à la date d'échéance de chaque période et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

L'entreprise veillera à ce que l'ensemble des jours de repos soit pris sur la période de référence. Pendant ses congés, le cadre autonome n'est pas tenu de répondre aux éventuelles sollicitations de toutes provenances.

7.4.5 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 majoration 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, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

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

7.5- Rémunération des salariés

La rémunération des salariés sous forfait annuel en jours est fixée sur une base annuelle dans le cadre d'une convention individuelle de forfait conclue avec chaque intéressé. La prise des jours de repos est neutre sur la rémunération qui est maintenue.

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

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

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, en précisant ce nombre.

7.6- Impact des absences et arrivées/départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, une règle de proratisation concernant le plafond annuel 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 inscrit dans la convention de forfait.

7.7- Forfaits jours réduits

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, le forfait pourra être réduit et comporter un nombre de jours travaillés en-deçà du nombre de 216 jours annuels défini à l'article 6.4.1 ou par l'accord d'entreprise.

Le forfait jour sera recalculé proportionnellement à la durée du travail de l'intéressé. Le nombre de jours non travaillés sera recalculé en conséquence.

Exemple de calcul avec un forfait réduit à 80 % de 216 jours travaillés

$$216 \text{ jours} \times 80 \% = 173 \text{ jours}$$

Calcul des jours non travaillés :

365 jours [à vérifier selon les années] dans l'année – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés [à vérifier selon les années] 104 week-ends [à vérifier selon les années] = 228 jours

Les jours non travaillés – 228 jours – 173 jours = 55 jours

La rémunération est lissée et correspond à 80 % de la rémunération à temps plein.

7.8- Repos quotidien et hebdomadaire

Les salariés concernés en forfait jour bénéficient de 11 heures de repos consécutives entre chaque journée de travail et de 48 heures consécutives de repos hebdomadaires.

Il est demandé à chacun des salariés d'organiser son activité afin qu'elle s'inscrive dans ces limites, sous le contrôle de l'employeur.

7.9- Durée du travail

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1. À la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 [10 heures/jour] ;

2. Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 [48 et 44 heures/semaine] ;

3. À la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 [35 heures/semaine].

Les entreprises utilisant le forfait en jours veilleront toutefois à prendre toutes dispositions afin de maintenir l'amplitude journalière ainsi que la durée annuelle de travail en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

La pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie personnelle et professionnelle, et doit s'inscrire dans le respect des limites réglementaires prévues aux articles L. 3131-1 (repos quotidien de 11 heures), L. 3132-1 (6 jours maximum consécutifs de travail) et L. 3121-2 (repos hebdomadaire de 24 heures) du Code du Travail.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'effectivité du respect de ces durées minimales de repos implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail devront rester raisonnable et assurer une bonne répar-

tition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si le salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

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 travaillés, le nombre d'heures de repos quotidien, la date et le nombre de jours de repos et de congés payés, le positionnement 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 forfait annuel en jours.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les salariés concernés tiendront informés leurs responsables hiérarchiques des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale leur charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle 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 recevra les salariés dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui permettront de remédier à cette situation.

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

D'autre part, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adopté par le salarié et/ou que la charge de travail aboutisse à des situations anormales, l'employeur pourra organiser 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'alerte 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 indiquer 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 employeur en cas de difficulté relative à sa charge de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur organisera un entretien avec le salarié dans un délai raisonnable.

Variante : Entretiens individuels

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 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 ces entretiens, le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, 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 convention de forfait qui lui est applicable.

Au regard des constats effectués, des mesures de prévention et de règlements des difficultés seront 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 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 suspension de leur contrat de travail).

L'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel 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 prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail

Chapitre III Entrée en vigueur

Chapitre 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 représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de deux ans pour envisager 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.

Chapitre 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 ministre chargé du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Chapitre 10 - Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social l'extension du présent accord.

Retraite complémentaire ARRCO

(taux de cotisation minimum)

Avenant n° 115 du 30 décembre 1991

[Étendu et élargi aux autres départements de France, sauf la Corse,⁽¹⁾ par arrêté du

(1) Départements soumis à arrêté d'élargissement :

— 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 figurant pas à l'article 2 de la convention), le 1^{er} arrêté d'élargissement à ces départements étant l'arrêté du 14 juin 1974, JO 22 août 1974

28 avril 1992, JO 14 mai 1992]

Les parties signataires conviennent d'augmenter le taux minimum de cotisation de retraite complémentaire applicable sur la tranche A des salaires dans les conditions suivantes :

Article 1

Pour les entreprises cotisant à 4 p. 100, le taux de cotisation sera majoré pour atteindre 6 p. 100 selon le calendrier suivant :

- au 1^{er} janvier 1992, le taux de cotisation sera porté de 4 à 4,5 p. 100 ;
- au 1^{er} janvier 1993, le taux de cotisation sera porté de 4,5 à 5 p. 100 ;
- au 1^{er} janvier 1994, le taux de cotisation sera porté de 5 à 6 p. 100.

Article 2

La répartition des cotisations complémentaires, telles que définies à l'article 1^{er}, sera effectuée dans la mesure du possible selon les recommandations de l'Arrco (60 p. 100 employeur, 40 p. 100 salarié), étant entendu que la part employeur ne sera pas inférieure à 50 p. 100.

Article 3

Le présent accord est applicable à l'ensemble des catégories professionnelles.

Article 4

La demande d'extension ainsi que le dépôt à la direction départementale du travail de Paris du présent avenant seront effectués à la diligence du syndicat patronal.

Régime de prévoyance

Avenant n° 1 du 13 janvier 2011

[Étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 25 nov.]

Mod. par Avenant n° 1, 14 avr. 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FG FO ;

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC.

Mod. par Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1^{er} oct. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

FG FO Construction.

Mod. par Avenant n° 3, 17 avr. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2019, voir également Déclaration paritaire du 9 octobre 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie FCE CFDT ;

Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la filière Bois Papiers CFE CGC ;

FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

Mod. par Avenant n° 4, 13 nov. 2020, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Mod. par Avenant n° 5, 8 sept. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP - Fédération du Cartonnage et Articles de Papeterie.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC-CGT ;

FCE-CFDT ;

FG FO Construction ;

Préambule

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004, en procédant à des aménagements visant à en garantir la pérennité.

De plus, les parties conviennent d'adapter l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 aux différentes dispositions réglementaires ou législatives intervenues depuis la prise d'effet du régime conventionnel.

Dans un souci de lisibilité, le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 de la convention collective nationale de l'industrie du cartonnage.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après :

Article 1 Modification de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004

Mod. par Avenant n° 1, 14 avr. 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FG FO ;

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC.

Mod. par Avenant n° 2, 28 juin 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1^{er} oct. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

FG FO Construction.

Mod. par Avenant n° 3, 17 avr. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie FCE CFDT ;

Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la filière Bois Papiers CFE CGC ;

FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

Mod. par Avenant n° 4, 13 nov. 2020, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Mod. par Avenant n° 5, 8 sept. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP - Fédération du Cartonnage et Articles de Papeterie.

Syndicat(s) de salariés :
FILPAC-CGT ;
FCE-CFDT ;
FG FO Construction ;
CFE-CGC FIBOPA.

Article 1.1 Champ d'application

Le présent régime de prévoyance est applicable aux entreprises entrant 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

Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises visées à l'article 1, et ce quelles que soient l'ancienneté et la nature du contrat de travail.

(Avenant n° 1, 14 avr. 2014, étendu) La catégorie de personnel «salariés non cadre» vise le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la Convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

(Avenant n° 1, 14 avr. 2014, étendu) La catégorie de personnel «salariés cadres» vise le personnel relevant des articles 4, 4 bis de la Convention nationale de retraite 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

Le droit à garanties 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, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes 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 dispositif de portabilité visé à l'article 12 ci-après.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 1.4 Subrogation - prescription

Subrogation de l'employeur

L'employeur assure le versement des indemnités prévues à l'article 10, suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant 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 collective obligatoire sont prescrites par deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

La prescription est portée à cinq ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

La prescription est portée à dix 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

(Voir également Avenant n° 5 du 8 septembre 2023)

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 survenant 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 initialement 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 relevait le salarié décédé.

Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3^{ème} 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.

Article 1.6

Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel cadre

(Voir également Avenant n° 5 du 8 septembre 2023)

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

Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS survenant 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 initialement 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 relevait le salarié décédé.

Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3^{ème} 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.

Article 1.7

(Avenant n° 5, 8 sept. 2023, étendu) - 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 recueillis sont définis comme étant à charge au moment du décès du Participant, à condition :

- d'être à charge du Participant ou de son Conjoint au sens du Régime Obligatoire au moment de l'évènement.
- qu'ils poursuivent leurs études secondaires ou supérieures dans un établissement ou un organisme reconnu par l'Éducation Nationale et le Ministère du Travail et ce jusqu'au 31 décembre de son 26^{ème} anniversaire,
- qu'ils bénéficient d'un contrat en alternance, ou d'apprentissage et ce jusqu'au 31 décembre de son 26^{ème} 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 chaque demande de remboursement et ce jusqu'au 31 décembre de son 26^{ème} anniversaire,

— quel que soit leur âge, s'ils sont bénéficiaires de la carte d'invalidité civil ou la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité», prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'Action sociale et des Familles, avant leur 21^{ème} anniversaire, les privant de toute possibilité d'exercer une activité rémunératrice.

Les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du Participant sont pris en compte pour le calcul des Prestations.

Article 1.8

Bénéficiaires du capital décès du personnel cadre et non cadre

Le salarié peut désigner le(s) bénéficiaire(s) du capital en cas de décès. À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur désigné ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

— au conjoint non séparé judiciairement, ou, à défaut au partenaire lié par un PACS au salarié,

— à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :

— aux enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs,

— à défaut de descendance directe, à ses parents ou à défaut, à ses grands-parents survivants,

— à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de majorations pour enfants à charge, chacune d'elles est versée directement aux enfants dès leur majorité ; à leurs représentants légaux es qualité durant leur minorité.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaire(s) selon les modalités définies ci-dessus.

Article 1.9

Garanties rente éducation du personnel cadre et non cadre

(Avenant n° 5, 8 sept. 2023, étendu)(Voir également Avenant n° 5 du 8 septembre 2023)

Personnel non cadre

En cas de décès d'un salarié non cadre, il est versé une rente éducation, égale à 2 % du salaire annuel brut de référence, par enfant à charge jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 21 ans si poursuite d'études.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant, qu'ils soient légitimes naturels, adoptifs ou reconnus :

— jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,

— jusqu'à leur 21^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :

— de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,

— d'être en apprentissage,

— de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,

— d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle,

— d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés.

— sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^{ème} anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Personnel cadre

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé une rente éducation par enfant à charge. Celle-ci varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge :

-
- 5 % de la tranche A du salaire annuel brut jusqu'au 10^{ème} anniversaire,
 - 10 % de la tranche A du salaire annuel brut du 10^{ème} au 17^{ème} anniversaire,
 - 15 % de la tranche A du salaire annuel brut du 17^{ème} au 26^{ème} anniversaire si poursuite d'études.
- Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :
- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition.
 - jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
 - d'être en apprentissage,
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés.

— sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^{ème} anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 1.10 Garantie incapacité temporaire de travail du personnel cadre et non cadre

(Voir également Avenant n° 5 du 8 septembre 2023)

Indemnisation du personnel cadre (Avenant n° 5, 8 sept. 2023, étendu)

Il sera versé au salarié cadre en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, visant à lui garantir 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 indemnisation intervient à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs.

Indemnisation du personnel non cadre (d'origine)

Pour les arrêts de travail consécutif à une maladie ou à un accident pris en charge par la Sécurité sociale, professionnel ou non, dont la date initiale est postérieure à la date d'effet du présent avenant, il sera versé au salarié non cadre des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale, visant à lui garantir 70 % de son salaire brut d'activité, dans la limite de 100 % du salaire net.

Cette indemnisation intervient à compter du 121^{ème} jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs.

Indemnisation du personnel non cadre (nouveau)(Avenant n° 3, 17 avr. 2019, non étendu)

Pour les arrêts de travail consécutif à une maladie ou à un accident pris en charge par la Sécurité sociale, professionnel ou non il sera versé au salarié non cadre des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale, visant à lui garantir 70 % de son salaire brut d'activité, dans la limite de 100 % du salaire net.

Cette indemnisation intervient à compter du 121^{ème} jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs.

Toutefois, pour les arrêts de travail d'une durée supérieure à 90 jours continus consécutifs à une hospitalisation ou à une longue maladie au sens de la Sécurité sociale (prescription d'un arrêt de travail de 6 mois et plus), cette indemnisation interviendra à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu 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 cessation d'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 pourra conduire l'intéressé 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 vieillesse.

Article 1.11 Garantie Invalidité du personnel cadre et non cadre

(Voir également Avenant n° 5 du 8 septembre 2023)

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^{ère} catégorie le montant de la rente est de 42 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale.

Pour une invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, le montant de la rente est de 70 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations 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 pourra conduire l'intéressé 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 prestations de la Sécurité sociale jusqu'à la liquidation de la retraite.

Article 1.12 Portabilité (Avenant n° 1, 14 avr. 2014, étendu)

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire 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 remboursements 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 appartenait 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 couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie 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 compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Garantie incapacité temporaire de travail

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure

au montant de l'allocation nette du régime obligatoire 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 conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Les prestations sont versées jusqu'au 1095^{ème} 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 vieillesse de la sécurité sociale.

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. Le maintien de 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 obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès. La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Paiement des prestations

L'entreprise adhérente adresse à son centre de gestion les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives. Devront en outre être produites le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Les prestations seront versées directement au participant, ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

Financement de la portabilité - application du dispositif

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Il est assuré à tout salarié ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et dont le texte de loi a été codifié à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale.

Les nouvelles dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance ainsi que son financement s'appliquent aux salariés dont le contrat de travail est rompu à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur,
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

Article 1.13 Revalorisation

En cours de contrat, les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rentes éducation OCIRP sont revalorisées chaque année sur décision du Conseil d'Administration de l'OCIRP.

Article 1.14 Reprise du passif pour les salariés sous contrat de travail

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et de la loi 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs dans les 18 mois de la prise d'effet du régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 seront garantis à la date d'effet de leur adhésion pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, lorsqu'aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts,
- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service,
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur,
- la poursuite de la garantie décès au profit de ces personnes, sauf à ce que le contrat antérieur prévoit ce maintien en cas de résiliation.

En cas de résiliation d'un contrat due à la présente désignation entraînant de la part de l'organisme assureur antérieur

une demande d'indemnité de résiliation en application de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les organismes désignés s'engagent à reprendre intégralement les engagements relatifs au maintien des garanties décès (y compris pour les bénéficiaires dont le contrat de travail a été rompu) sous réserve que :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord, et
- d'autre part, le précédent organisme assureur transmette aux organismes désignés les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de cet article 30.

Au cas où l'entreprise, notamment du fait de la souscription d'un contrat antérieur, viendrait à rejoindre le régime professionnel plus de 18 mois après sa prise d'effet, une pesée spécifique du risque présenté par cette entreprise serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Les organismes assureurs désignés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Article 1.15 Cotisations

Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité Sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de Sécurité Sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^{ème} mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Taux et répartition (Avenant n° 4, 13 nov. 2020, étendu)

Personnel non-cadre	Employeur	Salarié	Total cotisations
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive	0,22 % TA*/TB**		0,22 % TA*/TB**
Rente éducation	0,02 % TA*/TB**		0,02 % TA*/TB**
Incapacité temporaire 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**

* Tranche A (TA) : Partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale
** Tranche B (TB) : Partie du salaire brut comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

La cotisation globale de 1,38 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,69 % à la charge du salarié et 0,69 % à la charge de l'employeur.

Dans la cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement la garantie Incapacité de travail.

Personnel cadre	Employeur	Salarié	Total cotisations
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	0,62 % TA*		0,62 % TA*
Rente éducation	0,14 % TA*		0,14 % TA*
Incapacité temporaire 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*

* Tranche A (TA) : Partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale

La cotisation globale de 2,49 % sur la tranche A est financée à hauteur de 1,50 % TA (dont 0,76 % affectée à la couverture décès) par les employeurs, et 0,99 % TA par les salariés cadres.

(Avenant n° 5, 8 sept. 2023, étendu) Taux et répartition

Personnel non-cadre	Employeur	Salarié	Total cotisations
	TA*/TB**	TA*/TB**	TA*/TB**
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive	0,22 %		0,22 %
Rente éducation	0,02 %		0,02 %
Incapacité temporaire de travail		0,57 %	0,57 %
Invalidité	0,45 %	0,12 %	0,57 %
Taux global	0,69 %	0,69 %	1,38 %

* Tranche A (TA) : Partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale
** Tranche B (TB) : Partie du salaire brut comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

La cotisation globale de 1,38 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,69 % à la charge du salarié et 0,69 % à la charge de l'employeur.

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement la garantie Incapacité de travail.

Personnel cadre	Employeur TA*	Salarié		Total cotisations	
		TA*	TB**	TA*	TB**
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	0,62 %		0,62 %	0,62 %	0,62 %
Rente éducation	0,14 %		0,14 %	0,14 %	0,14 %
Incapacité temporaire 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 %

* Tranche A (TA) : Partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale
** Tranche B (TB) : Partie du salaire brut comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

La cotisation globale de 1.98 % sur la tranche A est financée à hauteur de 1.50 % (dont 0,76 % affectée à la couverture décès) par les employeurs, et 0.48 % par les salariés cadres.

Dans le cadre de sa quote-part sur la tranche A, le salarié finance intégralement la garantie Incapacité de travail.

La cotisation globale de 1.79 % sur la tranche B est financée intégralement par les salariés cadres.

Article 1.16 Salaire de référence servant au calcul des prestations

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, limité à la tranche B, ayant donné lieu à cotisation au cours des douze mois précédent l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué prorata temporis.

Article 1.17 Organismes assureurs désignés

Est reconduite par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, 35 boulevard brune
- 75680 Paris cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire de travail et invalidité ;

— l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale - 10, rue Cambacérès - 75008 Paris, désigné comme organisme assureur de la garantie rente éducation, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale. À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

Article 1.18 **Commission paritaire de surveillance**

La Commission paritaire de surveillance, instituée par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004, est composée de membres désignés par les organisations syndicales salariales signataires (collège participant) - maximum 5 - et de membres désignés par la Fédération Française du Cartonnage (collège adhérent) - maximum 5 -. Il peut en outre être désigné des suppléants dans chaque collège - 5 maximum - ; ceux-ci prennent part aux travaux de la commission comme les titulaires mais n'ont pas droit de vote.

La Commission paritaire de surveillance désigne, en son sein, pour 3 ans, un Président et un Vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges.

La Commission paritaire de surveillance se réunit autant de fois que nécessaire et au moins une fois par an, sur convocation de son Président. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Cette Commission :

- suit la mise en place du régime de prévoyance,
- contrôle son application,
- est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en service du régime,
- contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance,
- participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées,
- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux risques couverts.

En application de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant. À cette fin la Commission paritaire de surveillance se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

À l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

Article 1.19 **Mise en place du régime**

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantissonne les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 17 du présent avenant, ces derniers s'engageant, par ailleurs à proposer la mise en place de régimes différenciels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux.

Article 1.20 **Changement d'organisme assureur**

En cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 17 du présent avenant, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront la poursuite des revalorisations des prestations périodiques auprès

des nouveaux assureurs désignés dans des conditions identiques à celles définies par le présent régime.

Article 2 **Date d'effet - Durée du présent avenant**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de six mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du Code du Travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale.

Article 3 (d'origine) **Formalités administratives**

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La Fédération Française de l'Industrie du Cartonnage est chargée des formalités nécessaires.

Article 3 (nouveau) **Formalités administratives**

Mod. par Avenant n° 3, 17 avr. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie FCE CFDT ;

Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la filière Bois Papiers CFE CGC ;

FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

3.1 **Dépôt légal**

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articlesL. 2231-6 etD. 2231-2 et suivants du Code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2 **Extension**

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'articleL. 911-3 du Code de la Sécurité sociale.

Déclaration paritaire du 9 octobre 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

CAP Cartonnage et Articles de Papeterie (ex-Fédération Française du Cartonnage et Articles de Papeterie) ;

La Fédération des travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication (FILPAC-CGT) ;

La Fédération Chimie Energie (FCE-CFDT) ;

La Fédération Générale FO (FG/FO CONSTRUCTION) ;

Le Syndicat National du personnel d'Encadrement de la filière Bois Papier (CFE-CGC) FIBOPA.

membres de la Commission Sociale Paritaire de la branche du Cartonnage et des Articles de Papeterie, déclarent que les dispositions de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019 à l'accord de prévoyance (avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011) s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel de la convention collective nationale pour le personnel des industries du Cartonnage (IDCC 489), et ce, quel que soit le nombre de salariés qu'elles emploient.

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de la négociation de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019.

S'agissant d'un avenant améliorant le régime de prévoyance 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 stipulations 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 de l'avenant n° 3 du 17 avril 2019 ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant n° 5 du 8 septembre 2023

[Étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP - Fédération du Cartonnage et Articles de Papeterie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC-CGT ;

FCE-CFDT ;

FG FO Construction ;

CFE-CGC FIBOPA.

Préambule

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non-cadres⁽¹⁾ et cadres

(*) c'est-à-dire le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la Convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiés par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

⁽¹⁾ mis en place par l'Avenant n

(**) c'est-à-dire le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiés par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

° 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 un ajustement du taux de cotisations des salariés cadres⁽¹⁾ à compter du 1

(**) c'est-à-dire le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiés par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

^{er} janvier 2024, le taux de cotisation des salariés non-cadres⁽¹⁾ demeurant inchangé.

(*) c'est-à-dire le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la Convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiés par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les termes de l'avenant révision n° 1 du 13 janvier 2011 sont donc modifiés comme suit.

Article 1 Modification des cotisations

Au sein de l'article 1.15 «Cotisations» de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, les dispositions du second paragraphe «Taux et répartition» sont remplacées par les dispositions ci-après :

Article 2 **Garanties**

2.1

Au sein de l'article 1.10 «Garantie incapacité temporaire de travail du personnel cadre et non-cadre» de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, les dispositions du paragraphe «indemnisation du personnel cadre» sont remplacées par les dispositions ci-après :

(Voir Avenant n° 1 du 13 janvier 2011, article 1.10)

2.2

Les garanties conventionnelles prévues par l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011 dans ses articles 1.5 «garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel non-cadre», 1.6 «garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel cadre», 1.9 «garanties rente éducation du personnel cadre et non-cadre», 1.10 «garantie incapacité temporaire de travail du personnel cadre et non-cadre», et 1.11 «garantie invalidité du personnel cadre et non-cadre», dans leur version modifiée par l'avenant n° 3 du 17 avril 2019 et par le présent avenant, sont résumées dans les tableaux de synthèse suivants :

Base conventionnelle non-cadre

Contrat	Garanties	Spécificité	Garanties
Incapacité	Indemnités Journalières	Franchise	Pas de condition d'ancienneté Indemnisation à compter du 121 ^e jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs *
		Indemnisation	70 % du salaire brut de référence sous déduction des IJSS brutes (plafonné à 100 % du salaire net)
Invalidité	Invalidité	1 ^{ère} Catégorie	42 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS
		2 ^{ème} Catégorie	70 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS
		3 ^{ème} Catégorie	70 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS
Décès	Capital Décès	Quelle que soit la situation de famille et la cause du décès	100 % Salaire annuel brut de Référence
		Invalidité absolue et définitive (3 ^{ème} catégorie)	Versement du capital décès par anticipation qui met fin à la garantie décès
		Garantie double effet	En cas de décès du conjoint ou du partenaire de PACS simultané ou postérieur à celui du salarié : Versement d'un capital supplémentaire aux enfants à charge, réparti à parts égales entre eux
	Rente Éducation / enfant à charge	Enfant de moins de 18 ans (21 ans si en poursuite d'études)	2 % Salaire annuel brut de référence

Salaire annuel brut de référence = salaire brut total limité à la TB, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès ; salaire reconstitué prorata temporis pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur.

Assiette des cotisations = Rémunération et éléments de salaire entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de SS (notamment 13^e mois, prime de vacances, indemnité de préavis et gratifications), limités à la TB.

* Cette indemnisation intervient à compter du 121^{ème} jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs, en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Toutefois, pour les arrêts de travail d'une durée supérieure à 90 jours continus consécutifs à une hospitalisation ou à une longue maladie au sens de la sécurité sociale (prescription d'un arrêt de travail de 6 mois et plus), cette indemnisation interviendra à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu sur une période de 12 mois consécutifs, en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Base conventionnelle cadre

Contrat	Garanties	Spécificité	Garanties
Incapacité	Indemnités Journalières	Franchise	Pas de condition d'ancienneté Indemnisation à compter du 91 ^e jour d'arrêt de travail discontinus sur une période de 12 mois consécutifs
		Indemnisation	85 % du salaire brut sous déduction des IJSS nettes (plafonné à 100 % du salaire net)
Invalidité	Invalidité	1 ^{ère} Catégorie	42 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS
		2 ^{ème} Catégorie	70 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS
		3 ^{ème} Catégorie	70 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS
Décès	Capital Décès	Capital pour les célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	120 % Salaire annuel brut de Référence
		Capital pour les Marié, partenaire lié par un PACS sans enfant à charge	140 % Salaire annuel brut de Référence
		Majoration par enfant à charge :	20 % Salaire annuel brut de Référence
		Invalidité absolue et définitive (3 ^{ème} catégorie)	Versement du capital décès par anticipation qui met fin à la garantie décès
		Garantie double effet	en cas de décès du conjoint ou du partenaire de PACS simultané ou postérieur à celui du salarié : Versement d'un capital supplémentaire aux enfants à charge, réparti à parts égales entre eux
	Rente Éducation / enfant à charge	Enfant de moins de 10 ans	5 % Salaire annuel brut de TA
		Entre 10 et 16 ans	10 % Salaire annuel brut de TA
		Plus de 16 ans et jusqu'à 26 ans si poursuite d'études	15 % Salaire annuel brut de TA
<p>Salaire annuel brut de référence = salaire brut total limité à la TB, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédent l'arrêt de travail ou le décès salaire reconstitué prorata temporis pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur.</p> <p>Assiette des cotisations = rémunération et éléments de salaire entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de SS (notamment 13^e mois, prime de vacances, indemnité de préavis et gratifications), limités à la TB.</p>			

Article 3 **Garanties rente éducation du personnel cadre et non cadre**

Au sein de l'article 1.9 «Garanties rente éducation du personnel cadre et non cadre» de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, la mention «OCIRP» 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**

Au sein de 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 :

(Voir Avenant n° 1 du 13 janvier 2011, article 1.7)

Article 5 **Date d'effet**

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6 **Entreprises de moins de 50 salariés**

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 stipulations 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 accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 Dépôt et extension

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.

Frais de santé

Avenant n° 152 du 5 octobre 2015

[Étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable au plus tôt, au premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française du Cartonnage et Articles de Papeterie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC FIBOPA ;

FF SCEGA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 15 nov. 2017, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 26 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française du Cartonnage et Articles de Papeterie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche du cartonnage 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 1^{er} janvier 2011.

Compte tenu des profondes modifications intervenues dans le cadre de la réglementation de la protection sociale complémentaire (modification des règles d'exonérations, censure des clauses de désignation, réglementation des clauses de recommandation, modification du contenu du cahier des charges 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 solidaire et responsable et s'est attaché à retenir des dispositions permettant de justifier d'un degré élevé de solidarité entre les ensembles des entreprises de la branche permettant ainsi la recommandation 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 tarif optimal, et qui feront 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, elle s'est attachée à mettre en œuvre des prestations à caractère non directement contributif, qui soient adaptées aux problèmes de santé rencontrés dans la branche professionnelle.

Elle a également prévu que les salariés en apprentissage devront bénéficier gratuitement de la couverture santé mise en place.

Article 1 **Objet**

Le présent accord, instaure, selon les modalités qui suivent, un nouveau régime de complémentaire santé à adhésion collective, obligatoire, responsable et solidaire en procédant à la co-recommandation de deux organismes 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**

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969.

Article 3 **Obligations des entreprises**

Toutes les entreprises relevant 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 minimales 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 mutualisation du présent régime, les entreprises sont invitées à rejoindre les organismes recommandés.

Dans l'hypothèse où les prestations actuellement souscrites par les entreprises ne seraient pas en conformité avec les dispositions du présent accord, elles disposeront d'un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur pour se mettre à niveau, tant sur les prestations minimales, 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 proposition de l'assureur devra concerter tant la base conventionnelle que les options 1 et 2, même si l'entreprise ne met en place dans un cadre collectif et obligatoire, que la base conventionnelle.

Les entreprises peuvent notamment 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 patronal édicté ;
- d'améliorer le contenu des prestations rendues obligatoires par le présent accord, en finançant par exemple tout ou partie des options proposées par le présent régime et les organismes assureurs recommandés ;
- de participer au financement de la couverture des ayant-droits.

Article 4 **Bénéficiaires du régime**

Mod. par Avenant n° 1, 15 nov. 2017, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 26 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française du Cartonnage et Articles de Papeterie.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT,

CFE CGC FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

4.1

Affiliation obligatoire des salariés

La complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés sous contrat de travail en cours, inscrits aux effectifs des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Les mandataires 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, couverts par ailleurs par une assurance individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel dont l'adhésion au système de garanties 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 (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 861-3 et les salariés couverts par une assurance individuelle frais dé 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 conforme à ceux fixés 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 seront alors tenus de cotiser.

Les entreprises doivent conserver :

- la demande du salarié de ne pas adhérer au présent régime, celle-ci mentionnant 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 personne avec laquelle l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) bénéficiant des prestations en nature de la sécurité sociale ;
- les enfants de l'assuré, de son conjoint ou de son concubin ou de la personne 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 contrats spécifiques dont les dispositions sont communiquées par les organismes recommandés aux signataires du présent avenant.

Article 5

Cotisations

Les cotisations mentionnées ci-dessous incluent les taxes et toute autre cotisation ou contribution fiscale ou sociale telle que la CMU, applicables conformément à la législation en vigueur à la date du versement de la cotisation et telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature du présent avenant.

Elles comprennent le financement du dispositif de portabilité tel qu'il est décrit à l'article 10.1.

Elles garantissent les prestations telles que décrites à l'article 8 ci-après, selon les dispositions de la législation applicables à ce titre au jour de la signature du présent avenant.

En cas de modification de la législation applicable à ce type de garanties, aux cotisations y afférentes ou aux remboursements de l'assurance maladie, les dispositions du présent accord seront revues.

Au début de chaque année, compte tenu des résultats financiers du régime frais de santé professionnel mis en œuvre par le présent accord, les parties signataires fixeront les taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations visées ci-dessous.

Les cotisations ci-après sont définies pour 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2016.

5.1 Cotisation obligatoire pour le salarié

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «salarié isolé». Les cotisations entre l'employeur et le salarié sont réparties à parts égales.

Les salariés ont la possibilité de souscrire à ces mêmes garanties au bénéfice de leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) telles que définies ci-après.

En cas de souscription de la garantie par les ayants-droit, aucune cotisation n'est due à partir du 3^{ème} enfant.

Au 1^{er} janvier 2016, les cotisations contractuelles afférentes au risque frais de santé obligatoire pour le salarié sont fixées en pourcentage du PMSS.

Cotisations obligatoires pour le salarié selon le choix de l'entreprise

	Cotisations exprimées en % 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 enfant (facultatif - Gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,93 %	0,64 %	1,01 %	0,72 %	1,10 %	0,81 %

Quelle que soit la date de début ou de fin du contrat de travail, le montant de la cotisation est indivisible. Il est intégralement dû, quel que soit le nombre de jours de garantie.

5.2 Cotisations pour les options facultatives

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de souscrire à des garanties complémentaires que l'entreprise doit leur proposer afin d'améliorer la couverture obligatoire. Ces garanties complémentaires peuvent aussi être souscrites par les ayants-droit du salarié.

La cotisation supplémentaire servant au financement de ces options ainsi que leurs éventuelles évolutions, sont à la charge exclusive du salarié, sauf amélioration du régime mise en œuvre de manière collective obligatoire au sein de l'entreprise.

Les cotisations ont été négociées et fixées de la manière suivante

	Cotisations exprimées en % 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 enfant (facultatif - Gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,09 %	0,09 %	0,18 %	0,18 %

Cotisations optionnelles pour le salarié si l'entreprise opte pour l'option 1

	Cotisations exprimées en % PMSS	
	Option 2	
	Régime Général	Régime Local
Salarié	0,30 %	0,30 %
Conjoint (facultatif)	0,30 %	0,30 %
Par enfant (facultatif - Gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,10 %	0,10 %

Article 6 Incidence de la suspension du contrat de travail

Dès lors que l'employeur maintient en tout ou partie la rémunération du salarié en cas de suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'affiliation perdure et le montant de la cotisation reste appelé selon le taux et la répartition en vigueur.

Les garanties sont suspendues lorsque le salarié ne perçoit plus de rémunération par l'entreprise ou l'organisme assureur.

Le salarié peut alors adhérer individuellement auprès des organismes recommandés qui proposent un tarif identique aux actifs. Dans cette hypothèse, le salarié supporte l'intégralité de la cotisation (part patronale et salariale).

À l'issue de la suspension, les salariés concernés bénéficient à nouveau de l'intégralité des garanties du présent accord sans formalité.

Le traitement des suspensions du contrat de travail sur les options souscrites par le salarié, seul, relèvent des seules relations entre le salarié et les organismes recommandés.

Article 7 Prestations

Les garanties de complémentaire santé, résumées en annexe, ont été établies dans le cadre :

— des prestations minimales obligatoires prévues par les articles L. 911-7 et D. 911-1 du Code de la sécurité sociale ;

— et du contrat dit responsable défini par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du même code.

Les évolutions légales et réglementaires de ces dispositifs conduiront les partenaires sociaux par accord avec les Organismes assureurs à réviser le niveau des prestations et/ou le niveau des cotisations.

Les prestations sont assurées, sans questionnaire ou visite médicale, à compter de la date d'effet de la garantie ou à compter de l'embauche du salarié.

L'ensemble des modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations est détaillé dans la notice d'information remise à chaque salarié.

Les compléments de garantie destinés à améliorer la couverture des salariés, ainsi que les options au profit des ayants-droit doivent être proposés aux salariés et sont indissociables des prestations minimales.

Article 8 Information des salariés

Les organismes recommandés adressent la notice d'information à chaque entreprise adhérente, à charge pour elle de la diffuser aux instances représentatives du personnel et à chaque membre du personnel, par tout moyen à sa convenance, dans le respect des dispositions.

Un exemplaire de la notice est remis à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime ainsi qu'à tout nouvel embauché.

À l'occasion de toute modification des garanties du régime, une nouvelle notice, rectifiée en conséquence, est remise aux salariés.

Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale.

Cette information devra être transmise à tous les salariés.

Le contenu de la notice ou de ses mises à jour est établi par les organismes recommandés sous leur responsabilité.

Article 9

Cessation des garanties

Sous réserve des hypothèses de maintien de droits prévues par l'article 10, les présentes garanties cessent en cas de :

- rupture du contrat de travail avec l'entreprise ;
- liquidation normale ou anticipée de la pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire du salarié,
- décès du salarié, sous réserve de l'application de l'article 10.2 ;
- dénonciation du présent accord collectif dans les conditions énoncées aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail et à l'issue de la période de survie de l'accord.

Article 10

Maintien de droits

Mod. par Avenant n° 1, 15 nov. 2017, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 26 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française du Cartonnage et Articles de Papeterie.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE CGC FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

10.1 Portabilité

Les garanties santé sont maintenues, conformément aux conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage. Ce maintien est financé par un mécanisme de mutualisation avec les salariés en activité dans l'entreprise, qui ne nécessite aucune cotisation supplémentaire lors du départ du salarié.

L'entreprise adhérente signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Bénéficiant de ce maintien les anciens salariés justifiant cumulativement :

- de la rupture (hors licenciement pour faute lourde) ou de la fin de leur contrat de travail,
- de l'ouverture de leurs droits à couverture chez l'entreprise adhérente avant la rupture ou la fin de leur contrat de travail,
- de l'ouverture de leurs droits à Pôle emploi.

L'ancien salarié bénéficie de l'ensemble des garanties du régime (obligatoires/facultatives), au titre duquel il était affilié lors de la rupture de son contrat de travail.

Les garanties suivront les éventuelles évolutions applicables aux salariés actifs de l'entreprise adhérente. Les prestations sont versées dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en activité.

Le versement de toute prestation est subordonné à la production du justificatif d'ouverture des droits au régime d'assurance chômage auprès de l'organisation assureur. L'ancien salarié donc est tenu d'informer l'organisme assureur de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier 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, et le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois et telle qu'elle est explicitée dans le tableau suivant :

(Avenant n° 1, 15 nov. 2017, étendu)

Ancienneté du salarié	Durée de la portabilité
Inférieure à 1 mois	1 mois
1 mois	1 mois
1 mois et 15 jours	2 mois

Ancienneté du salarié	Durée de la portabilité
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 maximum 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 indemnisation au titre de l'assurance-chômage par Pôle Emploi (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi) ;
- en cas de décès du salarié.

10.2 (Avenant n° 1, 15 nov. 2017, étendu) Maintien art. 4 Loi «Évin»

Tout salarié ayant quitté une entreprise affiliée au régime et se trouvant bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite d'un revenu de remplacement s'il est privé d'emploi, est informé au terme de sa garantie 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 frais de santé des anciens 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 tarifs applicables pour la première année sont égaux aux tarifs globaux 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, 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'assureur du décès du salarié.

Article 11 Degré élevé de solidarité

Mod. par Avenant n° 1, 15 nov. 2017, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 26 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française du Cartonnage et Articles de Papeterie.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE CGC FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

Le présent régime permet aux entreprises des salariés de la branche, au travers 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 reprendra l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues par l'article R. 912-1 et R. 912-2, et plus particulièrement, une prise en charge :

- Totale ou partielle, de la cotisation selon la réglementation en vigueur : à ce titre, sera pris en charge la totalité de la part salariale pour les apprentis :
 - bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois,
 - dont la cotisation 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 sociales 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*(Termes exclus

de l'extension par arr. 21 janv. 2019, JO 26 janv.) est destiné à mettre en place ces dispositions dont les modalités d'attribution et règles de fonctionnement seront déterminées conformément à la réglementation en vigueur par la Commission Paritaire de Négociation dans un Règlement spécifique.

Article 12 Recommandation

En application des articles D. 912-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale, une procédure de mise en concurrence a été organisée au terme de laquelle la Commission Sociale Paritaire a procédé à la co-recommandation de :

- l'APGIS, institution de prévoyance, agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le numéro 930, régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et dont le siège social est 12, rue Massue - 94684 Vincennes ;
- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise au Code de la mutualité, immatriculée sous le numéro Siren 538 518 473 et dont le siège social est 143, rue Blomet - 75015 Paris.

Les modalités d'organisation de la 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 maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 13 Suivi du régime

Une commission de suivi de la complémentaire santé et du système de recommandation est créée. Elle se fera assisee par le cabinet ARRA Conseil pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2016.

Elle est composée de 3 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 actifs correspondant aux activités consolidées de toutes les entreprises adhérentes au régime frais de santé défini par les dispositions du présent avenant.

Ce rapport est adressé à l'organisation patronale et aux organisations syndicales représentatives dans la branche au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Il reprend tant 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 pertinentes en vue d'améliorer la santé des salariés de la branche.

Article 14 Entrée en vigueur

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 1^{er} janvier 2016.

Article 15 Dépôt. - Publicité

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires dont un sur support numérique à la direction des relations du travail de Paris et remis au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 16 Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, l'extension du présent avenant et joindront 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.

Annexe 1 - Prestations du régime

Avenant n° 1, 15 nov. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française du Cartonnage et Articles de Papeterie.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE CGC FIBOPA ;

FG FO Construction ;

FILPAC CGT.

Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité sociale			
Garanties	Base conventionnelle	Option 1	Option 2
Hospitalisation			
Honoraires Praticiens CAS (*)	250 % BR	350 % BR	450 % BR
Honoraires Praticiens Non CAS (*)	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 acte lourd	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Frais d'accompagnant (enfant de -16 ans)	60 €/jour	80 €/jour	100 €/jour
Frais médicaux			
Consultation Généraliste CAS (*)	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Consultation Généraliste Non CAS (*)	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Consultation Spécialiste CAS (*)	170 % BR	200 % BR	250 % BR
Consultation Spécialiste Non CAS (*)	150 % BR	175 % BR	200 % BR
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Radiologie CAS (*)	170 % BR	200 % BR	300 % BR
Radiologie Non CAS (*)	150 % BR	175 % BR	200 % BR
Analyses	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR	200 % BR	300 % BR
Actes Techniques médicaux CAS (*)	170 % BR	200 % BR	300 % BR
Actes Techniques médicaux Non CAS (*)	150 % BR	175 % BR	200 % BR
Dentaire			
Sons dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Soins dentaires avec dépassements Onlays, Inlays	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Parodontologie non prise en charge par le RO (maximum 3 dents/an/bénéficiaire)	300 €/dent	400 €/dent	500 € /dent
Orthodontie prise en charge par le RO	300 % BR	350 % BR	450 % BR
Orthodontie non prise en charge par le RO	200 % BR	250 % BR	350 % BR
Prothèses dentaires remboursables dents du sourire	300 % BR	375 % BR	475 % BR
Prothèses dentaires remboursables dents du fond	250 % BR	300 % BR	350 % BR
Inlays-cores	150 % BR	200 % BR	250 % BR

	Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité sociale		
Garanties	Base conventionnelle	Option 1	Option 2
Prothèses dentaires non remboursables non prises en charge par le RO (maximum 3 dents/an/bénéficiaire)	300 €/dent	400 €/dent	500 €/dent
Implantologie (maximum 3 dents/an/bénéficiaire)	300 €/dent	400 €/dent	500 €/dent
Optique (**)			
Montures	Grille Conventionnelle	Grille Option 1	Grille Option 2
Verres unifocaux			
Verres multifocaux			
Lentilles acceptées (par paire)	150 €/an	250 €/an	350 €/an
Lentilles refusées et jetables (par paire)	150 €/an	250 €/an	350 €/an
Keratochirurgie (par œil)	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 prises en charge par le RO	100 % BR	200 % BR	300 % BR
Vaccins non remboursés	Néant	100 €	150 €
Diététicien moins de 16 ans	Néant	50 €	100 €
Contraception	Néant	100 €	150 €
Ostéopathes - Chiropracteurs - Étiopathes - Acupuncteurs	25 euros 3x/an	35 euros 5x/an	50 euros 5x/an
Psychologue	Néant	35 euros 5x/an	50 euros 5x/an
Patch Anti tabac	Néant	150 €	250 €
Divers			
Transports pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes de Prévention (Arrêté du 8 juin 2006)	Tous	Tous	Tous
Assistance à domicile	Oui	Oui	Oui
Plateforme conseil	Oui	Oui	Oui

(*) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire du contrat d'accès aux soins (CAS).

(**) Pour les mineurs (moins de 18 ans), un équipement par an. Pour les adultes, un équipement tous les deux ans sauf changement de correction médicalement constatée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015 relative au contrat responsable. Un équipement correspond à une monture et deux verres

Nota : les délais en optique de 1 et 2 ans s'apprécient à la date de consommation

BR : Base de remboursement

RO : Régime Obligatoire

Grille optique conventionnelle

Grille conventionnelle	Mineurs < 18 ans	Adultes
Type de Verre	Remboursement Assureur (*)	Remboursement Assureur (*)
Verres Simple Foyer, Sphérique		
sphère de -6 à +6	60 €	90 €

Grille conventionnelle	Mineurs < 18 ans	Adultes
Type de Verre	Remboursement Assureur (*)	Remboursement Assureur (*)
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	70 €	100 €
sphère < -10 ou > +10	80 €	110 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques		
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 Multi-focaux ou Progressifs Sphériques		
sphère de -4 à +4	130 €	160 €
sphère < -4 ou > +4	140 €	170 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques		
sphère de -8 à +8	150 €	180 €
sphère < -8 ou > +8	160 €	190 €
Monture	80 €	100 €

(*) Le remboursement de l'assureur s'entend par verre. Les garanties s'entendent : verres + monture (mineurs) et lentilles par an et par bénéficiaire ; verres + montures (adultes) une paire tous les 2 ans sauf changement de correction médicalement constatée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015 relative au contrat responsable.

Grille optique Option n° 1

Grille Option 1	Mineurs < 18 ans	Adultes
Type de Verre	Remboursement Assureur (*)	Remboursement Assureur (*)
Verres Simple 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 Simple 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 Multi-focaux ou Progressifs Sphériques		
sphère de -4 à +4	150 €	180 €
sphère < -4 ou > +4	160 €	190 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques		
sphère de -8 à +8	170 €	200 €
sphère < -8 ou > +8	180 €	210 €

Grille Option 1	Mineurs < 18 ans	Adultes
Type de Verre	Remboursement Assureur (*)	Remboursement Assureur (*)
Monture	100 €	125 €

(*) Le remboursement de l'assureur s'entend par verre. Les garanties s'entendent : verres + monture (mineurs) et lentilles par an et par bénéficiaire ; verres + montures (adultes) une paire tous les 2 ans sauf changement de correction médicalement constatée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015 relative au contrat responsable.

Grille optique Option n° 2

(Tableau précédent remplacé par Avenant n° 1, 15 nov. 2017, non étendu)

Grille Option 2	Mineurs < 18 ans	Adultes
Type de Verre	Remboursement Assureur (*)	Remboursement Assureur (*)
Verres Simple 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 Simple 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 Multi-focaux ou Progressifs Sphériques		
sphère de -4 à +4	170 €	200 €
sphère < -4 ou > +4	180 €	210 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques		
sphère de -8 à +8	190 €	220 €
sphère < -8 ou > +8	200 €	230 €
Monture	125 €	150 €

(*) Le remboursement de l'assureur s'entend par verre. Les garanties s'entendent : verres + monture (mineurs) et lentilles par an et par bénéficiaire ; verres + montures (adultes) une paire tous les 2 ans sauf changement de correction médicalement constatée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015 relative au contrat responsable.

	Garanties Conventionnelles	Option 1	Option 2
<i>Hospitalisation médicale ou chirurgicale en secteur conventionné ou non (y compris maternité)</i>			
Honoraires Praticiens CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)	250 % BR	350 % BR	450 % BR
Honoraires Praticiens 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 acte lourd	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Frais d'accompagnant (enfant de -16 ans)	60 €/jour	80 €/jour	100 €/jour

	<i>Garanties Conventionnelles</i>	<i>Option 1</i>	<i>Option 2</i>
<i>Frais médicaux en secteur conventionné ou non (y compris maternité)</i>			
<i>Consultation et visite Généraliste CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)</i>	<i>100 % BR</i>	<i>150 % BR</i>	<i>200 % BR</i>
<i>Consultation et visite Généraliste Non CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)</i>	<i>100 % BR</i>	<i>130 % BR</i>	<i>180 % BR</i>
<i>Consultation et visite Spécialiste CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)</i>	<i>170 % BR</i>	<i>200 % BR</i>	<i>250 % BR</i>
<i>Consultation et visite Spécialiste Non CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)</i>	<i>150 % BR</i>	<i>175 % BR</i>	<i>200 % BR</i>
<i>Pharmacie</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>
<i>Radiologie CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)</i>	<i>170 % BR</i>	<i>200 % BR</i>	<i>300 % BR</i>
<i>Radiologie Non CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)</i>	<i>150 % BR</i>	<i>175 % BR</i>	<i>200 % BR</i>
<i>Analyses</i>	<i>150 % BR</i>	<i>200 % BR</i>	<i>300 % BR</i>
<i>Auxiliaires médicaux</i>	<i>150 % BR</i>	<i>200 % BR</i>	<i>300 % BR</i>
<i>Actes Techniques médicaux CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)</i>	<i>170 % BR</i>	<i>200 % BR</i>	<i>300 % BR</i>
<i>Actes Techniques médicaux Non CAS, OPTAM, OPTAM-CO (*)</i>	<i>150 % BR</i>	<i>175 % BR</i>	<i>200 % BR</i>
<i>Dentaire</i>			
<i>Soins dentaires</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>
<i>Soins dentaires avec dépassements Onlays, Inlays</i>	<i>150 % BR</i>	<i>200 % BR</i>	<i>250 % BR</i>
<i>Parodontologie non prise en charge par le RO (maximum 3 dents / an / bénéficiaire)</i>	<i>300 €/dent</i>	<i>400 €/dent</i>	<i>500 €/dent</i>
<i>Orthodontie prise en charge par le RO</i>	<i>300 % BR</i>	<i>350 % BR</i>	<i>450 % BR</i>
<i>Orthodontie non prise en charge par le RO</i>	<i>200 % BR</i>	<i>250 % BR</i>	<i>350 % BR</i>
<i>Prothèses dentaires remboursables dents du sourire</i>	<i>300 % BR</i>	<i>375 % BR</i>	<i>475 % BR</i>
<i>Prothèses dentaires remboursables dents du fond</i>	<i>250 % BR</i>	<i>300 % BR</i>	<i>350 % BR</i>
<i>Inlays-cores</i>	<i>150 % BR</i>	<i>200 % BR</i>	<i>250 % BR</i>
<i>Prothèses dentaires non remboursables (maximum 3 dents / an / bénéficiaire)</i>	<i>300 €/dent</i>	<i>400 €/dent</i>	<i>500 €/dent</i>
<i>Implantologie</i>	<i>300 €/dent</i>	<i>400 €/dent</i>	<i>500 €/dent</i>
<i>Optique</i>			
<i>Les limites de remboursement prévues ci-dessous s'entendent dans la limite de :</i>			
<i>- pour les adultes ou enfant à charge de 18 ans et plus, d'un équipement (monture et verres) tous les 2 ans par Bénéficiaire, sauf en cas d'évolution du défaut visuel la limite est ramenée à 1 an par Bénéficiaire,</i>			
<i>- pour les enfants à charge de moins de 18 ans, d'un équipement (monture et verres) par an et par Bénéficiaire.</i>			
<i>Cette limite est décomptée à partir de la date d'acquisition de l'équipement ou de la première composante de l'équipement en cas d'équipement partiel.</i>			
<i>Montures</i>	<i>Grille Optique n° 1</i>	<i>Grille Optique n° 2</i>	<i>Grille Optique n° 3</i>
<i>Verres unifocaux</i>			
<i>Verres multifocaux</i>			
<i>Lentilles acceptées (par paire)</i>	<i>150 €/an</i>	<i>250 €/an</i>	<i>350 €/an</i>
<i>Lentilles correctrices refusées et jetables (par paire)</i>	<i>150 €/an</i>	<i>250 €/an</i>	<i>350 €/an</i>
<i>Kératochirurgie (par œil)</i>	<i>300 €</i>	<i>500 €</i>	<i>800 €</i>
<i>Appareillage</i>			

	<i>Garanties Conventionnelles</i>	<i>Option 1</i>	<i>Option 2</i>
<i>Prothèses auditives</i>	<i>100 % BR + 400 €/oreille</i>	<i>100 % BR + 600 €/oreille</i>	<i>100 % BR + 800 €/oreille</i>
<i>Appareillages et autres prothèses</i>	<i>100 % BR + 400 € / bénéf</i>	<i>100 % BR + 600 € / bénéf</i>	<i>100 % BR + 800 € / bénéf</i>
<i>Allocations forfaitaires</i>			
<i>Maternité</i>	<i>150 €</i>	<i>250 €</i>	<i>350 €</i>
<i>Cures thermales remboursées</i>	<i>100 % BR</i>	<i>200 % BR</i>	<i>300 % BR</i>
<i>Vaccins sur prescription médicale non remboursés</i>	<i>Néant</i>	<i>100 €</i>	<i>150 €</i>
<i>Diététicien moins de 16 ans</i>	<i>Néant</i>	<i>50 €</i>	<i>100 €</i>
<i>Contraception sur prescription médicale</i>	<i>Néant</i>	<i>100 €</i>	<i>150 €</i>
<i>Ostéopathes - Chiropracteurs - Étiopathes - Acupuncteurs</i>	<i>25 euros par séance et 3 séances /an</i>	<i>35 euros par séance et 5 séances/an</i>	<i>50 euros par séance et 5 séances/an</i>
<i>Psychologue</i>	<i>Néant</i>	<i>35 euros par séance et 5 séances /an</i>	<i>50 euros par séance et 5 séances /an</i>
<i>Patch Anti Tabac sur prescription médicale</i>	<i>Néant</i>	<i>150 €</i>	<i>250 €</i>
<i>Divers</i>			
<i>Transports pris en charge par la Sécurité Sociale</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>
<i>Actes de Prévention (Arrêté du 8 juin 2006)</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>
<i>Assistance à domicile</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
<i>Plateforme conseil</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
<p>(*) * Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM, à l'OPTAM-CO ou au CAS, rendez-vous sur http://annuairesante.ameli.fr/</p> <p>Abréviations :</p> <p>BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire</p> <p>Pour les actes non pris en charge par le Régime Obligatoire</p> <p>Pour les actes non pris en charge par le Régime Obligatoire, la Base de remboursement est reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu.</p> <p>CAS : Contrat d'Accès aux Soins</p> <p>OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée</p> <p>OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique</p> <p>Le CAS, l'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement.</p>			

Grilles optiques		
grille optique n° 1		
Type de Verre	Mineurs < 18 ans	Adultes
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique (par verre)</i>		
<i>sphère de - 6 à + 6</i>	<i>60 €</i>	<i>90 €</i>
<i>sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10</i>	<i>70 €</i>	<i>100 €</i>
<i>sphère < - 10 ou > + 10</i>	<i>80 €</i>	<i>110 €</i>
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques (par verre)</i>		
<i>cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6</i>	<i>70 €</i>	<i>100 €</i>
<i>cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6</i>	<i>80 €</i>	<i>110 €</i>
<i>cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6</i>	<i>90 €</i>	<i>120 €</i>
<i>cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6</i>	<i>100 €</i>	<i>130 €</i>
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques (par verre)</i>		

Grilles optiques		
Type de Verre	Mineurs < 18 ans	Adultes
sphère de - 4 à + 4	130 €	160 €
sphère < - 4 ou > + 4	140 €	170 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques (par verre)</i>		
sphère de - 8 à + 8	150 €	180 €
sphère < - 8 ou > + 8	160 €	190 €
Monture	80 €	100 €
<i>grille optique n° 2</i>		
Type de Verre	Mineurs < 18 ans	Adultes
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>		
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 €
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>		
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 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>		
sphère de - 4 à + 4	150 €	180 €
sphère < - 4 ou > + 4	160 €	190 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressif Sphéro-cylindriques</i>		
sphère de - 8 à + 8	170 €	200 €
sphère < - 8 ou > + 8	180 €	210 €
Monture	100 €	125 €
<i>grille optique n° 3</i>		
Type de Verre	Mineurs < 18 ans	Adultes
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>		
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 €
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>		
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 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>		
sphère de - 4 à + 4	170 €	200 €
sphère < - 4 ou > + 4	180 €	210 €

Grilles optiques		
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques		
sphère de -8 à +8	190 €	220 €
sphère < -8 ou > +8	200 €	230 €
Monture	125 €	150 €

Annexe 2 - Article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale

«Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte 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, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1º 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 dernier 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 douze mois ;

2º Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3º Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4º 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 ;

5º L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6º 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 ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.»

Protection sociale complémentaire : définition catégorie objective des cadres

Avenant n° 165 du 23 avril 2024

[Étendu par arr. 3 juill. 2024, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947 permettaient aux entreprises de la branche professionnelle du Cartonnage d'affilier au régime de retraite et de prévoyance complémentaire des cadres les salariés relevant des catégories professionnelles «cadres» et «agents de maîtrise» (jusqu'au niveau III échelon 3), telles que définies par l'accord cadre national sur la classification des salariés du Cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant 147 du 4 février 2013, dans les conditions validées par la Commission administrative de l'AGIRC lors de ses réunions des 3 juin 1993 et 29 novembre 2013.

Les dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ayant été annulées et remplacées par celles de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, il appartient aux partenaires sociaux de mettre en conformité la définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

La mise en œuvre du présent accord permettra aux contributions des entreprises finançant des prestations de protection sociale complémentaire de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, après validation de la Commission Paritaire rattachée à l'Association Pour l'Emploi des Cadres d'une catégorie objective assimilant à des cadres des catégories de salariés ne relevant pas des définitions établies par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017

Article 1

Définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires des garanties de prévoyance complémentaire

Mod. par Avenant n° 1, 8 juill. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Catégorie objective des salariés «cadres»:

Sont considérés comme faisant partie de la catégorie des «cadres» :

— Les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, à savoir :

■ les salariés relevant du statut conventionnel «cadres», classés en niveaux 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 national sur la classification des salariés du Cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant 147 du 4 février 2013,

■ les salariés relevant du statut conventionnel «agents de maîtrise» et assimilés à des cadres pour le régime de retraite et prévoyance complémentaire, classés en niveaux III échelon 1 et III échelon 2 de l'accord cadre national sur la classification des salariés du Cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant 147 du 4 février 2013.

— Les salariés relevant du statut conventionnel «agents de maîtrise» classés en niveaux III échelon 3, III échelon 4, IV échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 et les salariés relevant du statut conventionnel «employés» classés en niveau IV échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 de l'accord cadre national sur la classification des salariés du Cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant 147 du 4 février 2013, dans la mesure où l'entreprise aura choisi de les inclure dans la catégorie objective des salariés «cadres» en application du présent accord.

Catégorie objective des salariés «non-cadres»

Sont considérés comme faisant partie de la catégorie des «non-cadres» :

— Les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, à savoir les salariés relevant des statuts conventionnels «ouvriers» et «employés», classés en niveaux 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 national sur la classification des salariés du Cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant 147 du 4 février 2013.

— Les salariés relevant du statut conventionnel «agents de maîtrise» classés en niveaux III échelon 3, III échelon 4, IV échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 et les salariés relevant du statut conventionnel «employés» classés

en niveau IV échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 de l'accord cadre national sur la classification des salariés du Cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant 147 du 4 février 2013, dans la mesure où l'entreprise aura choisi de ne pas les inclure dans la catégorie objective des salariés «cadres» en application du présent accord.

Article 2 **Entreprises de moins de 50 salariés**

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord portant sur la définition des catégories objectives pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire 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 stipulations 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 accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 **Date d'effet**

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 4 **Dépôt et extension**

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.

Formation professionnelle

(Se reporter aussi aux accords nationaux des Papiers et Cartons)

Protocole d'accord du 18 février 1985

[Étendu et élargi aux autres départements de France, sauf la Corse,⁽¹⁾ par arrêté du

(1) Départements soumis à arrêté d'élargissement :

— 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 figurant pas à l'article 2 de la convention), le 1^{er} arrêté d'élargissement à ces départements étant l'arrêté du 14 juin 1974, JO 22 août 1974

28 mai 1985, JO 6 juin 1985]

Préambule

Le présent accord a pour objet de préciser les orientations et obligations inscrites d'une part dans la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue dont les dispositions sont intégrées dans l'article L. 932-2 du code du travail et, d'autre part, dans l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue, partie intégrante de l'éducation permanente, est une des conditions du maintien et du renforcement de l'industrie papetièrre et de la compétitivité de ses entreprises dont elle constitue un élément de gestion économique et social. La formation doit permettre aux salariés de concourir à cet objectif par leur meilleure adaptation à l'évolution des technologies qui implique l'acquisition d'un savoir élargi.

La formation doit également contribuer à l'accomplissement des aspirations individuelles de manière à favoriser l'insertion professionnelle de chacun et ses possibilités d'évolution personnelle.

Il s'agit de donner progressivement au plus grand nombre de salariés une formation professionnelle complète couvrant la connaissance de plusieurs techniques. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle continue des salariés engagés dans la vie active.

La formation professionnelle doit être réalisée en dehors de toute forme de discrimination de race, de sexe, de religion, d'opinion politique, d'origine nationale ou sociale.

Les organisations signataires veilleront en particulier, lors de la définition des programmes de formation technique première et continue (notamment en C.P.C., au sein de la C.P.N.E. ou du conseil de perfectionnement de l'I.R.F.I.R.) à l'intégration d'éléments de formation générale.

Les parties signataires estiment, d'autre part, qu'une corrélation doit être établie entre les premières formations et

la formation professionnelle continue.

Elles rappellent que le développement de la formation permanente doit résulter de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle, des propositions et avis des instances représentatives et des organismes paritaires de la profession.

Elle soulignent que les réalisations de formation sont étroitement liées aux conditions de leur préparation et ont décidé d'améliorer sur ce point la concertation tant au niveau national de l'industrie papetière qu'au niveau de chacune des entreprises ou établissements.

I. La nature des actions de formation et leur ordre de priorité

L'accélération des évolutions techniques conduit à l'installation de nouveaux processus de production qui engendrent des problèmes d'adéquation des formations avec les qualifications requises.

Compte tenu de l'importance de ce mouvement, les actions de formation doivent en priorité permettre :

- aux salariés de maintenir et de parfaire leur qualification ;
- d'envisager une évolution de leur carrière ;
- d'anticiper sur d'éventuelles mutations d'activité.

C'est ainsi que l'accent pourrait être mis sur les actions de formation professionnelle qui correspondent à l'évolution du produit, à la maîtrise du processus de fabrication, au traitement de l'information, aux automatismes et aux méthodes de maintenance, et de nature à favoriser la recherche et l'innovation.

Cependant, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'instaurer une certaine diversification des actions de formation en fonction des besoins particuliers de chacune des catégories de personnel. C'est ainsi notamment que des formations adaptées devront être développées au profit :

- des salariés les moins qualifiés ;
- des agents administratifs ;
- du personnel d'encadrement, afin de lui permettre, conformément aux orientations inscrites dans l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, d'assurer les fonctions de commandement, d'animation et de formation indispensables au bon fonctionnement des entreprises.

Conformément à l'article 49 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et au décret du 17 juillet 1984, les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi mission de préciser le contenu des actions qui apparaissent comme prioritaires. Dans ce sens elle devra fixer les priorités en matière de congé individuel de formation (C.I.F.) afin que les organismes de gestion du congé individuel de formation puissent tenir compte des orientations de notre profession dans ce domaine. La commission veillera à ce que soit donnée au plus grand nombre de salariés une formation professionnelle offrant une base technologique élargie. Afin de pouvoir assumer ce rôle, la commission paritaire nationale de l'emploi recevra une information relative aux évolutions susceptibles d'intervenir sur le plan technologique, sur le plan économique et en matière d'emploi.

Les parties signataires considèrent cependant que ces priorités ne sauraient avoir d'effet contraignant pour les entreprises qui devront garder la possibilité d'établir leur plan de formation en fonction de leur situation spécifique. Lors de l'établissement de leur plan de formation, les entreprises veilleront cependant à recueillir les demandes individuelles et éventuellement à les y intégrer conformément à l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié. Dans le cas où l'action ne serait pas intégrée dans le plan de formation, les entreprises informeront les salariés des moyens de formation susceptibles d'y répondre et qui peuvent être financés par les Fongecif.

II. La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Les parties signataires considèrent que les qualifications, compte tenu de l'évolution des connaissances, doivent être maintenues ou développées par un effort de formation.

Elle conviennent, en conséquence, au sein des commissions professionnelles consultatives et des autres instances professionnelles publiques ou privées, de faire évoluer le contenu des formations en fonction de l'évolution constatée et prévisible des techniques et des produits.

Elles s'engagent à promouvoir les formations débouchant sur des qualifications normalisées telles qu'elles peuvent être définies par le Répertoire opérationnel des métiers et emplois (R.O.M.E.), l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (O.N.I.S.E.P.) ou le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq).

Afin de conférer aux formations acquises un caractère transférable, il sera demandé aux organismes dispensateurs de formation de délivrer une attestation de stage. Cette attestation devra comporter une référence au niveau de formation correspondant. Ces niveaux seront ceux prévus par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967. Dans le cas où l'action de formation serait organisée au sein de l'entreprise et sous sa responsabilité, celle-ci délivrera une attestation de participation au stage.

Afin d'envisager une évolution des carrières, les organisations signataires veilleront, dans les instances où sont défi-

nies les actions de formation, à ce que dans la mesure du possible des itinéraires de formation soient établis qui permettent d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

Dans le cas où les actions de formation s'inscriraient dans un processus continu menant à l'acquisition d'un diplôme, il sera recherché la création d'unités capitalisables.

Les entreprises prendront en compte les acquis de formation en s'efforçant d'affecter le salarié à une fonction impliquant une qualification qui lui permette de mettre en œuvre ses connaissances et ses compétences.

En cas de vacance de poste ou de promotion, les entreprises prendront en considération comme critères au même titre que l'expérience professionnelle acquise les formations suivies dans le cadre du plan de formation ou du congé individuel de formation dans la mesure où ces formations répondent aux exigences du poste.

L'affectation à un poste de travail d'un niveau de classification déterminé par la convention collective peut être liée à la reconnaissance d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou résultant d'un savoir-faire.

III. Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Le rôle des organisations syndicales au sein des instances paritaires ainsi que celui du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle sont précisés par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié, par les titres II et IV de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, ainsi que par la loi du 24 février 1984.

Les commissions de formation entretiendront les rapports nécessaires avec les services de formation des entreprises ou établissements s'ils existent.

Elles seront informées des évolutions technologiques et de leur incidence sur les compétences requises.

Elles auront connaissance des demandes de formation des salariés et de leur aboutissement.

Elles seront habilitées, en coordination avec les services de formation des entreprises ou établissements, à faire connaître, notamment par voie d'affichage, les organismes et stages dispensant les formations qui peuvent être choisies dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour l'accomplissement de ces missions, la commission s'attachera à ne pas se substituer au comité d'entreprise ni à la hiérarchie avec lesquels elle agira en concertation.

Une représentation spécifique du personnel d'encadrement, et/ou du troisième collège s'il existe, sera assurée au sein de cette commission.

Les heures passées en séances de commissions de formation, organisées en accord avec la direction, seront rémunérées comme temps de travail.

Dans le cas où la commission de formation n'est pas constituée les missions définies ci-dessus sont confiées au comité d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés les délégués du personnel sont chargés des missions confiées au comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les autorisations d'absence pour la participation des membres salariés aux différentes instances professionnelles prévues par voie réglementaire ou conventionnelle sont acquises ou confirmées en application des dispositions des différentes conventions collectives.

Les parties rappellent le rôle du conseil paritaire de perfectionnement de l'I.R.F.I.P. dont les conclusions en matière d'élaboration des programmes seront communiquées à la commission paritaire nationale de l'emploi. Ces informations seront mises à la disposition des comités d'entreprise et des représentants syndicaux.

IV. Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

Les parties conviennent de mettre en œuvre les modalités d'accueil des jeunes dans le cadre de formations en alternance prévues par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, précisées par la loi du 24 février 1984 et par la loi de finances pour 1985.

Compte tenu des caractéristiques propres à la profession papetière, seront retenues de façon prioritaire les actions de «qualification» et les actions «d'adaptation à l'emploi», sans que soient pour autant exclues les actions «d'initiation».

Par ailleurs, dans les secteurs où le régime de marche habituel est celui du travail posté comportant une faction de nuit, les parties constatent que l'insertion des jeunes âgés de moins de dix-huit ans ne pourra se faire qu'exceptionnellement en raison des dispositions de l'article L. 213-8 du code du travail. Il en ira de même dans les secteurs d'activité où sont implantées des machines dangereuses.

Conformément à l'accord précité, le recrutement de jeunes au titre des contrats de qualification ou d'adaptation doit

faire l'objet d'un contrat de travail écrit qui précise les obligations réciproques des parties : l'employeur s'engage pendant la durée du contrat à assurer au jeune une formation ; le jeune s'engage pour sa part à suivre la formation prévue.

Dans ce contexte, les formations en alternance associent des enseignements généraux et technologiques donnés pendant le temps de travail dans des centres de formation, internes ou externes, ainsi que des connaissances et un savoir-faire acquis par l'exercice dans l'entreprise d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.

Afin que les instances représentatives du personnel puissent s'assurer que l'exercice de l'activité professionnelle et l'acquisition d'un savoir-faire professionnel sur les lieux de production sont en relation avec les enseignements généraux et technologiques, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroulent ces actions et en particulier sur :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant la formation ;
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et à l'issue de leur formation ;
- la progression selon laquelle sera organisée la formation ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de stage.

Les parties considèrent que le rôle du tuteur est essentiel à la réussite des actions de formation en alternance. Elles préconisent à cet effet une préparation pédagogique du personnel chargé d'assurer dans l'entreprise l'accueil des jeunes et le suivi des actions de formation.

Le contrat de qualification, d'une durée de six à vingt-quatre mois, comportera une formation correspondant à 25 p. 100 au moins de la durée du contrat, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ces actions seront menées dans un centre de formation externe ou interne à l'entreprise. Les formations correspondant à ce type de contrat devront mener dans la mesure du possible à un diplôme ou à un titre homologué pour l'acquisition duquel le système des unités capitalisables peut être utilisé.

Le contrat d'adaptation aura une durée déterminée minimum d'un an s'il vise à adapter le jeune à un type d'emploi défini. Ce contrat sera conclu pour une durée indéterminée s'il vise à l'adaptation du jeune à un emploi particulier. La partie de la formation dispensée en centre sera d'une durée de deux cents heures au minimum étalée sur une période maximum d'un an.

Les entreprises restent libres d'attribuer un complément de rémunération à celle fixée par le décret du 30 novembre 1984.

Afin de conférer la plus grande efficacité aux moyens financiers disponibles après imputation des dépenses engagées par les entreprises à ce titre, il est convenu que les reliquats du 0,1 p. 100 de la taxe d'apprentissage et du 0,2 p. 100 de la formation professionnelle seront versés de préférence à un fonds spécial constitué au sein de l'I.R.F.I.F. ou de l'A.C.I.D.E.F.

Le conseil paritaire de perfectionnement décide des orientations selon lesquelles sont affectés ces fonds aux actions d'insertion professionnelle des jeunes. Il vérifie l'application de ces orientations. On trouvera en annexe l'accord intervenu au niveau de cette instance.

Un document retracant les opérations d'utilisation des fonds au travers de comptes distincts, contrôlé par un commissaire aux comptes ou un expert-comptable, si les conditions réglementaires le permettent, désigné par le conseil paritaire de perfectionnement, sera soumis au moins annuellement audit conseil pour approbation.

V. Durée et conditions d'application de l'accord, périodicité des négociations ultérieures

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera annexé à la convention collective du cartonnage.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires avec un préavis de six mois.

La commission paritaire nationale de l'emploi sera informée du suivi de l'accord une fois par an.

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les trois ans afin de faire le bilan de l'application de l'accord.

VI. Dépôt à la direction départementale du travail, demande d'extension

La demande d'extension et le dépôt à la direction départementale du travail de Paris seront effectués à la diligence du syndicat patronal.

Reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Accord du 21 avril 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022, applicable après son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte général de mutations économiques, commerciales, démographiques..., les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont rappelé leur attachement à la formation professionnelle en qualité de levier essentiel concourant au maintien et au développement des compétences, et à l'employabilité des salariés.

Ils ont souhaité souligner l'intérêt du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit «pro-A»), qui permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ce dispositif concerne les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, mais aussi, par exemple, ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Sont également éligibles les salariés placés en position d'activité partielle.

C'est dans l'attente d'une refonte globale de l'accord formation Intersecteur papiers cartons du 19 février 2015 que les partenaires sociaux ont entendu encadrer le dispositif Pro-A, dans les conditions fixées par le présent accord.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de définir :

- la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif pro-A ;
- le montant de la rémunération ainsi que les frais de transport et d'hébergement des salariés bénéficiaires qui peuvent être pris en charge par l'Opcō;
- les catégories de salariés justifiant une augmentation de la durée de l'action de formation.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans les champs d'application suivants :

- IDCC 0489 : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage du 9 janvier 1969 ;
- En cours d'extension : convention collective nationale du cartonnage du 29 avril 2019.

Article 3

Actions éligibles au dispositif de reconversion ou la promotion par alternance

Les partenaires sociaux définissent, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la «Pro-A».

Ils précisent que cette liste est établie au regard des critères de fortes mutations de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences.

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) Les partenaires chargent la CPNEF de tenir à jour cette annexe en lien avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Intersecteur Papiers Cartons.

Les éléments d'analyse ayant conduit au choix de la liste sont détaillés ci-après :

Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et identifiés selon quatre grands facteurs d'évolution :

-
- l'évolution de la demande et de la consommation (substitution au plastique, papiers hygiéniques et développement du e-commerce) ;
 - l'économie circulaire et l'optimisation énergétique (recyclage, valorisation des déchets, gestion durable des forêts) ;
 - la personnalisation de masse (petites séries, sur-mesure, produits de niche...) ;
 - le développement des nouvelles technologies et des nouveaux usages (Papier Carton Intelligent, produits connectés, lutte contre la contrefaçon...).

CAP s'est notamment appuyé sur la dernière étude prospective menée par l'Intersecteur Papiers Cartons (KYU - Mars 2020) pour identifier les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas simplement de disparitions ou de création de métiers, mais aussi d'évolutions des compétences qui initient d'ailleurs la notion de poly-compétences.

Aussi, afin d'accompagner d'une part les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie et d'autre part les entreprises dans leur mutation, il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif «Pro-A» dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers impactés par ces mutations.

Les familles de métiers concernées

Les métiers de la fabrication et de la maintenance

Certifications associées

- CQP Conducteur en transformation (papier carton) ;
- CQP Aide - conducteur/opérateur en transformation (papier carton) ;
- CQPI Conducteur d'équipements industriels ;
- CQP Technicien de maintenance (papier carton) ;
- CQPI Opérateur en maintenance industrielle ;
- CQPI Technicien de maintenance industrielle ;
- CCP Gestion des outillages d'impression et de façonnage ;
- CCP Électronique imprimée et impression fonctionnelle;
- CCP gestion de la station d'encre.

Diplômes et titres associés

- CAP Conducteur d'installations de production ;
- CAP Sérigraphie industrielle ;
- BAC PRO Pilote de ligne de production ;
- BAC PRO Maintenance des équipements industriels ;
- BAC PRO Façonnage de produits imprimés, routage ;
- BAC PRO : Réalisation de produits imprimés et plurimédia option B : productions imprimées ;
- BTS Contrôle industriel régulation automatique «C.I.R.A» ;
- BTS Pilotages des procédés ;
- BTS Maintenance des systèmes option A : systèmes de production» ;
- BTS Études de réalisation d'un projet de communication option B : études de réalisation de produits imprimés;
- Diplôme d'ingénieur de l'école internationale du papier de la communication 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 secteurs sont fortement impactés par cette transition numérique (industrie du futur 4.0) pour la supervision de conduite et la maintenance préventive ou prédictive.

L'économie circulaire inhérente à la filière papier carton 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 absorber cette matière première à recycler, avec de nouveaux procédés à intégrer dans les compétences des services de maintenance ; enfin, de nouvelles problématiques de production apparaissent pour les opérateurs sur les équipements de transformation, compte tenu d'un comportement différent du matériau.

Ce sont autant de compétences supplémentaires que doivent acquérir les conducteurs pour s'adapter et accompagner la transformation de l'industrie. L'intelligence artificielle viendra probablement accélérer ces évolutions dans les prochaines années des métiers de la maintenance également.

Les métiers du QHSE (Qualité Hygiène Sécurité Environnement)

Certifications associées

- CQPI Opérateur Qualité ;
- CQPI 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 technologiques ;
- Licence Pro Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement ;
- Licence Pro Sécurité des biens et des personnes ;
- Licence Pro Sécurité des biens et des personnes SPE prévention des risques de sûreté et de fonctionnement ;
- Licence Pro Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable ;
- Master Sciences, technologies santé : risques et environnement SPE risques technologiques et sécurité ;
- Master Sciences technologies, santé : gestion des risques SPE management des risques industriels et environnementaux ;
- MS Gestionnaire santé sécurité et environnement et risques industriels ;
- Titre Coordonnateur en prévention des risques ;
- Titre Manager sécurité et environnement ;
- Titre Responsable Qualité Hygiène sécurité environnement ;
- Titre Responsable Qualité, sécurité/sûreté, environnement.

Les métiers relatifs à la sécurité et à l'environnement sont doublement impactés :

La transition écologique a un fort impact sur notre industrie historiquement 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 pointues liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Les métiers de la conception et de la supply chain

Certifications associées

- CQP Concepteur d'emballages (papier carton) ;
- CQP Technico-commercial (papier carton) ;
- CQPI Technico-commercial domaine industriel ;
- CQPI Agent Logistique.

Diplômes et titres associés

- BAC PRO Réalisation de produits imprimés et plurimédia, option A ;
- BTS Études de réalisation d'un projet de communication, option A : plurimédia ;
- BUT Packaging Emballage et conditionnement ;
- Licence Pro Métiers de l'emballage et du conditionnement ;
- Licence Pro Production industrielle SPE technologiste emballage ;
- Master Sciences et technologies : ingénierie packaging ;
- 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 personnalisation de masse et la multiplication des canaux de communication 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, tant pour les entreprises dans leurs process de parcours/expérience clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et 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 demandes et de nouvelles technologies (logiciels, RFID, produits intelligents...).

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 supports et de management

Certifications associées

- CQPI Animateur d'équipe domaine industriel ;
- CQPI Assistant ;
- CCPI Évaluation de compétences ;
- CCPI Tutorat en entreprise ;
- CCPI Création d'un module de formation interne ;
- CCPI Animation d'un module de formation interne ;
- CCPI Cohésion et gestion des relations de l'équipe ;
- CCPI Gestion des activités de l'équipe ;
- CCPI Gestion opérationnelle des RH de l'équipe.

Les évolutions sociétales, des pratiques professionnelles et des relations interpersonnelles, notamment pour les nouvelles générations, impactent fortement les relations au travail.

De même, les multiples évolutions réglementaires à tous les niveaux (RH, produit, santé, sécurité,...) nécessitent une mise à niveau continue des fonctions supports et du management.

Article 4 Mise en œuvre de la pro-A

4.1

Conditions de recours et statut du salarié pendant la pro-A

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié ;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est alors formalisé par écrit. Il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En tout état de cause, que la formation ait lieu pendant ou hors temps de travail, la pro-A ne peut être imposée au salarié: le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences (Opco).

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

4.2

Désignation et statut du tuteur

L'employeur doit désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Pour rappel, l'organisation, l'accompagnement et la valorisation de la fonction tutorale sont développés dans l'accord relatif à la formation professionnelle de l'Intersecteur papiers cartons.

4.3 Publicité et information sur la pro-A

Afin d'assurer le plein effet de cet accord, plusieurs mesures de publicité sont prévues :

- le comité social et économique est informé de la conclusion de cet accord ;
- lors de chaque entretien professionnel prévu par le Code du travail, les salariés reçoivent l'information de l'existence de ce dispositif pro-A.

En outre, le site internet de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Intersecteur Papiers Cartons présente les certifications dédiées aux métiers de l'industrie papiers cartons.

Article 5 Prise en charge par l'Opc

Les actions de formation pro-A sont prises en charge par l'Opc conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, de transport et d'hébergement. La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés peut également se faire, mais dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, dans la limite du salaire maintenu et sous déduction des autres sources de financement potentiellement mobilisables (allocation d'activité partielle, aides de l'Etat et des régions, etc.).

Ces prises en charge se feront sous réserve des possibilités financières de l'Opc et des règles de péréquation de France Compétences.

Les dépenses exposées par les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés au-delà des montants prévus ci-dessus sont financées par l'Opc au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 Augmentation de la durée de l'action de formation

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du Code du travail, les parties signataires conviennent que la durée minimale de l'action de professionnalisation formation de douze mois est allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les catégories de bénéficiaires suivantes :

- les salariés en activité partielle ;
- les salariés qui visent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel dont la durée de formation justifie une durée d'action de formation supérieure à 12 mois ;
- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Selon l'article L. 6325-11 du Code du travail, ce plafond de douze mois est porté à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- (Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- (Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

D'autre part, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-14 du Code du travail, les parties signataires conviennent de porter au-delà de 25 % la durée des actions de formation pour les catégories de bénéficiaires suivantes :

- les salariés en activité partielle ;
- les salariés qui visent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

-
- (Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
 - (Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
 - les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi qu'aux actions de VAE.

Article 7 Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis 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 signataires indiquent 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 8 Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur après son extension pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Concernant la convention collective nationale du Cartonnage du 29 avril 2019 actuellement non étendue, il est convenu que le présent accord :

- est annexé à cette convention ;
- entre en vigueur lorsque cette convention collective sera elle-même applicable.

Article 9 Suivi de l'accord

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) Les partenaires chargent la CPNEF, en lien avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Intersecteur Papiers Cartons, de tenir à jour la liste des certifications éligibles au dispositif pro-A, annexée au présent accord.

L'information et le suivi de l'application du présent accord sont également confiés à la CPNEF.

Dans ce cadre, les signataires demandent à la CPNEF de délivrer annuellement à la CPPNI les conclusions de ce suivi.

Si, à la lecture de ces conclusions, les parties signataires jugent nécessaires d'ajuster les dispositions du présent accord, ce point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de branche.

Annexe : Liste des certifications éligibles au dispositif pro-A

5 CQP papiers cartons

- CQP Conducteur en transformation (papier carton) ;
- CQP Aide - conducteur / opérateur en transformation (papier carton) ;
- CQP Technicien de maintenance (papier carton) ;
- CQP Technico-commercial (papier carton) ;
- CQP Concepteur d'emballages (papier carton).

9 CQP Interbranches

- CQPI Conducteur d'équipements industriels ;
- CQPI Animateur d'équipe domaine industriel ;
- CQPI Opérateur en maintenance industrielle ;
- CQPI Agent logistique ;
- CQPI Technicien qualité ;
- CQPI Opérateur qualité ;

- CQPI Assistant ;
- CQPI Technico-commercial Domaine Industriel ;
- CQPI Technicien de maintenance Industrielle.

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) 3 CCP papiers cartons

- CCP Gestion des outillages d'impression et de façonnage ;
- CCP Électronique imprimée et Impression fonctionnelle;
- CCP gestion de la station d'encre.

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) 7 CCP Interbranches

- CCPI Évaluation de compétences ;
- CCPI Tutorat en entreprise ;
- CCPI Création d'un module de formation interne ;
- CCPI Animation d'un module de formation interne ;
- CCPI Cohésion et gestion des relations de l'équipe ;
- CCPI Gestion des activités de l'équipe ;
- CCPI Gestion opérationnelle des RH de l'équipe.

Intitulé Diplômes	Niveau	Domaine
Master sciences technologies santé : risques et environnement SPE risques technologiques et sécurité (exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1 ^{er} janv. 2022)	8	QHSE
Master sciences, technologies, santé : gestion des risques SPE management des risques industriels et environnementaux (exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1 ^{er} janv. 2022)	8	QHSE
Gestionnaire santé sécurité et environnement et risques industriels (MS)	8	QHSE
Manager sécurité et environnement (exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1 ^{er} janv. 2022)	8	QHSE
Ingénieur diplôme de l'école internationale du papier, de la communication imprimée et des biomatériaux de l'INP de Grenoble	8	Fabrication
Master sciences et technologies : ingénierie packaging (exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1 ^{er} janv. 2022)	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) (exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1 ^{er} janv. 2022)	6	QHSE
Licence pro sécurité des biens et des personnes SPE prévention des risques et sûreté de fonctionnement (exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1 ^{er} janv. 2022)	6	QHSE
Licence pro gestion des risques industriels et technologiques	6	QHSE
Licence pro maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	6	QHSE
Titre responsable qualité sécurité environnement	6	QHSE
Titre responsable qualité, sécurité/sûreté, environnement	6	QHSE
Licence pro production industrielle SPE technologiste emballage	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 packaging emballage et conditionnement	6	Conception
But hygiène sécurité environnement	6	QHSE
Titre coordonnateur en prévention des risques	5	QHSE
BTS contrôle industriel régulation automatique C.I.R.A.	5	Fabrication

Intitulé Diplômes	Niveau	Domaine
Pilotages de procédés (BTS)	5	Fabrication
Maintenance des systèmes option à systèmes de production (BTS)	5	Fabrication
<i>Études de réalisation d'un projet de communication, option B : études de réalisation de produits imprimés (BTS) (exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022)</i>	5	<i>Fabrication</i>
Études de réalisation d'un projet de communication, option A : études de réalisation de produits pluri 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, routage (Bac pro)	4	Fabrication
Réalisation de produits imprimés et pluri média option B productions imprimées (Bac pro)	4	Fabrication
Réalisation de produits imprimés et pluri média option A productions graphiques (Bac pro)	4	Conception
Conducteur d'installations de production (CAP)	3	Fabrication
Sérigraphie industrielle (CAP)	3	Fabrication

Négociation d'un accord relatif à la formation professionnelle Accord de méthode du 21 mars 2023

[Étendu par arr. 19 déc. 2023, JO 27 déc., applicable dès sa signature et expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la négociation dont la date limite souhaitée est fixée au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP ;

Unidis.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries de la branche du cartonnage et de la branche de la production et de la transformation des papiers et cartons s'accordent sur la place primordiale de la formation professionnelle, notamment comme moyen de maintien et de développement des compétences, de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Afin d'adapter la politique et les outils de formation professionnelle aux besoins des salariés et des entreprises de ces deux branches fortement liées sur le plan économique et industriel, mais également par souci de cohérence juridique au regard des évolutions réglementaires, juridiques et techniques des dispositifs de formation professionnelle, les partenaires sociaux concernés se sont rapprochés pour ouvrir des négociations sur un accord interbranche permettant d'atteindre ces objectifs.

Le présent accord dit «de méthode» a pour but de définir les règles de négociation de ce futur accord interbranche relatif à la formation professionnelle.

Article 1 Champs d'application

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application suivants :

- Convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 0489) ;
- Convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021

Article 2 **Calendrier prévisionnel**

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux devront être menés en plusieurs étapes, notamment afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion.

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

- 2 réunions de la commission paritaire plénière (une en début de négociation, une autre en fin de négociation) ;
- 3 réunions de la commission technique paritaire de travail ;
- Afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est prévu pour le temps imparti à cette négociation, que chaque organisation syndicale représentative de salariés peut organiser, dans la limite de 3 journées, des réunions dites préparatoires composées du même nombre de membres que la commission technique paritaire de travail.

Il est convenu que d'autres réunions de commissions paritaires plénieress, de commissions techniques paritaires de travail ou préparatoires puissent être organisées avant la date limite d'aboutissement de cette négociation souhaitée au 31 décembre 2023. De même, si les négociations aboutissent avant cette date, le nombre de réunions sera réduit d'autant.

Afin de faciliter le travail d'analyse, les échanges de documents devront respecter un délai de dix jours calendaires avant chaque réunion, sauf si les partenaires sociaux en décident autrement (exemples : en cas d'urgence, de modifications de pure forme, etc.).

L'Unidis assurera la mise à jour et la diffusion du support de travail entre chaque réunion.

Article 3 **Organisation des réunions**

Les commissions paritaires plénieress sont composées d'un nombre maximum de 7 représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Soit, au total, 28 représentants pour la partie salariés et 28 représentants pour la partie patronale.

Les commissions techniques paritaires de travail sont composées d'un nombre maximum de 3 représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Soit, au total, 12 représentants pour la partie salariés et 12 représentants pour la partie patronale.

Garantie d'indemnisation des rémunérations :

Le salarié bénéficie, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Remboursement des frais de déplacement :

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion de commission paritaire plénière, de commission technique paritaire de travail ou préparatoire sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci pourra se référer au barème de remboursement fixé pour les administrateurs de l'OPCO.

Autorisation d'absence et temps de repos :

Les demandes d'autorisation d'absence pour participer à une réunion de commission paritaire plénière, de commission technique paritaire de travail ou préparatoire doivent être adressées à l'employeur dans un délai de 15 jours calendaires avant la réunion et doivent être accompagnées d'un document officiel d'invitation à participer aux dites réunions. Ce délai de 15 jours calendaires sera réduit en cas d'envoi tardif des convocations.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des commissions paritaires plénieress et commissions techniques paritaires de travail.

Les organisations syndicales représentatives de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant 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 quotidien et hebdomadaire (respectivement 11 heures et 24 heures, sauf cas dérogatoires prévus par la loi).

Article 4 **Procédure de dépôt et d'extension**

Le présent accord sera soumis 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 signataires indiquent 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**

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature et expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la négociation dont la date limite souhaitée est fixée au 31 décembre 2023.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Formation professionnelle, alternance et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Accord du 13 juin 2024

[Étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 4 mars, entrée en vigueur voir l'article 33]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP ;

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE-CFDT ;

FO construction ;

FILPAC-CGT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans les accords nationaux interprofessionnels 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 faut :

- considérer la formation professionnelle comme un investissement en faveur du développement économique et de l'employabilité des salariés ;
- développer la certification des parcours de formation ;
- améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut.

La volonté des organisations syndicales représentatives de salariés, des organisations patronales est notamment de :

- développer l'accès au compte personnel de formation;
- faire de l'entretien professionnel un levier de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels, au-delà de la logique d'évaluation qui prédomine actuellement dans les entreprises ;
- passer d'une logique de moyens (en appréciant la formation par rapport à sa durée ou à son prix) à une logique de résultats en termes d'évolution et de valorisation des compétences (en positionnant les individus en amont pour individualiser les formations, en évaluant les acquis de la formation, en favorisant la certification des compétences et la transposition des acquis de la formation dans la vie professionnelle) ;
- réorienter les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi ;
- promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie et la transmission des compétences.

Ainsi, les éléments-clés de la stratégie, définie ci-après, visent à développer le système de formation de manière à pouvoir proposer 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 signataires considèrent en effet qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans les

branches constituent un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable 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 contribuant au renforcement et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant, les possibilités d'évolution de carrière, de changements de parcours professionnels, d'insertion ou de réinsertion professionnelle ainsi que de maintien dans l'emploi. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation Initiale des jeunes que pour la formation professionnelle continue des salariés engagés dans la vie active. En tout état de cause, les parties signataires rappellent que l'employeur a l'obligation générale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

L'objectif de la mise en place d'une formation professionnelle tout au long de la vie marque également la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord, de voir se renforcer les savoirs et les compétences professionnels qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises qu'elles représentent. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable. Dans une économie dite «de la connaissance», le développement d'une formation professionnelle de qualité et reconnue constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Au-delà, la formation professionnelle continue doit contribuer au développement culturel, à la promotion sociale des salariés ainsi qu'au développement économique. Elle doit notamment permettre à chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle 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 accord s'ajoute aux nombreuses initiatives de concertation sur les moyens permettant de proposer des mesures visant à préparer les évolutions des métiers et à favoriser les actions de formation initiale et continue à destination des salariés. Il traduit l'attachement desdites professions au développement du «réflexe formation» susceptible d'aboutir à un meilleur ajustement des qualifications aux besoins des entreprises et de contribuer à un meilleur épanouissement individuel et collectif des salariés.

Les parties signataires rappellent l'intérêt d'une articulation des dispositions du présent accord avec les politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ou des Parcours Professionnels (GEPP), que celles-ci soient mises en œuvre au niveau national ou au niveau local.

Elles s'entendent, dans un contexte de mobilités professionnelles nouvelles, pour favoriser une plus grande coordination et une meilleure synergie entre les différents acteurs. Il importe que ceux-ci favorisent une dynamique 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 professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement ou d'adaptation à leur environnement économique.

Partie I

Insertion professionnelle

Considérant que l'alternance a pour objectif d'apporter aux jeunes, et aux demandeurs d'emploi, mais aussi aux salariés en seconde partie de carrière des moyens adaptés pour accéder à un emploi et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications, les parties signataires affirment leur volonté de développer les initiatives et les actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Elles rappellent également que la formation professionnelle constitue un outil essentiel pour faciliter l'embauche ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et renforcer l'égalité professionnelle au sein des entreprises.

À cet effet, elles reconnaissent la nécessité de développer les collaborations avec les différents acteurs en charge de l'emploi et de la formation sur les orientations prioritaires de branche en vue du développement des formations premières, technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Elles insistent sur l'engagement financier nécessaire des entreprises vis à vis des centres de formation initiale, continue et d'apprentissage affiliés à la profession, sans lesquels les spécificités de formation professionnelle ne pourraient être dispensées.

Elles s'entendent pour que les orientations prioritaires en matière d'insertion professionnelle soient confiées à la CPNEF créée par le présent accord interbranche.

Titre 1

Savoirs et compétences professionnelles fondamentales

Article 1

Socle de connaissances et compétences professionnelles

Selon le code du travail, le socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. Érigées par les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales comme premier rempart au chômage massif et l'insécurité professionnelle, les formations au socle de connaissances et de compétences professionnelles sont considérées comme prioritaires

Le socle couvre 7 domaines de compétences fondamentales professionnelles :

- communiquer en français ;
- utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- travailler dans le cadre de règles définies et d'un travail d'équipe ;
- travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- capacité à apprendre tout au long de la vie ;
- maîtriser les gestes et postures, et respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Il est global et générique. C'est à dire que l'ensemble des connaissances et compétences du référentiel doit être maîtrisé à terme totalement pour valider le socle. En cela il vise à favoriser l'employabilité et l'accès à la formation professionnelle.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales signataires du présent accord se sont accordés sur la contextualisation du référentiel du socle de connaissances et compétences professionnelles afin de l'adapter aux métiers de la production, de la transformation et de la logistique des entreprises.

Article 2

Lutte contre l'illettrisme et la fracture numérique

Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre aux citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences de base suffisant pour faire face, de manière autonome, à des situations courantes de la vie quotidienne et permettre, notamment, de s'insérer dans la vie professionnelle. Ce socle de base conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de la vie.

Elles rappellent que l'acquisition de ce socle de base incombe essentiellement à l'éducation nationale qui se doit d'assurer les conditions de la réussite scolaire. Cette réussite doit viser l'acquisition d'un socle commun de base qui intègre notamment la maîtrise de la langue française, les compétences de base en mathématique ainsi que la culture scientifique et technologique.

Néanmoins, elles s'engagent à mettre en œuvre, en collaboration avec l'Opco, les actions nécessaires pour prévenir et lutter contre l'illettrisme, notamment pour aider les jeunes à réussir leur insertion professionnelle et pour sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragiles.

Elles s'engagent à mettre en œuvre les actions nécessaires pour prévenir la fracture numérique en facilitant l'accès des salariés aux réseaux numériques dans le cadre de leur activité professionnelle et en favorisant le développement des compétences numériques, notamment par la certification CléA numérique.

Elles s'accordent également à favoriser l'accès à la certification par la voie de formation digitale (modules e-learning) proposés par l'Opco.

Article 3

Stage en entreprise

Les parties signataires rappellent que les stages ne relevant ni des périodes de découvertes professionnelles visées à l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie en tant que telle par le même code :

- doivent être nécessairement intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire ;
- ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;
- ne peuvent s'effectuer pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ;

-
- ne peuvent servir à occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail;
 - ne peuvent excéder 6 mois par année d'enseignement pour un même stagiaire dans une même entreprise sauf exception réglementaire.

Elles rappellent en outre que :

- les stages doivent faire l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

La loi impose le versement d'une gratification pour les stages en entreprise d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non.

Afin de rendre plus attractifs les métiers de l'interbranche, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales décident que cette gratification sera versée dès que la durée du stage est égale à 1 mois consécutif ou non.

La gratification versée mensuellement est au moins égale à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Selon, le code de l'éducation, la présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil suit les règles applicables aux salariés de l'organisme pour ce qui a trait :

- aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence;
- à la présence de nuit, étant rappelé que, dans le respect de l'article L. 3163-2 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs ;
- au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Les parties signataires invitent les entreprises à soutenir l'organisation de stages en entreprise via, notamment, la mise œuvre de dispositifs ou de partenariats en vue d'aider les stagiaires dans leur mobilité et leur accès au logement. Elles rappellent également le rôle des Caisses d'Allocations Familiales, des Régions, des Départements, de France Travail ou des missions locales auprès de ce public.

Titre 2

Insertion en alternance

(*Voir tableau comparatif des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la Pro-A en Annexe I*)

Les buts de l'insertion par l'alternance sont, notamment, d'aboutir à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée au termes de la période de formation et de fidéliser les salariés.

Les parties signataires soulignent que l'alternance constitue un outil essentiel pour faciliter l'embauche ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés et renforcer l'égalité professionnelle au sein des entreprises.

Elles invitent, par ailleurs, les entreprises à soutenir l'insertion par l'alternance via, notamment, la mise œuvre de dispositifs ou de partenariats en vue d'aider les stagiaires et les alternants dans leur mobilité et leur accès au logement.

Il est rappelé que des données relatives aux stagiaires, aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont accessible dans la BDESE.

Article 4

Apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les parties signataires rappellent que l'apprentissage doit avoir une vertu pédagogique dans le cadre d'une formation dispensée. En tout état de cause, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail.

4.1

Conditions d'accès

L'apprentissage est ouvert aux jeunes travailleurs Français et ressortissants de l'Union Européenne ou étrangers hors UE titulaires d'une autorisation de travail.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, il peut être dérogé à la limite d'âge de 29 ans, *notamment (terme exclu de l'extension par arr. 6 fevr. 2025, JO 4 mars)* dans les cas suivants :

- conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu;
- rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes 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 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.

Il est à noter que dans les deux premiers cas, le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat et l'âge de l'apprenti ne peut être supérieur à 35 ans au moment de la conclusion du contrat.

Une fois munis de leur contrat d'apprentissage, les apprentis sont des salariés à part entière. À ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leurs sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de jeune travailleur en formation.

4.2 Rémunération

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de nos branches et plus généralement de l'industrie, les parties signataires décident de revaloriser, par dérogation à l'article D. 6222-26 du code du travail, les rémunérations minimales des apprentis, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, comme suit :

Année d'exécution du contrat	Avant 18 ans	De 18 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	37 % du SMIC ou du minimum conventionnel	57 % du SMIC ou du minimum conventionnel	100 % du SMIC ou du minimum conventionnel
2 ^{ème} année	47 % du SMIC ou du minimum conventionnel	67 % du SMIC ou du minimum conventionnel	
3 ^{ème} année	57 % du SMIC ou du minimum conventionnel	83 % du SMIC ou du minimum conventionnel	

Remarque : puisqu'il faut comparer le SMIC au salaire minimum conventionnel de branche applicable dans l'entreprise, il convient, en premier lieu, de classer le salarié (notamment en vérifiant quel sera le contenu concret de son poste). Une fois classé selon les règles de l'accord de classification de branche, il pourra ensuite lui être attribué le salaire minimum conventionnel de branche correspondant et, enfin, lui délivrer le plus favorable entre le montant du SMIC et le salaire minimum conventionnel de branche.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de l'exécution du contrat, le pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de branche applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

4.3 Missions des centres de formation d'apprentis (CFA)

Les signataires souhaitent faire de l'apprentissage une voie majeure d'accès aux métiers. À ce titre, la politique formation doit permettre un développement et une valorisation des filières en apprentissage et plus particulièrement des formations dites «cœurs de métier». Les centres de formation d'apprentis sont, dès lors, les partenaires privilégiés des branches et des entreprises.

Afin de mener à bien cette politique, il a été confié à l'Afifor (Association Filière Formation), la mission de coordonner et d'animer le réseau des centres de formation initiale affiliés.

Les parties signataires confient à l'Afifor, sous l'égide de la CPNEF, les missions de :

- coordonner et développer la politique des centres de formation initiale affiliés à l'Industrie Papier Carton ;
- travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication à l'égard des jeunes en assurant la promotion de la filière de formation et des métiers.

Le législateur a confié aux centres de formation un rôle d'appui aux jeunes dans leur recherche de contrat (article L. 6231-1 du code du travail).

Ainsi les centres, notamment :

- dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat en apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation générale reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- informent les apprentis, dès le début de leur formation, de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité professionnelle et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union Européenne ;
- bénéficient d'un soutien privilégié sur les dispositifs pédagogiques ou financiers lorsqu'ils sont membres de l'Afifor.

Article 5

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle. L'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail. Ce contrat de formation en alternance, associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si cette dernière dispose de son propre service de formation.

Il est à noter que les périodes en entreprise effectuées au titre de la formation initiale des jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés de 45 ans et plus. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il est précisé par les dispositions qui suivent.

5.1

Conditions d'accès

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec une priorité donnée à ceux de plus de 45 ans ;
- aux bénéficiaires d'un minima social (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation

-
- adulte handicapé) ;
- aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion.
- Les employeurs concernés sont ceux assujettis au financement de la formation professionnelle continue.
- Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant d'acquérir une des qualifications suivantes :
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche si aucune qualification identique n'existe dans le RNCP ou au titre des CQP/CQPI.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur en charge de l'accompagner (les missions des tuteurs sont précisées à l'article 6.7 du présent accord).

5.2 Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail 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 favoriser le recrutement des personnes les plus fragilisées au regard du marché du travail et/ou s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Conformément au code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) dont la durée de formation reconnue par la CPNEF justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation reconnus par la CPNEF et dont la durée de formation justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Sur le fondement de l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée est portée à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de défaillance de l'organisme de formation, etc.

5.3 Durée de la formation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec les catégories de bénéficiaires suivantes :

- ceux qui visent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification reconnue par la CPNEF ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

5.4 Rémunération

Afin de rendre plus attractifs les métiers de l'interbranche, les parties signataires décident que les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération conventionnelle plus favorable que la loi au moins égale, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, au tableau suivant :

Niveau de formation	Durée du CDD ou de l'action	Moins de 21 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
Inférieur au BAC	Durée ≤ 12 mois	62 % du SMIC ou du minimum conventionnel	77 % du SMIC ou du minimum conventionnel	100 % du SMIC ou 92 % du minimum conventionnel
	Durée > 12 mois	67 % du SMIC ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	82 % du SMIC ou du minimum conventionnel (après 12 mois*)	
Au moins égal au BAC	Durée ≤ 12 mois	72 % du SMIC ou du minimum conventionnel	87 % du SMIC ou du minimum conventionnel	100 % du SMIC ou 92 % du minimum conventionnel
	Durée > 12 mois	77 % du SMIC ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	92 % du SMIC ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	

Remarque : puisqu'il faut comparer le SMIC au salaire minimum conventionnel de branche applicable dans l'entreprise, il convient, en premier lieu, de classer le salarié (notamment en vérifiant quel sera le contenu concret de son poste). Une fois classé selon les règles de l'accord de classification de branche, il pourra ensuite lui être attribué le salaire minimum conventionnel de branche correspondant et, enfin, lui délivrer le plus favorable entre le montant du SMIC et le salaire minimum conventionnel de branche.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est un salarié. À ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leurs sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de travailleur en formation. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 6325-2-1 du code du travail, il est interdit aux organismes publics ou privés de formation de soumettre l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelle que nature que ce soit.

5.5 Prise en charge financière par l'Opco

La participation financière de l'Opco au titre de la section professionnelle paritaire (SPP) Papiers Cartons vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont consultables sur la page internet dédiée de l'Opco.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle paritaire Papiers Cartons de l'Opco, sur pro-

position et avis favorable de la CPNEF.

5.6 Détermination des financements prioritaires

D'une manière générale, les actions de formation engagées dans le cadre du contrat de professionnalisation sont considérées comme prioritaires dans le cadre des financements de l'Opco, dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire Papiers Cartons, lorsqu'elles ont pour objectif :

- soit l'obtention d'un CQP/CQPI, d'un diplôme, d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation professionnalisant reconnu comme prioritaire par la CPNEF ;
- soit l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement ;
- soit l'exercice d'un emploi autre relevant d'une autre filière professionnelle reconnue comme prioritaire.

Titre 3 Insertion des demandeurs d'emploi

Afin de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi tout en répondant aux besoins de recrutement des entreprises, les parties signataires soulignent l'importance du rôle de l'opérateur France Travail et la nécessité du développement d'un partenariat renforcé. Ce dernier permettra, d'une part, de faire connaître l'offre de service de l'opérateur France Travail auprès des entreprises et de leurs salariés et, d'autre part, d'alimenter cet organisme sur les besoins quantitatif et qualitatif de recrutement et de formation de l'interbranche papier carton.

Les parties signataires rappellent que, conformément aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail, le demandeur d'emploi ou le salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée ou dans le cadre d'un contrat unique d'insertion ou en contrat à durée déterminée d'insertion au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique peut bénéficier d'une formation individuelle nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de l'opérateur France Travail dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). En outre, dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), des formations peuvent être dispensées à des groupes de demandeurs d'emploi ou salariés susvisés qui ne disposent pas des compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la CPNEF.

Pour les demandeurs d'emploi et les salariés de moins de 26 ans, cette formation sera réalisée, en priorité, par un organisme labellisé par IPC Formation ou, le cas échéant, tout organisme validé par la branche sur appel d'offre de l'Opco. Il s'agira d'offrir une mise à niveau aux personnes qui ne parviennent pas à acquérir les compétences minimales pour s'insérer correctement dans une entreprise. À ces personnes, qui ont souvent des difficultés à s'insérer dans la vie professionnelle, une remise à niveau en matière de savoir-être sera dispensée en priorité, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, afin d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles visé à l'article 1 du présent accord.

Cette mesure qui vise prioritairement un public en difficulté, particulièrement éloigné de l'emploi, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées à des postes de travail, de surcroît de plus en plus techniques.

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi sont individualisés. Aussi, l'entreprise, en concertation avec l'opérateur France Travail et le cas échéant avec l'Opco, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

Au vu de l'objectif d'adapter ces personnes aux besoins du marché du travail, le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi pourra être pris en charge par l'opérateur France Travail. Concernant les salariés en contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou en contrat unique d'insertion, la prise en charge de la formation peut être assurée par l'Opco, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat unique d'insertion et du contrat à durée déterminée.

À l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi, il peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise notamment un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée tous d'une durée minimale de 6 mois.

Titre 4

Tutorat ou missions pédagogiques confiées aux salariés

Article 6

Fonction tutorale

Des missions d'intégration ou des missions pédagogiques, dites de «fonction tutorale», peuvent être confiées à des salariés qualifiés en tant que :

- «tuteur» pour les stages, les périodes de formation en entreprise, les contrats de professionnalisation et les pro-A ;
- «maître d'apprentissage» pour les contrats d'apprentissage.

Les parties signataires relèvent que les missions d'intégration ou les missions pédagogiques constituent une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, élever le niveau de qualification des salariés, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture-métier et stimuler l'attractivité des branches.

Cette opportunité nécessite, pour en garantir le succès, de respecter un certain nombre de principes qui sont développés ci-dessous.

L'Opco assure la prise en charge des actions de formation et d'accompagnement des tuteurs ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, sur la base de forfaits arrêtés par voie réglementaire et, le cas échéant, précisés par son conseil d'administration.

6.1

Recours à la fonction tutorale et choix du tuteur

D'une manière générale, les parties signataires demandent aux entreprises, avant de recourir à la fonction tutorale, de repérer clairement les compétences qui doivent être transmises et vérifier qu'elles sont bien comprises et partagées par la communauté de travail concernée.

Ces dernières doivent également s'interroger sur la pertinence du choix du tutorat et vérifier qu'il est bien l'outil le plus adapté au regard des besoins, des attentes et des ressources. Cette interrogation doit être soulevée en tenant compte du contexte spécifique de l'unité de travail où il va s'exercer et non pas seulement dans le cadre général d'une politique d'entreprise aussi pertinente soit-elle.

Il importe ensuite que les personnes en charge de la future fonction tutorale soient sélectionnées, au-delà du principe de volontariat, en fonction des différents profils disponibles. Ceux-ci pourront laisser apparaître des différences en termes de potentiel, de motivation ou de pertinence quant au contexte.

Concrètement, la procédure de sélection implique l'existence et la mise en place de plusieurs filtres liés :

- à la motivation qui repose principalement sur la compréhension et l'adhésion à la démarche ; aux qualités humaines nécessaires : capacités de recul, goût de transmettre, capacités pédagogiques, ouvertures à la diversité, capacité d'écoute et d'analyse... ;
- à la capacité à relayer les valeurs de l'entreprise;
- à la technicité : compétences techniques, gestes professionnels, maîtrise du contexte professionnel global (sûreté, sécurité, relations organisationnelles internes, externes).

Les parties signataires invitent les entreprises, pour procéder de manière optimale à ce choix des tuteurs ou maîtres d'apprentissage, à se doter d'outils et en particulier de «référentiels de compétences tutorales». Aussi, afin d'aider les entreprises sur le sujet, les membres de la CPNEF suggèrent aux entreprises et futurs tuteurs l'utilisation des outils développés pour les branches papiers cartons, notamment le guide du maître d'apprentissage.

6.2

Organisation de la fonction tutorale

Les parties signataires demandent aux entreprises que les objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation du travail soient précisés. Cette situation suppose notamment que l'entreprise informe le futur tuteur ou maître d'apprentissage sur les enjeux de sa mission, qu'elle lui précise les compétences qu'il doit transmettre et qu'elle évalue avec lui les conséquences de l'exercice de la fonction tutorale sur son activité, sur l'organisation du travail et sur ses relations professionnelles.

Elles demandent aux entreprises que le salarié en charge d'une fonction tutorale puisse, pour permettre un réel exercice de ses missions, disposer du temps nécessaire au suivi des apprenants par l'aménagement de sa charge de travail habituelle. Elles demandent également que les entreprises apportent une vigilance particulière sur l'organisation du travail pour l'exercice de la fonction tutorale, notamment lorsque le tuteur encadre plusieurs personnes. Plus concrètement, les entreprises doivent s'efforcer de mettre en œuvre la pratique du doublonnage par le tuteur sur une période adaptée à la mission confiée. Elles rappellent que les heures de fonction tutorale s'effectuent 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 parties signataires soulignent que les objectifs de la fonction tutorale et l'appréciation des conséquences de son exercice gagneront toujours 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 parties signataires rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques. En conséquence, elles demandent 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 :

- consolider et maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Dans le prolongement du «référentiel de compétence tutorale» visé précédemment, les membres de la CPNEF incitent les entreprises à former leurs salariés via les formations spécialisées, notamment la CCPI Tutorat en 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 parties signataires demandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale tout particulièrement lorsque celle-ci s'inscrit nouvellement 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 tutorales ;
- si le salarié devait travailler de nuit, mais qu'il est appelé à exercer sa fonction tutorale de jour, maintenir 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 dispositif de communication interne, d'organisation de journées du tutorat, de remise de distinction spécifique ;
- 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 pourront également servir 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 pourra également prendre la forme d'un avantage pecuniaire 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 promotion et de développement de l'alternance. Ils seront appelés, en priorité, à participer aux jurys de validation des acquis de l'expérience et ou des certificats de qualification professionnelle. Leurs coordonnées seront également communiquées aux recteurs d'académie afin d'éclairer le choix de ceux-ci dans la désignation des conseillers d'enseignement technologiques et professionnels visés aux articles D. 335-38 et suivants du code de l'éducation nationale.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'adopter des politiques 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 invitent à clairement identifier, dans le cadre du précédent article 6.3, le rôle de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

6.5

Fonction tutorale et seconde partie de carrière

Les parties signataires rappellent que le volontariat doit être la base pour le bon accomplissement de la mission tutorale. À ce titre, cette dernière doit être exercée par des salariés volontaires et engagés dans une logique de transmission des savoirs et savoir-faire.

Elles demandent 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 disponibilités intellectuelles et cognitives. Si tout senior 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, elles demandent aux entreprises de considérer les souhaits d'accès des salariés âgés de plus de 45 ans à la fonction tutorale comme prioritaires, dans la mesure où ils ont satisfait 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 favorable à l'occupation de fonctions d'encadrement et ainsi participer à une diversification du parcours professionnel.

6.6 Missions spécifiques dans le cadre du contrat d'apprentissage

Le maître d'apprentissage assume la fonction de tuteur pour l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même ou un ou plusieurs salariés choisis sur la base du volontariat dès lors qu'ils exercent une mission ou disposent 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 assurant la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La mission du maître d'apprentissage consiste à contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés en liaison avec le CFA, à assurer le lien avec l'organisme de formation et enfin participer 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 titre n'est requis 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 domaine professionnel correspondant à la finalité 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 certificat de qualification 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 signataires rappellent que :

— le contrat d'apprentissage contient 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 pouvant être accueillis 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 parties signataires rappellent que ce tuteur, 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 assurer lui-même le tutorat en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés.

Elles rappellent que :

-
- un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction 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 contrats de professionnalisation et apprentissage confondus ;
 - 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 actions d'évaluation, de formation 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 professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat se déroulent dans les conditions initialement prévues.
- Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeur, le salarié bénéficie de deux tuteurs :
- un tuteur désigné par l'entreprise utilisatrice afin d'assurer pendant les périodes de mise à disposition 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 travail temporaire ou le groupement 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**

Conformément aux articles L. 3142-125 et suivants du code du travail, tout salarié qui souhaite dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique, professionnel ou supérieur en formation initiale ou continue a droit, sous réserve notamment 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 signataires demandent aux entreprises de considérer, comme prioritaire, l'examen des demandes 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 centres de formation ou de recherche reconnus par la CPNEF Papiers 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 encadrant 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 employeurs au développement de la formation professionnelle continue conformément à l'article L. 6322-57 du code du travail.

Partie II **Accompagnement tout au long du parcours professionnel**

Titre 1

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sécurisation des parcours professionnels

Article 8 **Objectifs généraux de la formation professionnelle**

Rappelant que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et poursuivant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de favoriser l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle ;

-
- de favoriser la diversité dans les publics 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 initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
 - de donner aux institutions représentatives 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 personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale ;
 - d'accroître le volume des actions de formation dispensées aux salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
 - de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie 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 compte personnel de formation mis en œuvre à l'initiative des salariés, le cas échéant en liaison avec leur entreprise ;
 - du contrat de professionnalisation et de la pro-A.
 - de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie, aux actions de bilan de compétences, de reconnaissance et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) auxquelles il participe ;
 - d'assurer, enfin, un développement structuré et coordonné de la politique formation professionnelle reposant sur une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - de développer l'alternance pour une insertion pérenne en incitant au recours à l'apprentissage et contrat de professionnalisation, via des financements privilégiés et des actions de communication ciblées autour de ces dispositifs ;
 - de renforcer et dynamiser le dialogue social autour des enjeux de la formation professionnelle tant au niveau des branches professionnelles que des entreprises.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de nature économique. Elles insistent sur la recherche d'un nécessaire équilibre afin de répondre à la fois aux aspirations des salariés et aux exigences économiques des entreprises. Elles marquent leur attachement au fait que le développement de la formation tout au long de la vie doit résulter de l'initiative des diverses parties prenantes, à savoir les entreprises et les salariés, en tenant compte des propositions et avis des instances représentatives du personnel. Il s'agit de veiller à l'équilibre entre un droit reconnu à chaque salarié et une régulation collective de ce droit au niveau de l'entreprise, en accord avec les orientations et les décisions arrêtées au niveau des branches.

Aussi, les parties signataires s'entendent-elles dans le cadre d'une politique de filière commune pour mobiliser les moyens de la formation professionnelle afin de :

- consolider les moyens humains dans les facteurs clés de succès des entreprises ;
- valoriser et développer les fonctions management et ressources humaines ;
- aider les entreprises, tout particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, dans leur recrutement et leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- lutter contre les inégalités en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- sécuriser les parcours professionnels, renforcer l'employabilité des salariés et développer leurs compétences ;
- contribuer au bien-être des salariés tout au long de la vie professionnelle ;
- faire connaître, valoriser et développer l'attractivité des métiers.

Article 9

Plan de développement des compétences de l'entreprise

Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel 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 détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises

veillent à inscrire le plan de développement des compétences dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés. À cet effet, conformément 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 dites «obligatoires»

Est dite «obligatoire», toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale 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 pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

9.2 Actions de formation dites «non obligatoires»

Est dite «non obligatoire», toute action de formation qui ne conditionne pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

L'action de formation «non obligatoire», constitue également un temps de travail effectif et donne lieu pendant son déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Par exception, et seulement avec l'accord du 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 forfait 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 «non obligatoire» 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 accomplie 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 assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information 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 pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter 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 compatible avec leurs autres missions et valorisée dans la carrière professionnelle du salarié.

Article 10

Information/Consultation du CSE en matière de formation professionnelle, formation des élus et principe de non-discrimination

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 :

— lors de la consultation 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 gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences ;

— lors de consultation annuelle sur la politique sociale les conditions de travail et l'emploi : sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, la liste 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 contenant des dispositions sur ce droit.

Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord collectif relatif à la GEPP quand il existe dans l'entreprise, notamment avec les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise déterminés dans cet accord, le cas échéant.

En outre, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales tiennent à rappeler l'existence de formations spécifiques à destination des membres de la délégation du CSE. La participation à ces formations conduit à instaurer un dialogue social de qualité.

Ainsi, comme le prévoit le code du travail, divers 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 lors de leur premier mandat, quel que soit l'effectif de l'entreprise y compris lorsqu'il existe une CSSCT ; Ils bénéficient d'une formation de 3 jours lors du renouvellement de leur mandat ou de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. Les parties signataires 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 renforcer 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 accomplissant un stage de formation économique ou de santé et sécurité bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation.

Enfin, il est rappelé qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle ou d'accès à la fonction tutorale.

Article 11 Compte personnel de formation (CPF)

11.1 Objet et principe

Le compte personnel de formation (CPF) a pour ambition 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 demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

11.2 Acquisition des droits

Un CPF est notamment ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide 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 Alimentation 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 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 alimentation 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 soutien familial 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 Formations éligibles

Conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail, les formations pouvant 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 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les bilans de compétences ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs 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 citoyen peuvent financer ces actions.

11.5 Abondement 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 entendait permettre à tout salarié actif, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle et de contribuer ainsi, à son initiative, à la sécurisation de son parcours professionnel. Néanmoins, force est de constater que les personnes pour lesquelles le dispositif devait prioritairement contribuer au développement de leurs compétences ne sont pas encore les principales utilisatrices de ce dispositif. 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 construire des projets de formation communs pouvant répondre aux intérêts des salariés comme à ceux de leurs employeurs. Dans ce cadre, les organisations signataires décident de porter la co-construction de cette politique de formation professionnelle 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 cofinancement 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 formations « cœur 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 ;
- entrer 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 entrant 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 à son CPF et pouvant 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 feront 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 financées 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 organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences (Opco) ;
- l'opérateur de compétences (Opco) ;
- l'État ;
- les régions ;
- le service public de l'emploi (pour les demandeurs d'emploi) ;
- les institutions pilotant l'emploi des personnes handicapées.

D'autre part, un abondement supplémentaire est prévu pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédent, de l'entretien professionnel 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 plus longues.

L'absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires 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 connaissances 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)**

La reconversion ou promotion par alternance (dite «pro-A») fait l'objet d'un accord interbranche.

Article 13 **Certifications professionnelles**

13.1 **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP/CQPI)**

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont les certificats de qualifications professionnelles validés par la CPNEF. La liste des certificats de qualification professionnelle est consultable sur le site internet de l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications. Ils visent à certifier les qualifications professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour accéder aux principaux métiers.

D'une manière générale, les certificats 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 certification 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, notamment s'inscrire dans la démarche certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de qualification professionnelle sont ouverts 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 action de validation des acquis de l'expérience.

L'objectif d'élévation du niveau de qualification qu'induit la démarche de certification professionnelle doit conduire l'entreprise à 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 classification conformes à son niveau de qualification.

Les parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser les réalisations de CQP/CQPI de leurs salariés.

13.2 **Certificats de Compétences Professionnelle (CCP/CCPI)**

Les certificats de compétences professionnelles sont des certificats de compétences professionnelles validés par la CPNEF. La liste des certificats de compétences professionnelles est consultable sur le site internet de l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications. Ils visent à certifier 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 certificats de compétences professionnelles s'appuient sur un référentiel de compétences et de certification 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 certificat de compétences professionnelles interbranche (CCPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de compétences professionnelles sont ouverts aux salariés des entreprises du présent accord, 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 action de validation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser les réalisations 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 certificat de qualification professionnelle ou de compétences professionnelles s'inscrit dans le cadre d'un dispositif individualisé marqué par :

- une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte le cas échéant l'expérience des stagiaires, nommée «positionnement» ;
- 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 visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle peut être mis en œuvre notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la pro-A, du compte personnel de formation, du plan de développement des compétences, du projet de transition professionnelle, ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi.

Les frais liés à la participation éventuelle de salariés aux jurys 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.

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) constitue 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 certification recherchée.

Cette action de validation des acquis de l'expérience comporte trois 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 jurys 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'Opcos dans des limites et conditions fixées par son conseil d'administration, sur proposition de la section professionnelle paritaire.

13.5

Promotion des certifications 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 demandent à l'Opcos de favoriser 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 un document validé par la CPNEF. Dans le contexte présent de réforme, les membres de la CPNEF conviennent de remettre à jour ce document.

Aussi, afin d'offrir une meilleure lisibilité aux certificats de qualification professionnelle, auprès d'un public le plus large possible, la CPNEF convient d'inscrire l'ensemble des CQP/CQPI au Répertoire National des Certifications Professionnelle (RNCP).

13.6

Certificats de compétences professionnelles (CCP) des représentants du personnel et délégués syndicaux

Les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences multiples à travers l'exercice 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 :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge d'un projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection 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 syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle qu'en soit sa durée.

Les actions de formation certifiantes 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 donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 14 **Validation des acquis de l'expérience**

14.1 **Dispositions générales**

Les parties signataires soulignent l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) qui participe directement aux objectifs 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 valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue, notamment, de l'obtention :

- soit d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), reconnu par la Commission paritaire nationale emploi 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 recevable peut bénéficier 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 parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser 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 action de validation 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^{ème} 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 nature et la durée des actions permettant 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 service motivant le report de l'autorisation d'absence, qui ne pourra, pour des raisons motivées et relatives 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 calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

14.3 **Prise en charge financière**

Dans le cas où la demande de validation des acquis de l'expérience émane du salarié, la Caisse des dépôts et consignations, les Opco, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (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 une 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 accorde une autorisation d'absence sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à quinze jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation.

L'autorisation d'absence ne peut être refusé par l'employeur que s'il estime que cette absence est susceptible 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 directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant 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 correspondant 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 remboursements des salariés participant aux instances décisionnaires de l'Opco) ;
- le maintien 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, conventionnelles et/ou taxes sur les salaires qui se rattachent au maintien de rémunération visé précédemment.

Article 15 **Projet de transition professionnelle (PTP)**

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 certifiante 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 commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) sont chargées d'instruire et de financer les projets de transition professionnelle dans le cadre du CPF.

Toutefois, les parties signataires du présent accord souhaitent que les actions de formation motivées par le désir de mobilité professionnelle des salariés dont les parcours professionnels peuvent ouvrir droit au compte professionnel de prévention puissent être considérées comme actions éligibles et prioritaires au titre 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'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Titre 2 **Information et orientation tout au long de la vie professionnelle**

Article 16 **Entretien professionnel**

16.1 **Enjeux**

L'entretien professionnel est un temps fort de la relation contractuelle et un acte clé de management déterminant pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Il permet une déclinaison opérationnelle des principes inscrits dans le Préambule du présent accord.

L'entretien professionnel requiert un réel savoir-faire dans la préparation, l'évaluation et le suivi. Il est rappelé que

ce constat a amené les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales à créer, dans le cadre des travaux de la CPNEF, un parcours professionnel prioritaire à destination du management de proximité ou du supérieur hiérarchique direct.

16.2 Objet et périodicité

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé, lors de son embauche, qu'il bénéficie tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, quelle que soit sa taille.

Il est également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au titre d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt longue maladie (visé par l'article L. 6324-1 du code de la sécurité sociale) ou à l'issue d'un mandat syndical.

16.3 Contenu

Cet entretien est l'occasion pour le salarié et l'entreprise d'examiner les possibilités d'actions de formation en corrélation avec le parcours professionnel souhaité. Cet entretien est ainsi consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en terme de qualification et d'emploi. Il n'a pas pour objet d'évaluer les compétences ou la performance du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Véritable acteur de son évolution professionnelle, il doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et ce, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, un plan de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

En pratique, l'entretien relatif au parcours professionnel pourra notamment permettre d'aborder les points suivants :
— les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;

- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis avec le salarié, pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de développer ses compétences, ou de renforcer sa qualification ;
- les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les modalités d'utilisation du compte personnel de formation ;
- les conditions de réalisation de l'action de formation.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

16.4 Contenu supplémentaire après 6 ans d'ancienneté

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'appréciera par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années de l'entretien susvisé et d'apprécier s'il a suivi au moins 2 des 3 actions suivantes :

- suivi au moins une action de formation à l'exception des formations nécessaires à l'obtention d'une habilitation légalement obligatoire ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale indépendante des négociations annuelles obligatoires au niveau de la convention collective de branche applicable à l'entreprise, notamment les éventuelles revalorisations des minima conventionnels.

16.5 Abondement dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien des 6 ans d'ancienneté, des entretiens prévus d'au moins une formation «non obligatoire» au sens du plan de développement des compétences, le compte personnel de formation du salarié est abondé de 3 000 € par l'employeur. Le salarié est informé de ce versement.

L'employeur adresse à la Caisse des dépôts et consignations les informations nécessaires à l'abondement, notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou que le versement est insuffisant, elle est mise en demeure de

procéder au versement. À défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Ces abondements supplémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul créditées sur le compte du salarié chaque année.

Article 17 Bilan de compétences

Le bilan de compétence, dont la durée ne peut excéder 24 heures par bilan, a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés. Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Article 18 Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences, les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF. Il accompagne également les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- l'opérateur France Travail ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région.

Le salarié pourra s'adresser à ce conseil pour examiner avec lui le financement de sa formation, notamment pour les CPF hors temps de travail. Les informations sur le CEP seront disponibles sur le site internet de l'Opcō et sur le site dédié de la caisse des dépôts et consignations.

Article 19 Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Afin de favoriser sa mobilité professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié est invité à établir un passeport d'orientation, et de formation et de compétences, véritable «journal de bord professionnel», qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;

-
- les actions de formation prescrites par l'opérateur France Travail;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
 - les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale;
 - les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience;
 - la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;
 - le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;
 - les formations réalisées dans le cadre des mandats de la représentation du personnel.

Les conclusions de l'entretien professionnel et éventuellement le compte-rendu du bilan de compétences pourront être inscrits dans une annexe séparée du passeport orientation et formation.

Celui-ci est accessible via le système d'informations du compte personnel de formation sur le site dédié de la caisse des dépôts et des consignations : www.moncompteformation.gouv.fr

Partie III

Mesures spécifiques d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés

Les obstacles au développement de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés tiennent davantage à l'effet de taille plus qu'à la spécificité de leur activité. Les parties signataires constatent ainsi que la dimension réduite des effectifs limite les structures et les moyens propres à la formation, restreint les possibilités de promotion interne, renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé et rend difficile le départ en formation sans remplacement sur le poste de travail. Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Fortes de ce constat, les parties signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Cette considération implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de développement des compétences.

À cet effet, il appartient à l'Opcō de poursuivre et de développer, par des moyens appropriés, ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, des informations sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès, leur financement et les possibilités concrètes de réalisation fléchées notamment par la CPNEF dans le cadre d'une liste de partenaires référencés.

Rentre ainsi dans les missions dévolues à l'Opcō, notamment le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les entreprises de moins de 50 salariés, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés, tels que par exemple :
 - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
 - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
 - l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
 - l'aide à l'ingénierie d'actions de type diagnostic et accompagnement GEPP.

Les parties signataires, ayant conscience de la nécessité des moyens financiers utiles à la réalisation des actions décrites ci-dessus, demandent à l'Opcō de poursuivre la politique de dispositifs et de partenariats financiers engagés à ce jour par l'Opcō au titre de l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés.

Partie IV

Financement de la formation professionnelle

Titre 1

Taxe d'apprentissage

Perçue en métropole et dans les DOM, la taxe d'apprentissage a pour objet de faire participer les employeurs au financement de l'apprentissage et des autres formations technologiques et professionnelles initiales. Composée de deux fractions distinctes, les employeurs peuvent s'en acquitter partiellement en effectuant des dépenses libératoires de la taxe.

Article 20

Taux et collecte de la taxe

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

Les entreprises sont invitées à effectuer des dépenses libératoires au titre des deux fractions 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 centre de formation d'apprentis (CFA) accueillant leurs apprentis ;
- la seconde fraction, destinée au financement du développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, est acquittée par toutes les entreprises en imputant sur celle-ci des dépenses libératoires qui peuvent bénéficier.

21.1

Concernant la première fraction de la taxe, égale à 87 % du montant de la taxe

Dans le cas particulier d'entreprises qui disposent d'un CFA accueillant leurs apprentis, elles peuvent déduire de cette fraction de la taxe le montant des dépenses suivantes :

- Les dépenses des investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprentis dont celle-ci dispose ;
- Les versements concourant aux investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la mise en place par le centre de formation d'apprentis d'une offre nouvelle de formation par apprentissage, lorsque celle-ci sert à former un ou plusieurs apprentis de l'entreprise.

21.2

Concernant la seconde fraction de la taxe égale à 13 % du montant de la taxe

Tout employeur redevable de la taxe d'apprentissage s'acquitte de la seconde fraction de la taxe en imputant sur celle-ci, alternativement ou cumulativement, selon son choix :

- Les dépenses réellement exposées permettant de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire, dans l'une des catégories d'établissements habilités ;
- Les subventions versées à un centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

Une fois leur fraction «solde» de taxe d'apprentissage versée aux Urssaf, les entreprises peuvent désigner des formations et établissements bénéficiaires de cette fraction. Pour cela, elles doivent utiliser un service dématérialisé de fléchage (SOLTÉA), mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Les parties signataires invitent les entreprises à désigner l'Afifor comme principal récipiendaire de ce solde.

L'organisation professionnelle 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 application du code du travail, l'Opco finance le CFA à hauteur du niveau de prise en charge fixé par décret.

La CPNEF propose chaque année à la section professionnelle paritaire de l'Opco relevant de son champ profession-

nel des subventions accordées pour le soutien à l'investissement des CFA affiliés ayant déposés une demande d'aide à l'investissement, dans le respect des budgets décidés par le conseil d'administration de l'Opco.

La liste des CFA membres de l'Afifor est consultable sur le site internet de l'Afifor.

Titre 2

Contribution à la formation professionnelle (CFP)

Tous les employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et collectivités d'outre-mer) sont assujettis à la contribution à la formation professionnelle (CFP), quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition. En sont exonérés l'État, les collectivités locales et leurs établissements à caractère administratif, mais pas leurs établissements ou organismes à caractère industriel 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.

Partie V

Acteurs et gouvernance de la formation professionnelle

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 parties signataires rappellent qu'une vision prospective recouvre pour les entreprises la nécessité d'analyser : l'évolution des emplois et des organisations ; la nature des contrats de travail auxquels elles recourent (CDD ; CDI ; intérim...) ; leurs avancées en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle ; la gestion des âges pratiqués dans l'entreprise. Élaborée à partir de ces observations, la GEPP permettra d'assurer la cohérence des informations communiquées aux salariés et aux institutions représentatives du personnel en leur donnant une visibilité sur leur déroulement de carrière ainsi que la cartographie des emplois et en leur permettant de faire des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification et de mobilité professionnelle.

Le rôle des branches papiers et cartons est d'inciter toutes les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés tout particulièrement en matière d'offre de formation professionnelle initiale et continue.

Pour ce faire, les parties signataires décident de rappeler ou de préciser les rôles et missions des différents acteurs afin d'assurer une juste coordination et une meilleure synergie entre ceux-ci. Il s'agit de garantir les conditions de dialogue et d'action propices à l'émergence d'une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques et économiques, notamment au niveau local. Il s'agit de favoriser le partage des diagnostics et la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteur de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement et/ou d'adaptation à leur environnement économique.

Elles s'engagent, enfin, à œuvrer au sein des différentes instances paritaires de formation pour une action cohérente au regard des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des décisions et/ou des orientations qui en découlent. Les parties signataires veilleront en ce sens, et dans la mesure du possible, à ce que les membres de la CPNEF et de la section professionnelle paritaire Papiers Cartons de l'Opco soient identiques.

Titre unique

Acteurs de la politique relative à la formation professionnelle

(Schéma des différents acteurs en Annexe II)

Article 23

Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

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 mise en œuvre et le suivi de 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 agit sous la responsabilité des représentants patronaux et salariés en charge de la négociation des accords professionnels et ne peut, en aucun cas, se substituer aux commissions paritaires en charge de la négociation collective. D'une manière générale, la CPNEF participe activement à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale 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 paritaire Papiers Cartons de l'Opco relatives aux dispositifs de formation et à leur financement.

23.1 Composition

La CPNEF rassemble :

- 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 favorable de la CPNEF.

23.2 Rôle

La CPNEF a notamment pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives signataires sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi et des dispositifs concernant la formation professionnelle initiale et continue ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnelle ainsi que de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les modalités propres à assurer leur mise en œuvre, leur adaptation et leur 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 formation et les partenariats proposés par l'Opco ;
- d'arrêter, 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 informations produites par l'observatoire des métiers, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, afin de permettre aux jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, entreprise et service public régional de l'orientation aux réseaux mettant en œuvre 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 syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales dans ce présent accord, la CPNEF demande à l'Opco la réalisation de guides méthodologiques pour chacun des dispositifs de formation mis en œuvre.

Information sur les licenciements économiques collectifs :

L'information due aux membres de la CPNEF sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi impose que les entreprises adressent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les éléments publics sur les reclassements prévus dans le cadre des procédures économiques impactant l'emploi.

À cet effet, les entreprises mettant en œuvre des licenciements économiques collectifs sont invitées à transmettre au secrétariat de la CPNEF la liste des compétences disponibles et le bassin d'emploi concerné. Cette liste sera ensuite mise à disposition des entreprises souhaitant recruter.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mettra en place des outils, méthodes ou actions afin de favoriser l'information sur les postes à pourvoir et faciliter les reclassements.

Il est précisé qu'il n'appartient pas à la CPNEF de porter jugement 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 Intersecteur pour le Dialogue et l'Ingénierie sociale (Unidis). Celle-ci se dote d'une direction Emploi-Formation pour animer et rendre compte de la mise en œuvre de la politique de branche auprès des organisations syndicales représentatives 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 respectivement 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 pilotage paritaire de la CPNEF

Le comité de pilotage (Copil) paritaire a pour objet de préparer les réunions de la CPNEF et en étudier les dossiers à présenter pour avis des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations patronales.

Il est composé paritairement de :

- 1 titulaire par organisation syndicale représentative de salarié au niveau de cet accord ;
- autant de représentants répartis entre les organisations patronales 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

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 branches 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 dresser un portrait statistique et qualitatif effectif par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie 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 celles requises pour l'exercice des métiers des branches ;
- 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 process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC 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 CQPI ;
- 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 ceux relatifs 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 partie les représentant. Les parties signataires rappellent 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 formations auxquels ils peuvent avoir accès.

De plus, la CPNEF transmet le résultat de ces travaux qui contribuent à en faire une déclinaison régionale en lien avec les COPAREF.

24.4 Financement

Les frais de fonctionnement de l'Observatoire sont assurés par l'Opcō au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues 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 venir ainsi que d'un bilan de celles réalisées, un budget annuel d'activité. Ce dernier est transmis à l'Opcō.

Les travaux de l'observatoire, et notamment les honoraires d'études, sont financés au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues 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 (Opcō)

L'Opcō est doté d'une section professionnelle paritaire (SPP) Papiers Cartons.

Par délégation et sous le contrôle du conseil d'administration de l'Opcō, la section professionnelle paritaire Papiers Cartons participe d'une manière générale, sous l'égide de la CPNEF, à l'application des politiques de formation professionnelle et au suivi financier des dispositifs de formation et/ou des partenariats visant les entreprises et les salariés.

Dans tous les cas, les membres de la section professionnelle paritaire Papiers Cartons agissent 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 signataires souhaitent développer les services de l'Opcō 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'Opcō participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi l'Opcō 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»)

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'Opcō de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises de l'IPC pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'Opcō 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 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge définis au présent accord.

Il revient aux parties signataires, le cas échéant, de s'appuyer sur un accord de branche définissant le contenu du dispositif afin de proposer au conseil d'administration de l'Opcos les conditions, les modalités et les montants de prise en charge de ces situations et préciser, notamment, les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts, conditionnée à une demande écrite de l'entreprise, pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'Opcos.

La CPNEF sera informée annuellement sur ces prises en charge.

25.3

Financement par l'Opcos des coûts de diagnostic GEPP pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin d'aider les entreprises de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GEPP, quantitatifs et qualitatifs, l'Opcos prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par la section paritaire professionnelle et proposées à son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'Opcos de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics afin de faciliter le choix par les entreprises de moins de 50 salariés.

25.4

Financement par l'Opcos de la politique de certification

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail, l'Opcos a pour mission légale d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification. Dans ce contexte, Les parties signataires sollicitent l'Opcos, en vue d'un appui financier pour la conception et l'animation de la politique de certification de Branche, assurée par l'Unidis par délégation et sous l'autorité de la CPNEF.

25.5

Financement par l'Opcos de la promotion des métiers spécifiques papiers cartons

Les parties signataires sollicitent l'Opcos, en vue d'un budget spécifique pour la promotion et l'attractivité des métiers des papiers cartons, dont le plan d'action annuel est confié à l'Afifor par délégation et sous l'autorité de la CPNEF.

Article 26

Centres de formation initiale et continue affiliés

Une liste des centres de formation initiale et continue affiliés aux branches papiers cartons est tenue à jour par la CPNEF. Cette liste regroupe les membres de l'Afifor.

Les centres de formation professionnelle affiliés sont des acteurs à part entière de la politique de formation professionnelle. Ils sont informés des travaux de la CPNEF et peuvent, le cas échéant, être sollicités pour y participer. Ils sont également tenus informés des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des actions et des orientations qui en découlent. Ils participent à leur déclinaison.

Dans tous les cas, les membres des éventuels conseils de perfectionnement agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'action. La liste des membres des conseils de perfectionnement est communiquée au secrétariat de la CPNEF.

Article 27

Commissions paritaires consultatives

Les commissions paritaires consultatives (CPC) du ministère de l'éducation nationale sont les instances nationales où employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnes qualifiées se concertent et donnent un avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, du CAP au BTS.

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour que leurs représentants s'engagent mutuellement dans le sens du présent accord au sein de la commission «Industrie».

La CPNEF est tenue informée des travaux des commissions paritaires consultatives pour les diplômes intéressants les branches papiers cartons.

Article 28

Organismes de formation référencés et missions de l'organisme IPC Formation

Répondant aux objectifs de la réforme de la formation professionnelle visant d'une part à une meilleure adéquation de l'offre de formation avec les enjeux des branches papiers cartons et les attentes des entreprises et des salariés, et d'autre part à une meilleure lisibilité et visibilité de cette offre, les parties signataires demandent à la CPNEF de référencer, sur la base d'une procédure méthodique et transparente, une liste d'organismes de formation prompts

à satisfaire aux objectifs généraux du présent accord et à permettre la déclinaison opérationnelle du plan d'actions triennal élaboré par la CPNEF.

Les organismes de formation référencés s'engagent à une remontée de leur expérience terrain afin de favoriser une capitalisation, au niveau national, des actions engagées et de permettre une réflexion des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations patronales sur la pertinence des actions engagées au niveau des branches papiers cartons. Le cas échéant, ces organismes peuvent être associés aux travaux d'ingénierie de dispositifs et/ou de formation.

La liste des organismes de formation référencés est communiquée à l'Opco pour diffusion aux commissions territoriales. Il en fait également communication sur son site Internet dans le cadre d'une offre de formation référencée en fonction des dispositifs de formation et des priorités des branches papiers cartons.

La liste des organismes de formation référencés est tenue à jour annuellement par la CPNEF.

Les parties signataires confient à l'organisme IPC Formation, sous l'égide de la CPNEF, les missions de :

- mettre en œuvre la déclinaison opérationnelle de la politique de branche en matière de formation continue professionnelle;
- coordonner des centres de formation continue labellisés selon des critères validés chaque année ;
- travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication d'une offre de formation spécifique aux métiers de l'Industrie Papier Carton ;
- participer à toute action susceptible de contribuer au développement des compétences des salariés et futurs salariés à la construction de parcours professionnels certifiants tout au long de la vie professionnelle reposant sur une offre formation professionnelle adaptée et innovante.

Article 29 AFIFOR - Association Filière de Formation

L'AFIFOR, association paritaire, a pour but de rassembler les acteurs de la formation professionnelle initiale de la filière Papiers Cartons. Elle a notamment pour mission :

- de promouvoir la politique de formation professionnelle ;
- d'assurer, par une plus grande coordination de moyens d'actions, la mise en œuvre et le déploiement de la politique de formation ;
- de conserver un regard critique et constructif sur les actions entreprises en matière de formation ;
- d'animer un débat public afin de réfléchir à des propositions alternatives et innovantes pour l'avenir de la formation initiale et de l'apprentissage.

Dans le cadre du présent accord, il lui est plus spécifiquement confié, sous l'égide de la CPNEF, les missions :

- de coordination et de développement de la politique des centres de formation initiale affiliés à l'Interbranche Papier Carton ;
- de travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication à l'égard des jeunes en assurant la promotion de la filière de formation et des métiers.

Partie VI Dispositions relatives à l'application de l'accord

Article 30 Champ d'application

Le présent accord interbranche s'applique aux entreprises ressortant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- IDCC 0489 : convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019;
- IDCC 3238 : convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021.

Article 31 Suivi, révision et dénonciation

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclu-

sion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes : — toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;

- dans le délai maximum de trois mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Article 32 Clause de revoyure

Au regard des évolutions régulières des dispositifs de formation professionnelle, les parties signataires s'engagent à réexaminer dans les meilleurs délais le contenu de l'accord en cas d'évolution significative de ces dispositifs.

Article 33 Date d'application, durée et mesures d'extension

Le présent accord entre en vigueur pour une durée indéterminée au 1^{er} mai 2024, sauf :

- les articles 23 et 24 relatifs à la CPNEF et à l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications qui s'appliqueront au 1^{er} janvier 2025. À titre transitoire, du 1^{er} mai au 31 décembre 2024, les anciennes dispositions conventionnelles relatives à la CPNEF de l'accord Intersecteur papiers cartons du 11 février 2015 continueront à s'appliquer ;
- l'article 25.2 relatif aux «mesures d'urgence» qui s'applique du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, mais un accord de branche pourra être négocié pour délivrer des pistes de prise en charge.

Concernant la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238), le présent accord interbranche sera inséré en annexe de la convention.

Le présent accord sera soumis 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, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que le présent accord comporte des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment la partie III «Mesures spécifiques d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés».

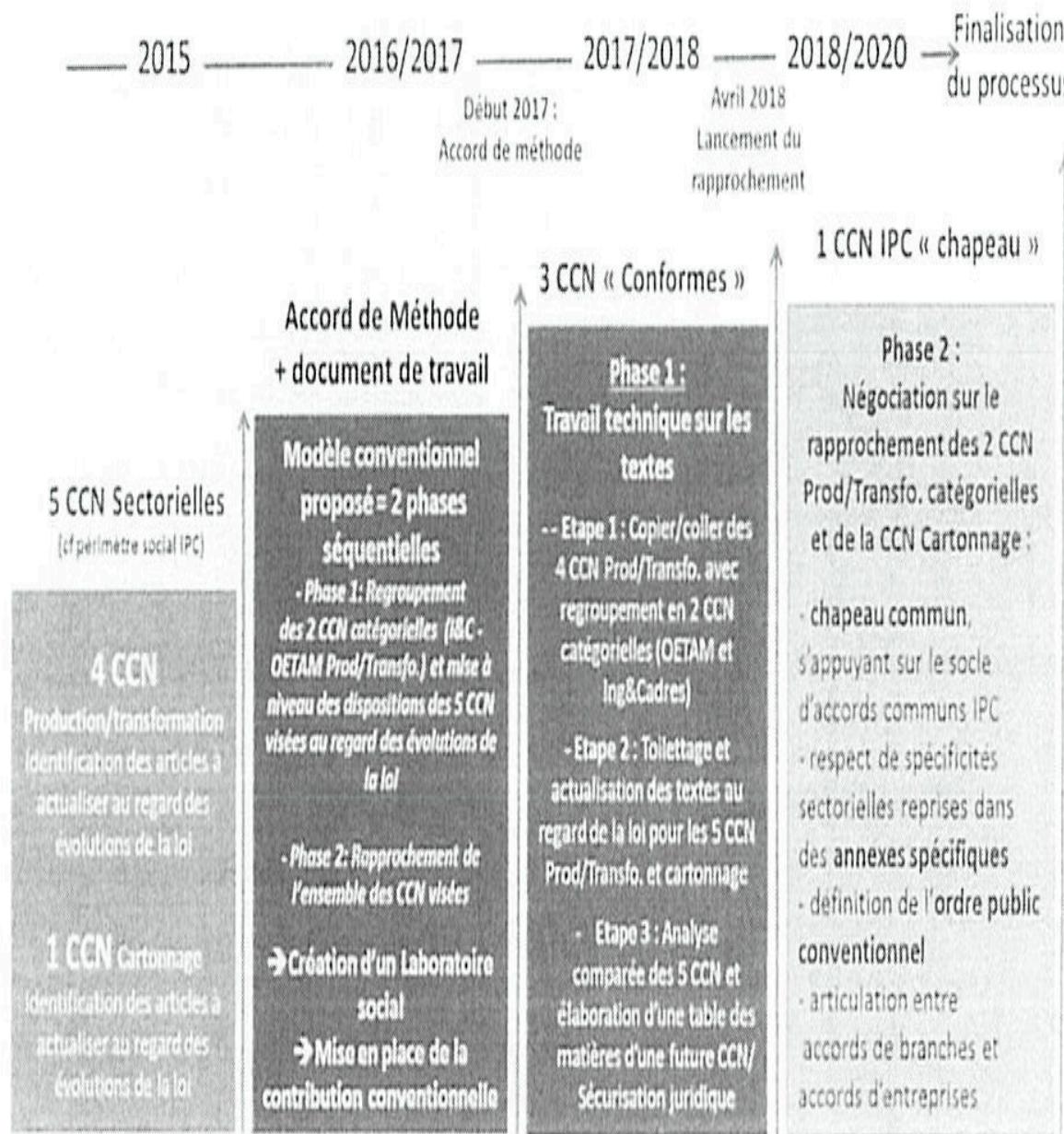
Annexe I - Tableau comparatif des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la Pro-A

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Pro-A
Public éligible	<ul style="list-style-type: none"> - Toutes 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). 	<ul style="list-style-type: none"> - Au moins 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage. <ul style="list-style-type: none"> - Exceptions : <ol style="list-style-type: none"> 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 conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu - Rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Salariés en CDI, CUI ou en activité partielle ; - N'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle 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	<ul style="list-style-type: none"> - Soit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; - Soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; - Soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; - Soit, à titre expérimental jusqu'au 28 février 2026, être associée avec des actions de VAE (dite «VAE inversée»). 	Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	<ul style="list-style-type: none"> - Certification professionnelle figurant sur la liste définie par accord collectif de branche étendu pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences; - Acquisition du socle de connaissances et de compétences (certification CléA).
Tutorat	Expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé	<ul style="list-style-type: none"> - Soit détenir un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité 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 ; - Soit expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification préparée par l'apprenti. 	Idem que le contrat de professionnalisation

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Pro-A
Missions du Tuteur	<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir, aider, informer et guider ; - 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 actions 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 correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis (CFA).	Idem que le contrat de professionnalisation

Annexe II - Schéma des différents acteurs



Annexe III - Liste des actions de formation « cœur de métier » éligibles à l'abondement CPF

Certification	Dénomination	N° de fiche
CCP	Conduire la bobineuse d'une machine à papier	RS6573
CCP	Conduire la sècherie d'une machine à papier	RS6576
CCP	Gérer la station d'encre	RS6579
CCP	Préparer la pâte à papier	RS6580
CCP	Conduire une machine d'impression flexographie	RS6578

Certification	Dénomination	N° de fiche
CCP	Conduire une machine d'impression offset	RS6577
CCPI	Animation d'une formation interne	RS6465
CCPI	Gestion des activités de l'équipe	RS6467
CCPI	Gestion opérationnelle des ressources humaines de l'équipe	En cours de réenregistrement
CCPI	Tutorat en entreprise	En cours de réenregistrement
CQP	Aide conducteur en transformation	RNCP38627
CQP	Aide-conducteur de machine à papier	RNCP38626
CQP	Conducteur référent de machine 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 maintenance industrielle	RNCP36376
CQPI	Technicien de la qualité	RNCP34177
CQPI	Technico-commercial domaine industriel	RNCP34472
CQPI	Technicien de maintenance industrielle	En cours de réenregistrement

Sécurité de l'emploi

Accord du 10 février 1969

(Modifié en dernier lieu par accord du 9 décembre 1994)

Préambule

I. Lors des négociations des 26 et 27 mai 1968, il avait été prévu que les confédérations syndicales de salariés, d'une part, les représentants du CNPF et de la CGPME, d'autre part, se rencontreraient avant le 1^{er} octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi et portant notamment sur :

- les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires en particulier en cas de fusion et de concentration,
- l'institution de Commissions paritaires de l'emploi par branches professionnelles et les missions qu'il convient de donner à ces commissions devant fonctionner en principe au niveau national et le cas échéant aux niveaux territoriaux.

Dès leur première réunion du 26 septembre 1968, les membres de la délégation patronale et les représentants des confédérations syndicales de salariés sont convenus d'ajouter aux deux points mentionnés expressément par le projet du Protocole de Grenelle, la question du délai d'information en temps utile du comité d'entreprise.

Si, pour des raisons d'efficacité, ils ont limité leur négociations aux trois problèmes énuméré, ci-dessus, ils confirment que, conformément au projet de Protocole de Grenelle, ils entreprendront au cours du deuxième trimestre 1969, l'étude des moyens permettant d'assurer avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnels, un accord particulier devant être recherché dans ce domaine en ce qui concerne les cadres. Ils confirment également qu'ils examineront le problème d'un assouplissement de l'âge de la retraite, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail. Ils considèrent enfin qu'une réduction progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi.

II. Les parties signataires du présent accord sont convaincues qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement ; une telle politique doit viser à l'utilisation optimale des capacités de travail et par conséquent à la réduction des périodes de non-emploi. Elles affirment leurs responsabilités respectives en ce domaine.

Les discussions paritaires engagées le 26 septembre 1968 ont permis d'aboutir à la mise au point des dispositions ci-après. Les parties signataires estiment nécessaire de rappeler préalablement certains aspects du problème de l'emploi qui leur paraissent essentiels.

III. Convaincus que la généralisation de Commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles, permettra à toutes les parties intéressées de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi et partant de faciliter la solution des difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après qui règlent les conditions générales suivant lesquelles les Commissions paritaires doivent être créées ainsi que leurs modalités de fonctionnement.

Soucieuse de ne pas imposer un cadre rigide dans un domaine où l'adaptation aux caractéristiques des professions est particulièrement nécessaire, elles laissent aux Commissions paritaires de l'emploi elles-mêmes le soin de fixer certaines règles d'organisation et notamment les conditions de participation aux réunions des représentants des organisations signataires.

Les Commissions paritaires de l'emploi doivent concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. Lorsqu'elles sont saisies de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème grave de reclassement qui n'aurait pu être résolu, elles devront s'assurer de la mise en œuvre des moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.

Les organisations signataires décident de se revoir une fois par an pour échanger leurs vues sur la situation générale de l'emploi et faire le point sur le rôle joué par les Commissions paritaires de l'emploi.

IV. Les entreprises doivent jouer leur rôle dans une politique de sécurité de l'emploi. Dans tous les cas elles doivent s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi. Lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration⁽¹⁾, visant à augmenter la compétitivité des entreprises, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements notamment par un effort de formation facilitant des mutations internes.

(1) Chaque fois qu'il est utilisé dans le présent accord, le mot «restructuration» vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur et entraînant des conséquences sur l'emploi.

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 obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel... Il est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compressions d'effectifs : il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Dans ce cas, les signataires du présent Accord ont défini les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise devait être saisi des projets de licenciements. L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges pouvant conduire à une solution satisfaisante des difficultés rencontrées.

V. Lorsque des changements de structure importants, de nature à entraîner des licenciements collectifs, seront envisagés par une profession, les parties signataires recommandent que des conversations soient engagées entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de la profession, en vue de déterminer les mesures propres à limiter les conséquences sociales des décisions à intervenir et notamment les conditions dans lesquelles pourraient être conclues des conventions avec le Fonds national de l'emploi, en particulier en ce qui concerne les actions de formation et de réadaptation professionnelles, l'attribution d'allocations dégressives et la situation des salariés de plus de 60 ans.

C'est en vue de faciliter ces conversations que les organisations signataires du présent Accord ont fait auprès du ministre d'État chargé des Affaires sociales une démarche commune pour lui demander des éclaircissements sur l'action du Fonds national de l'emploi et sur les conditions d'application de la loi du 31 décembre 1968 sur la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Les réponses qui leur ont été faites le 20 janvier 1969 et confirmées par écrit figurent en annexe du présent Accord⁽²⁾.

Ces réponses avaient 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.

VI. Les parties signataires, conscientes des problèmes que pose, en matière de sécurité de l'emploi la situation du personnel des entreprises ayant été amenées à déposer leur bilan, décident de procéder en commun à un examen de cette question au cours du premier trimestre 1975, en vue d'aboutir à des conclusions avant la fin du premier semestre.

VII. Les entreprises doivent s'efforcer dans tous les cas, de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique active et dynamique de l'emploi, identifiant 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 longtemps à l'avance, les solutions 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 rechercher les moyens propres à développer le rôle des Commissions 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 relatives aux conventions de conversion instituées par ledit accord.

Les parties signataires du présent avenant⁽³⁾ compte tenu du relevé de conclusions du 30 décembre 1987, ont arrêté les dispositions ci-après, destinées à donner une plus grande efficacité à ce dispositif, notamment :

(3) Il s'agit de l'avenant du 12 avril 1988.

- en portant, pendant les deux 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 réflexion des salariés compris dans un projet de licenciement 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 simplifications administratives susceptibles 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 cellules de conversion 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 rendraient nécessaires ; de même, devront y être adaptées les conventions respectivement passées entre l'AGCC, l'État, l'UNEDIC, l'ANPE et l'APEC.

IX. Les parties signataires du présent avenant⁽⁴⁾ :

(4) Il s'agit de l'avenant du 22 juin 1989.

— constatant 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 compris dans un projet de licenciement pour raisons économiques, ont fait la preuve de leur efficacité,

- soucieuses d'intensifier et de renforcer ce dispositif sans le dénaturer et compromettre 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 compris dans un licenciement 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 par ailleurs convenues :

— de rechercher toutes dispositions utiles pour, sans dénaturer la spécificité des conventions de conversion, faciliter l'articulation entre ces conventions et l'AFR au bénéfice des salariés qui ne se seraient pas reclassemés à l'issue de leur convention de conversion en particulier, la procédure d'évaluation-orientation prévu par l'article 59 du règlement annexé à la convention d'assurance-chômage du 6 juillet 1988 sera supprimée pour ceux d'entre eux à qui l'ANPE aura conseillé de suivre une formation ouvrant droit à l'AFR.

— de demander à l'AGCC de renforcer son effort d'information sur les conventions de conversion auprès des entreprises et des syndics.

Elles demandent, enfin, aux pouvoirs publics d'apporter, en tant que de besoin, aux textes en vigueur les modifications que les dispositions du présent avenant rendraient nécessaires ; de même, devront y être adaptées les conventions respectivement passées entre l'AGCC, l'État, l'UNEDIC, l'ANPE et l'APEC

X. Les parties signataires du présent accord⁽⁵⁾,

(5) il s'agit de l'accord du 22 décembre 1993.

- constatant 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 compris dans un projet de licenciement pour raisons économiques.
- vu les modifications apportées au régime d'assurance chômage, sont convenues de reconduire le dispositif pour une durée de trois ans moyennant les adaptations ci-après.

À cette occasion, elles sont convenues de demander à l'AGCC :

- de veiller à ce que les cellules de conversion renforcent le rôle actif qui doit être le leur, notamment en liaison avec les ETR ;
- de continuer à s'assurer que les orientations arrêtées pour favoriser l'accès et l'adaptation du dispositif à la situa-

tion 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 organisations signataires du présent avenant⁽⁶⁾

(6) *il s'agit de l'avenant du 9 décembre 1994.*

— ayant pris connaissance de la demande, présentée aux partenaires sociaux par le Bureau de l'ACCC au vu de l'évaluation du dispositif des conventions de conversion effectuée entre les différents opérateurs, de rechercher les moyens susceptibles d'améliorer encore son efficacité et tenant compte du souhait exprimé par ce même Bureau que sa demande soit examinée avant qu'il ait lui-même à discuter avec les Pouvoirs publics du renouvellement de la convention financière État-AGCC-UNEDIC ;

— réaffirmant le souci qui a toujours été le leur depuis la mise en place du dispositif de garantir 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 amplifier rapidement la performance du dispositif des conventions de conversion.

Chapitre premier

Titre I Généralisation de commissions paritaires de l'emploi

Article premier

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident que des Commissions paritaires de l'emploi devront être instituées avant le 31 mai 1969 dans les différentes professions.

Article 2

Les Commissions paritaires de l'emploi seront constituées au niveau national dans chaque profession ou groupe de professions. Les Commissions nationales professionnelles ainsi créées auront la faculté de mettre en place des Commissions régionales professionnelles dans les régions où la densité d'une profession le rendrait possible et souhaitable.

Dans le cas où l'institution d'une Commission nationale professionnelle se heurtait à des difficultés tenant aux structures de la profession, des commissions régionales professionnelles devront être constituées.

Article 3

Eu égard aux aspects régionaux souvent déterminants en matière d'emploi, les parties signataires décident également de mettre en place progressivement, au niveau des régions de programme, des Commissions interprofessionnelles régionales. Ces Commissions devront être constituées avant le 1^{er} janvier 1975.

Article 4

Les Commissions paritaires de l'emploi comprendront au moins un représentant de chacune des confédérations syndicales signataires du présent Accord et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Lorsque ces Commissions comporteront des membres présents suppléants, ceux-ci recevront les mêmes documents que les membres titulaires.

Article 5

Les Commissions paritaires de l'emploi ont pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études, permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les Pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

-
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
 - d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
 - d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement, en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

Un rapport doit être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Afin de permettre aux Commissions paritaires de l'emploi d'avoir une meilleure connaissance de cette situation, lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, les Commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et Interprofessionnelles compétentes seront informées par la direction sitôt que, conformément aux dispositions de l'article 12, le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

Le cas échéant, elles participeront à l'établissement du plan social prévu audit article.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la Commission paritaire de l'emploi compétente pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 12 précité.

Enfin, si un licenciement collectif d'ordre économique pose des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, les Commissions paritaires de l'emploi compétentes seront saisies dans les conditions prévues à l'article 15 ci-après.

Le rapport annuel visé ci-dessus fera un bilan de l'action entreprise à l'occasion des licenciements collectifs dont les Commissions paritaires de l'emploi seraient saisies.

Les Commissions paritaires professionnelles de l'emploi doivent également, conformément aux dispositions de l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenu à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les Commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés.

Il appartiendra aussi aux Commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles circonstances et pour quelle durée, la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement 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 demander à exercer des fonctions enseignantes en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit avenant.

Article 6

Les Commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Article 7

L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

Article 8

Les Commissions paritaires de l'emploi devront prendre toutes initiatives utiles pour établir, à leur niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, un particulier, que 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 pourraient disposer ou avoir besoin. Les Commissions paritaires de l'emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration.

Article 9

Dans le délai d'un an à compter de la date du présent Accord, et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner ensemble la situation de l'emploi et faire le point sur 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

I

Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. À cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'œuvre temporaire utilisée, 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 concentration 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 Fonds national 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 assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront 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. À défaut de dispositions conventionnelles 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 national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs 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 convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser le nombre des salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés 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 seront informés et consultés aux lieu et place dudit comité.

Article 11

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 dix salariés dans une même période de trente jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant 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 audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

Article 12

La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

I

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de

licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 10-II. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la Commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- également dans le temps de licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement,
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'ANPE, l'APEC, les ASSEDIC... ;
- conventions avec le Fonds national de l'emploi ;
- conventions de conversion prévues au chapitre deuxième de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Les problèmes de conversion des salariés doivent, en tout état de cause, être évoqués lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

La direction mettra à l'étude, dans les délais prévus à l'article 13-II, les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée

Au-delà de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 13-II, ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

II

Dans les cas où la mise en œuvre d'un plan social est obligatoire, tout salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 du chapitre II de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 modifié par avenant du 12 avril 1988, sera mis à même de demander que lui soit proposée une convention de conversion à la place des mesures figurant audit plan social et tendant directement au reclassement des salariés.

III

Dans les cas où la mise en œuvre d'un plan social n'est pas obligatoire l'employeur proposera une convention de conversion à chaque salarié compris dans le projet licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 précité. Il procédera par ailleurs à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi

Lorsqu'il s'agira d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe sera consulté à ce sujet.

Article 13

I

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du Travail ;

-
- un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
 - l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du code du Travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 12-I ci-dessus.

II

Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article II et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10-II.

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de trente jours doit être observé, conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés Européennes entre la notification visée au premier alinéa de l'article 11 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 12-I du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

Article 14

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile 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 pourra solliciter 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 organisations syndicales précitées et les Commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Titre III

Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique

Article 15

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 portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement 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 commission d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu du licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, et faisant appel au concours des représentants de toutes administrations 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 personnel 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 professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Article 16

Si une opération de fusion, de concentration 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'employer 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 professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris 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 :

- (1) *La durée du préavis pris en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi*
- trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ; lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée
 - quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
 - cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Article 18

Si le classement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les 6 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 l'article L. 322-4 du code du Travail, 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 six 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 premiers mois suivants : 80 %
- pour les 3^{ème} et 4^{ème} mois suivants : 60 %
- pour les 5^{ème} et 6^{ème} mois suivants : 40 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 19

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

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 transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'emploi.

Article 21

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Article 22

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 23

Le salarié licencié dans le cadre de licenciements pour raisons économiques résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie 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 recherche d'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

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Article 25

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficiant d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible 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

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant 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 1^{er} 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

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres cette déclaration est à faire à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section régionale.

Article 28

La situation des voyageurs, représentants et placiers, 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 VRP.

Article 29

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 font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives et ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus.

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

- que ces accords de branche pourront faire l'objet d'une renégociation entre les organisations compétentes ;
- qu'afin que cette renégociation puisse pleinement prendre en considération les dispositions légales en vigueur et celles du présent Accord national interprofessionnel, les dispositions conventionnelles de branche préexistantes pourront donc faire l'objet d'une procédure de révision pendant un délai de deux mois ;
- qu'au terme de cette procédure et en cas d'échec, les parties intéressées apprécieront la situation ainsi créée et pourront en particulier, recourir à la dénonciation des dispositions en cause conformément à l'article L. 132-8 du code du Travail ;
- que cette procédure est applicable tant, lorsque les dispositions conventionnelles de branche figurent dans un accord collectif particulier que lorsqu'elles ont été insérées dans une convention collective ;
- que dans ce dernier cas, la dénonciation ne saurait, bien entendu, entraîner celle de l'ensemble de la convention collective.

Chapitre II Instituant des conventions de conversion

Les dispositions du chapitre II, instituant des conventions de conversion, de l'Accord national interprofessionnelle du 20 octobre 1986 sur l'emploi, modifié par avenants du 12 avril 1988 et du 22 juin 1989, sont reconduites pour une durée de trois ans, à compter du 1^{er} janvier 1994, sous réserve des modifications ci-après. Au-delà de cette durée il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires desdites conventions, sauf reconduction des dispositions précitées à des conditions qui seraient à déterminer par les signataires du présent Accord. À cet effet, ceux-ci se réuniront dans les trois mois précédent son terme.

L'amélioration de l'efficacité du dispositif des conventions de conversion passant également par une recherche permanente de l'amélioration de son fonctionnement et de sa gestion, l'AGCC devra prendre dans les meilleurs délais, en liaison avec l'UNEDIC et l'ANPE pour celles qui les concernent respectivement les mesures nécessaires pour :

1/ améliorer les délais de transmission des dossiers d'adhésion entre les différentes parties prenantes au dispositif (entreprises, ASSEDIC, ETR) de façon à réduire au maximum le délai de mise en œuvre effective, à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention de conversion, des actions de reclassement prévues au bénéfice des adhérents;

2/ permettre le transfert du dossier de l'adhérent à l'ETR de son domicile lorsque le bilan évaluation-orientation, fera apparaître que cela serait de nature à faciliter le reclassement rapide de l'intéressé ;

3/ optimiser l'utilisation des fonds au financement des actions de formation déployées en faveur des salariés pour lesquels de telles actions sont nécessaires à leur reclassement, notamment en rappelant clairement les règles relatives au dépassement de la limite de 300 heures ainsi que celles concernant la mutualisation de ces fonds et en veillant à leur bonne application par les opérateurs ;

4/ veiller au respect de la spécificité du dispositif gage de son efficacité dans sa mise en œuvre à tous les niveaux opérationnels et s'assurer que lesdits opérateurs gardent la maîtrise des opérations menées sous leur responsabilité.

Article premier⁽¹⁾

(1) Les articles du chapitre II sont numérotés de 7 à 18 dans l'accord du 20 octobre 1986

Il est institué des conventions, de conversion dont l'objet est de contribuer au reclassement des salariés qui, à la suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être conservés par l'entreprise et, pour ce faire, de leur faciliter une formation aussi appropriée que possible.

En cas de licenciement pour raisons économiques la direction devra dégager, pour pouvoir satisfaire aux dispositions de l'article 12-II et 12-III de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, les moyens permettant la mise en œuvre des conventions de conversion, à l'exclusion de toute autre mesure de même nature, dans les limites des dispositions de l'article 14 du présent chapitre.

Dans les cas de licenciement collectif pour raisons économiques où la mise en œuvre d'un plan social est obligatoire, les conventions de conversion feront partie des mesures susceptibles de figurer dans le plan social, à l'exclu-

sion de toute autre mesure de même nature. Lorsqu'elles n'y figureront pas, tout salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 ci-après, aura néanmoins la faculté d'en réclamer le bénéfice à la place des mesures figurant audit plan social et tendant directement au reclassement des salariés.

Dans les cas de licenciement pour raisons économiques où la mise en œuvre d'un plan social n'est pas obligatoire, la direction devra proposer une convention de conversion à chaque salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 ci-après.

Article 2

Pour pouvoir bénéficier d'une convention de conversion, les salariés doivent avoir au moins deux ans d'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Les conditions d'accès au régime d'assurance conversion des invalides de la deuxième et 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 document 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 document 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 conventions de conversion, afin, dans ce dernier cas, de permettre aux intéressés de faire usage de la faculté qui leur est ouverte 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 entretien 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^{ème} jour suivant l'entretien préalable ou, en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement, au 15^{ème} 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 cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement, le point de départ du délai-congé étant fixé à la date de présentation de ladite 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 licenciements collectifs, le document dont il est fait mention plus haut est remis à chaque salarié concerné à l'issue de la réunion dudit comité au-delà de laquelle les délais préfix visés 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 7^{ème} 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 prébilan évaluation-orientation destiné à l'éclairer dans ses choix. Ce prébilan est organisé sous la responsabilité de l'ANPE (ou de l'APEC pour les cadres).

L'entreprise communique la liste nominative de tous les salariés ayant opté pour une convention de conversion à l'ANPE, ainsi que, pour les cadres, à l'APEC.

Article 3

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 deux 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 nonobstant 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 acquise s'il avait effectué son préavis.

Article 4

Les salariés titulaires d'une convention de conversion bénéficient d'un statut particulier jusqu'à leur reclassement et au maximum pendant six 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 deux premiers mois,
 - 70 % de leur salaire brut antérieur pendant les quatre mois suivants,

sans 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 assiette et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation de base.

Le dossier de demande d'allocations de conversion déposé à l'ASSEDIC par le salarié ayant accepté une convention de conversion doit comprendre en plus des pièces habituelles, une copie de leur carte d'assuré 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 identiques à celles précisées par la délibération n° 28 prise pour l'application de l'article 79 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 1994. Cette reprise d'activité réduite n'affecte pas les droits des adhérents aux actions de reclassement prévues par le dispositif des conventions de conversion.

La période d'activité réduite effectuée pendant la durée d'indemnisation de l'assurance conversion 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

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 douze derniers mois précédant la rupture du contrat.

L'entreprise qui employait 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 dix ans dans une même période de 30 jours, deux mois de salaire moins 14 jours,
- si le nombre de licenciements est égal ou supérieur à dix dans une même période de 30 jours,
 - deux 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 prefix, deux mois de salaire moins le nombre de jours, s'il est supérieur à six, compris entre la date d'expiration du délai prefix et la fin du délai de réponse du salarié.

L'entreprise peut verser cette somme soit en totalité à la fin du troisième mois suivant le début de la convention de conversion, soit mensuellement par un 6^{ème}.

Dans l'hypothèse où l'Indemnité de préavis aurait correspondu à une durée supérieure à deux mois, la fraction excédant ce chiffre sera versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Article 6

Les salariés ayant opté pour une convention de conversion bénéficient d'un bilan évaluation-orientation destiné, d'une part, en complément du prébilan et en tant que de besoin, à évaluer leurs acquis professionnels et à apprécier la nécessité d'une formation et leurs aptitudes 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 interviendront 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 au salarié concernés, l'ANPE et, pour les cadres, l'APEC, proposent au choix des bénéficiaires, des formations, dans la limite de 300 heures, compte tenu des stages offerts par les dispensateurs de formation, publics ou privés, en mesure d'apporter leur concours. Les actions de formation ainsi proposées font partie intégrante des conventions de conversion ; elles doivent concourir directement au

reclassement des intéressés et peuvent à cet effet revêtir différentes formes, compte tenu des résultats du bilan évaluation-orientation.

Lorsqu'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 susceptibles d'être offerts dans le secteur professionnel ou géographique considéré, les formations qu'elles estimeront prioritaires et auxquels devront 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 seront 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 troisième 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 contractualisation destinée à préciser les prestations fournies par l'ETR à l'appui de l'engagement d'une démarche active de reclassement des intéressés résultant de leur adhésion à la convention de conversion. Ces prestations comportent notamment, outre l'entretien visé ci-dessus, un entretien de suivi chacun des autres mois.

Article 7

Une cellule de conversion sera chargée du suivi du salarié au cours de la convention de conversion.

Elle pourrait 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'AGEFOSPM).

Elle aide et conseille les salariés en convention de conversion tant à l'occasion du bilan évaluation-orientation que lors de la recherche d'une formation appropriée, notamment formation aux techniques de recherche d'emploi, de remise à niveau et d'adaptation à un emploi qualifié.

Elle contribue à son reclassement notamment pour une prospection 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 liaisons 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 information comporte une fois par trimestre un bilan des prestations mises en œuvre dans le cadre de la contractualisation prévue à l'article 12⁽¹⁾

(1) Voir article 6 du présent chapitre.

Article 8

Les entreprises assujetties à la contribution à la formation continue participent forfaitairement au financement de la formation et du bilan évaluation-orientation, à hauteur de 4500 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 «droits de tirage» qui seraient à sa disposition et solliciter le concours des fonds mutualisés auxquels elle aurait accès.

Les sommes correspondant à l'ensemble des charges sociales qui auraient été afférentes aux deux mois de préavis diminués du nombre de jours visés à l'article 11⁽²⁾ seront versées par l'entreprise selon les modalités indiquées par l'Administration et affectées au financement des allocations spécifiques de conversion.

(2) Voir article 5 du présent chapitre.

Article 9

Outre l'action menée par l'ANPE et, pour les cadres, l'APEC, les commissions paritaires de l'emploi contribueront au reclassement des intéressés conformément à la mission qui est la leur dans ce domaine.

L'entreprise devra également jouer un rôle actif dans ce reclassement.

Article 10

I

L'entreprise qui embauche un salarié en convention de conversion - à condition qu'il ne soit pas encore inscrit à un stage de formation dans le cadre de cette convention, sauf s'il s'agit d'un stage de formation aux techniques de recherche d'emploi - assurera, si elle l'estime nécessaire, dans la limite de 300 heures, une formation pour l'intéressé, qui sera financée par l'ancien employeur et l'État dans les conditions prévues en cas de convention de conversion, cette embauche se substituant à une telle convention.

L'intéressé sera lié par un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée et aura le même statut que les autres salariés de l'entreprise. Pendant les six premiers mois, sa rémunération sera au moins égale au salaire minimum de la catégorie professionnelle dans laquelle il aura été embauché, et, en tout état de cause, au SMIC.

II

L'entreprise qui embauche un salarié en convention de conversion dans les conditions prévues au I^{er} alinéa du I du présent article et qui estime que la formation qu'il est nécessaire de lui assurer doit dépasser la limite de 300 heures, bénéficiera d'un financement complémentaire au titre des heures excédentaires dans la limite de 4 500 F par salarié concerné.

Si le salarié embauché a déjà été inscrit à un stage de formation autre que de formation aux techniques de recherche d'emploi, l'entreprise bénéficiera, au titre de la formation complémentaire qu'elle estimerait nécessaire de lui assurer, d'un financement dans la limite de 4500 F.

Ces financements sont assurés par l'ancien employeur et l'État dans les conditions prévues en cas de convention de conversion. Leur versement est effectué sur justification par l'ASSEDIC dont relève l'entreprise.

Le bénéfice de ces financements est subordonné à la condition que le contrat de travail du salarié embauché soit conclu pour une durée d'au moins 6 mois,

III

À condition que le salarié bénéficiaire d'une convention de conversion ait été embauché dans un délai de deux mois et que son contrat de travail soit conclu pour un durée d'au moins six mois, l'ASSEDIC reversera à l'employeur, prorata temporis à compter de la date d'embauche, les sommes qui lui sont dues par le précédent employeur en application du deuxième alinéa de l'article 11⁽¹⁾

(1) Voir article 5 du présent chapitre

Article 11

Les signataires du présent Accord se rencontreront au cours du troisième trimestre de l'année 1988 afin de procéder à un bilan d'application des mesures relatives aux conventions de conversion ; au vu de ce bilan, pourra éventuellement être revue la répartition de la participation financière des différentes parties intéressées.

Il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires desdites conventions au-delà d'une durée de trois ans à compter de l'entrée en vigueur des dispositions du présent chapitre, sauf s'il y avait reconduction des dispositions du présent chapitre à des conditions qui seraient à déterminer par les signataires. À cet effet, ceux-ci se réuniront dans les trois mois précédant le terme du présent accord.

Article 12

Les dispositions du présent chapitre s'appliqueront aux salariés concernés par des procédures engagées à compter du 1^{er} janvier 1987, sous réserve que soient prises :

— par les Pouvoirs publics, les dispositions législatives et réglementaires prévoyant les conditions de la participation de l'État au financement des conventions de conversion ainsi que les modalités de couverture sociale des salariés en convention de conversion ;

— par les Confédérations signataires de la Convention du 19 novembre 1985 relative à l'assurance-chômage, les dispositions :

- fixant le montant de la participation de l'UNEDIC au financement de l'allocation spécifique de conversion et de la formation ;

- réduisant de deux mois et demi la durée de versement de l'allocation de chômage au taux normal aux salariés, qui, n'ayant pu être reclasés à l'expiration de leur convention de conversion, seront pris en charge par le régime de l'assurance-chômage ;

— par les différentes parties intéressées :

- les mesures déterminant les conditions dans lesquelles sera effectuée la collecte des sommes versées, pour le financement de la formation, par les entreprises, l'UNEDIC et l'État, ainsi que les liaisons à établir avec les dif-

défrents organismes également susceptibles d'intervenir dans le financement et la mise en œuvre de cette formation ;

- les modalités de constitution, de mise en place et de fonctionnement des cellules de conversion prévues à l'article 13 du chapitre II du présent Accord, en tant que de besoin, le rôle éventuel des Commissions paritaires des ASSEDIC.

Activité Réduite pour le Maintien en Emploi

Avenant n° 159 du 16 novembre 2020

[Étendu par arr. 4 janv. 2021, JO 16 janv., applicable à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FO Construction ;

CFE CGC FIBOPA.

Mod. par Avenant n° 1, 29 nov. 2022, étendu par arr. 11 janv. 2023, JO 12 janv.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

FCE-CFDT ;

CFE-CGC FIBOPA ;

FG/FO Construction ;

FILPAC-CGT.

Préambule

Face à l'ampleur inédite de la crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid19, et aux risques économiques et sociaux qu'elle fait peser sur les entreprises et les salariés de la branche du Cartonnage et des Articles de Papeterie, les entreprises se sont adaptées en recourant aux différents dispositifs exceptionnellement mis en place par les pouvoirs publics, notamment au dispositif d'Activité Partielle, cette mesure ayant permis de limiter dans un premier temps les effets sur l'emploi des baisses de commandes et de charges d'activité des entreprises de la branche.

Un premier bilan de l'activité des six derniers mois écoulés fait apparaître une situation économique contrastée selon les groupes de spécialités et leur typologie de clientèle, mais reflète d'une baisse globale de l'activité de notre secteur de l'ordre de - 20 % et un ralentissement de l'activité dans les prochains mois supérieur à - 10 %.

Les spécialités du Recouvert (boîtes montées) très dépendantes de la parfumerie et des alcools et spiritueux vendus en boutiques d'aéroport subissent une baisse d'activité de l'ordre de - 30 %, et ce tant que le transport aérien ne reprendra pas.

Les spécialistes du Tube (mandrins) très dépendants de l'industrie papetière et du film plastique d'emballage paquets et palettes subissent une baisse de marche de l'ordre de - 15 %.

Dans ces deux secteurs, des dépôts de bilan ainsi que des fermetures d'établissements sont en cours.

Les spécialistes de l'Ondulé dépendants de l'activité industrielle dans son ensemble, voient une chute de leur activité supérieure à - 10 %.

Les industriels des Articles de Papeterie concernés par les fournitures de bureau (enveloppes, classement, façonnés divers), pénalisés par le recours au télétravail, voient leur activité chuter de - 15 % à - 20 %.

Les effets de la crise s'annoncent pérennes au cours de prochains mois, les perspectives d'activité demeurant très préoccupantes, avec, au mieux, un retour à une activité normale d'ici deux ans. L'impact social de cette crise pourrait s'avérer majeur sur l'emploi de la branche, en empêchant la création ou menaçant de destruction plusieurs milliers d'emplois, soit 10 % des emplois actuels si aucune mesure nouvelle d'accompagnement et de soutien aux entreprises n'était mise en œuvre.

Ce constat ainsi que les prévisions économiques et sociales qui en découlent ont amené les partenaires sociaux de la branche à se concerter afin de convenir des conditions de mobilisation du dispositif temporaire d'Activité Réduite

pour le Maintien en Emploi vise par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Ce nouveau dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, également dénommé «activité réduite pour le maintien en emploi», permet à des entreprises confrontées à une réduction durable d'activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, et qui s'engagent à maintenir les emplois et sauvegarder les compétences des salariés, de bénéficier d'une meilleure prise en charge de la réduction de leur activité au titre de l'activité partielle.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent donc, par le présent accord, des modalités de recours par les entreprises de la branche du Cartonnage et des Articles de Papeterie au dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi, en application des dispositions de l'article 53 la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européennes et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, permettra aux entreprises concernées par une baisse durable d'activité n'étant pas de nature à compromettre leur pérennité, de mettre en œuvre ce dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi à des conditions d'indemnisation plus favorables pour les salariés, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes de d'emploi et de formation professionnelle.

Les engagements pris par l'entreprise, ou l'établissement, feront l'objet d'un document unilatéral soumis à la consultation du Comité Social et Économique de l'entreprise, s'il existe, ainsi qu'à l'homologation de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dont elle relève.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dans la mesure où les conditions légales de conclusion d'un accord d'entreprise le permettront.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Article 1

Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi - Élaboration par l'employeur d'un document homologué

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le présent accord permet le recours au dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi au moyen d'un document unilatéral élaboré par l'employeur en vue de son homologation, après consultation du Comité Social et Économique s'il existe, précisant les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect de ses stipulations.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur mentionne :

- 1^o** le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité ;
- 2^o** les activités et les catégories de salariés concernés auxquelles s'applique le dispositif spécifique d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi ;
- 3^o** la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée de l'application de l'activité réduite ;
- 4^o** la date de début et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi est sollicité, sans rétroactivité possible ;
- 5^o** les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés ;
- 6^o** les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi ;
- 7^o** les efforts pouvant être consentis par les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires. Ces efforts seront proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.
- 8^o** les modalités d'indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi.

Article 2

Précisions relatives au contenu du document élaboré par l'employeur en vue de son homologation

Article 2.1

Diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou l'établissement et perspectives d'activité

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire de manière durable son activité

pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au Comité Social et Économique, s'il existe, lors de la consultation visée en article 1.

Article 2.2 **Activités et salariés concernés**

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'appliquent le dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi.

L'ensemble des salariés a vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ou les modalités d'organisation de leur temps de travail.

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral élaboré par l'entreprise détaillera les catégories de salariés auquel ce dispositif s'appliquera.

Le dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite de longue durée par entreprise ou partie d'entreprise, établissement ou partie d'établissement, telle qu'une unité de production, un atelier, un service.

Les entreprises veilleront à ce que le recours au dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi puisse être effectué de manière équitablement répartie entre les salariés du périmètre concerné.

Le dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi ne peut pas être cumulé, sur une même période pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'articleL. 5112-1 du Code du travail.

Article 2.3 **Réduction maximale de l'horaire de travail**

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement recourant au présent accord ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Son application peut conduire à la suspension temporaire d'activité.

Toutefois, dans des cas exceptionnels justifiés par une situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur ou par l'accord d'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent, et sur décision de l'autorité administrative, le seuil de 40 % de la réduction de la durée du travail pourra être augmentée sans toutefois être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction est déterminée par le document unilatéral élaboré par l'employeur ou par l'accord d'entreprise, et s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi prévue, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs ou non sur une période de trente-six mois.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et le cas échéant, les objectifs des salariés sous convention de forfait en jours soient adaptés au fait de la mise en œuvre de l'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi.

En cas de rappel dans l'entreprise d'un salarié initialement placé en activité réduite, ou en cas de modification de l'horaire d'activité réduite initialement prévu, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de vingt-quatre heures minimum, ce délai s'entendant hors jours de week-end.

Article 2.4 **Indemnisation des salariés placés en activité réduite pour le maintien en emploi**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en Activité Réduite pour le Maintien en Emploi.

Conformément aux dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le salarié placé en Activité Réduite pour le Maintien en Emploi reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'articleL. 3141-24 du code du travail.

Ce montant sera ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La base de calcul de l'indemnité horaire est la même que celle de l'indemnité de congés payés versée au salarié au titre du maintien de salaire.

Il en résulte, qu'en principe, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail du salarié sont à inclure.

En revanche, sont à exclure de cette assiette toutes les sommes :

- qui ne sont pas versées en contrepartie du travail individuel du salarié (par exemple : prime globale sur l'activité de l'entreprise, sans prise en compte de l'activité du salarié) ;
- rémunérant à la fois le travail et les congés payés (par exemple : prime de 13^{ème} mois, prime de vacances, etc...) ;
- versées au titre d'un risque exceptionnel ;
- présentant le caractère de frais professionnels.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variable, cette rémunération brute tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi.

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

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

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

Un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'articleL. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2^o à 5^o de l'articleR. 5122-1 du même code (cf. difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou encore, de toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

Les périodes de recours au dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

En cas de départ à la retraite d'un salarié concerné par le dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé sous ce régime.

Article 2.5 **Engagements en matière d'emploi**

Le document unilatéral élaboré par l'employeur ou l'accord d'entreprise détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements pris par l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic, présenté en Comité Social et Économique, s'il existe, portant sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité.

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Cependant, l'entreprise peut décider d'un autre niveau d'engagement (unités de production, ateliers, services, etc...) si elle précise ce niveau dans le document de demande d'activité réduite.

Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie en article 2.7.

Les salariés ne peuvent être licenciées pour motif économique durant la période d'application du dispositif et jusqu'à un mois après cette période.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'articleL. 1233-3 du code du travail.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'articleL. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues

Article 2.6 **Engagements en matière de formation professionnelle**

Le document unilatéral élaboré par l'employeur ou l'accord d'entreprise détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements pris par l'employeur en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises industrielles.

Il s'agit notamment de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser les parcours professionnels et de permettre aux entreprises industrielles de continuer à innover pour répondre en particulier aux défis technologiques et environnementaux.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences OPCO 21 et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3^e du Code du travail.

La rémunération des salariés en formation sera maintenue à 100 % du salaire brut qui aurait été perçu par les intéressés s'ils avaient continué à travailler, déduction faite le cas échéant des allocations perçues au titre de l'activité partielle.

Dans le cas d'un refus de prise en charge de la formation par le biais du FNE Formation, et si l'entreprise souhaite maintenir celle-ci, le financement des coûts de formation sera assuré par l'entreprise.

Article 2.7 **Date de début et durée d'application de l'activité réduite pour le maintien en emploi**

Mod. par Avenant n° 1, 29 nov. 2022, étendu par arr. 11 janv. 2023, JO 12 janv.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

FCE-CFDT ;

CFE-CGC FIBOPA ;

FG/FO Construction ;

FILPAC-CGT.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi.

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

(Avenant n° 1, 29 nov. 2022, étendu) En application du présent accord, la durée de l'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, au cours des quarante-huit derniers mois consécutifs.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche.

(Avenant n° 1, 29 nov. 2022, étendu) La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document, et pourra être engagée après la date du 31 décembre 2022, dans les conditions prévues par le présent avenant et dans le respect de la durée d'application de l'activité réduite fixée par le présent article.

Article 2.8

Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel et suivi des engagements fixes par le document homologué

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi et de suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur fournit chaque mois au Comité Social et Économique, ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales dans l'entreprise, s'ils existent, les informations anonymisées suivantes :

- périmètre des activités et salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi ;
- nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi ;
- suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de six mois visée en article 3 l'employeur adresse

à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du Comité Social et Économique, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le Comité Social et Économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi.

Les entreprises bénéficiaires d'un accord d'homologation devront faire parvenir par voie dématérialisée à l'adresse suivante : cppni.cartonnage@cap-fede.fr, un exemplaire du document unilatéral élaboré par l'employeur soumis à homologation au secrétariat de la CPPNI de la branche du Cartonnage et des Articles de papeterie pour permettre le suivi et le bilan du présent accord de branche, conformément aux dispositions de l'article 7 ci-après.

Article 3 Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur

Le document unilatéral élaboré par l'employeur est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions 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 convocation du Comité Social et Économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction 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

Mod. par Avenant n° 1, 29 nov. 2022, étendu par arr. 11 janv. 2023, JO 12 janv.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

FCE-CFDT ;

CFE-CGC FIBOPA ;

FG/FO Construction ;

FILPAC-CGT.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective du Cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 489) qui ont recours au dispositif d'Activité Réduite Pour le Maintien 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

Mod. par Avenant n° 1, 29 nov. 2022, étendu par arr. 11 janv. 2023, JO 12 janv.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

CAP.

Syndicat(s) de salariés :

FCE-CFDT ;

CFE-CGC FIBOPA ;

FG/FO Construction ;

FILPAC-CGT.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026 et couvre l'ensemble des documents élaborés en application de l'avenant 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

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articlesL. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 7

Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord.

Pour ce faire, la CPPNI disposera 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 CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés. La CPPNI examine ce point au moins une fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Le bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux pourra conduire la CPPNI à proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations 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 application de l'articleL. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'articleL. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

En conséquence, le présent accord s'applique de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises 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 application des dispositions des articlesL. 2241-8 etL. 2241-17 du Code du Travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 10

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions des articlesL. 2231-6 etD. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Accord du 1^{er} décembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 pour une durée de 2 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP ;

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE-CGC ;
FG FO Construction.
Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de mutations technologiques, économiques, commerciales, démographiques..., et notamment en prévision d'une crise géopolitique et énergétique de grande ampleur, les entreprises vont être confrontées à des variations de leur activité et devoir en permanence s'adapter dans les prochains mois.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries du Cartonnage et de la Production/Transformation des Papiers et Cartons rappellent leur attachement à la formation professionnelle comme moyen de maintien 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 branche de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social.

Par le présent accord, les parties signataires entendent définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant s'adapter rapidement aux mutations pour préparer la reprise économique dans les meilleures conditions et veiller à une indépendance nationale sur la livraison de ses produits essentiels à la vie quotidienne (articles de papeterie, emballages, articles d'hygiène, papiers 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 industries du Cartonnage et de la Production/Transformation des Papiers et Cartons en France.

Article 1 Champs d'application

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 0489) et de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 Objet

Les partenaires sociaux entendent ouvrir 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 pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles pourront demander à l'OPCO 2i, pendant une durée maximale de 2 ans, de participer 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 actions visées par le présent accord.

Les formations devront permettre l'évolution des compétences des salariés, notamment :

- Les actions CQP, CQPI, CCP et CCPI ;
- Les actions de formation cœur de métier (conduite d'installations industrielles, maintenance, animation d'équipe, logistique) ;
- Les actions de formation QHSE et RSE.

La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCO 2i.

La CPNEF suivra de manière régulière ce dispositif au moins 2 fois par an et en établira un bilan annuel.

Article 3 Financement

La prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- Coûts pédagogiques : 100 % ;
- Rémunération des salariés (comprenant les salaires ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés) : dans la limite de 30 € de l'heure ;
- Les plafonds relatifs aux frais de repas, de transport et d'hébergement seront fixés dans les limites prévues par

la CPNEF.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataires est de 2 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Article 4 **Procédure de dépôt et d'extension**

Le présent accord sera soumis 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 signataires indiquent 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**

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 pour une durée de 2 ans.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Financement du dialogue social

Avenant n° 167 du 11 mars 2025

[Étendu par arr. 26 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2026 pour une durée de 8 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE ;

CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Objet**

Les partenaires sociaux rappellent que le dialogue social au sein de la branche du Cartonnage et des Articles de Papeterie est essentiel en ce qu'il permet notamment d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins de notre branche professionnelle, et qu'il est d'autant plus nécessaire au regard du contexte particulier de la branche du Cartonnage et des Articles de Papeterie majoritairement composée de TPE qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

Les partenaires sociaux ont vu ces dernières années se complexifier et se multiplier les obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche.

Afin d'être en mesure d'exercer au mieux celles-ci, il leur est apparu nécessaire que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Il est donc décidé d'instituer, en complément des dispositifs légaux, un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

Article 2 **Champ d'application de l'avenant**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du Cartonnage et des Articles de Papeterie du 17 avril 2019 (IDCC 489).

Article 3 **Contribution conventionnelle pour le dialogue social**

Au-delà des négociations de branche annuelles, trisannuelles ou quinquennales obligatoires, certains projets de négociation peuvent nécessiter des moyens soutenus pour les partenaires sociaux du fait de leur complexité, de leur

caractère exceptionnel ou du temps d'analyse et de préparation qu'ils requièrent et des travaux et actions qui en découlent.

Lorsque le programme annuel des négociations collectives de branche comprend des projets importants, complexes, chronophages ou inhabituels (appel d'offres dans le cadre du régime de branche sur la prévoyance, mise en place de garanties de branche spécifiques pour les frais de santé...), la mise en œuvre de la contribution conventionnelle de branche définie dans le cadre du présent accord permettra de structurer la négociation collective dans la branche en donnant aux partenaires sociaux les moyens financiers de pouvoir mener à bien leurs missions, et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Cette contribution, bénéfique à l'ensemble des salariés de la branche, permettra d'élargir la base de cotisants en faisant contribuer toutes les entreprises, quelle que soit leur situation vis-à-vis des fédérations professionnelles, et sera destinée à financer en partie les frais qui seront engendrés par ces travaux.

Un programme annuel des négociations et travaux paritaires sera défini paritairement en Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation au dernier trimestre de l'année N – 1.

À cette occasion, les partenaires sociaux décideront de l'affectation de la collecte de la contribution conventionnelle pour l'année N, en fonction de l'importance des projets de négociation.

3.1 Affectation de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution recueillie doit bénéficier aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives au niveau de la branche pour financer en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes et pour mener paritairement de nouveaux projets ambitieux.

L'utilisation de ces ressources permettra à ces organisations de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement optimal de leurs missions dans le cadre des projets définis dans le programme annuel, notamment :

- l'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;
- le cas échéant, le remboursement des frais de fonctionnement des réunions venant s'ajouter à celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles (frais de déplacement, d'hébergement) ;
- la valorisation du temps passé par des experts et/ou les permanents des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hommes/jours) pour les travaux visés, hors commissions paritaires de négociation et commissions paritaires de travail ;
- les honoraires d'étude, de recours à des experts extérieurs et d'expertise juridique, et d'assistance juridique des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs sur la quote-part propre à chaque organisation ;
- la promotion de la branche du Cartonnage et des Articles de Papeterie ;
- la participation à des instances professionnelles (CPNEF, Observatoire des métiers, ...) ;
- la réalisation d'actions d'information, de communication des accords de branche auprès des entreprises et des salariés.

3.2 Montant de la contribution conventionnelle

Le financement du dialogue social dans la branche professionnelle du Cartonnage et des Articles de Papeterie est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du Cartonnage et des Articles de Papeterie fixée à 0,02 % de la masse salariale arrêtée au 31 décembre de l'année précédent l'année de collecte (N – 1).

Lorsqu'une entreprise dispose de plusieurs établissements, il convient de faire une consolidation de la masse salariale de l'ensemble des établissements et du siège.

3.3 Recouvrement de la contribution conventionnelle

En application des dispositions de l'ordonnance n° 2021.797 du 23 juin 2023, les partenaires sociaux décident de confier la collecte de la contribution conventionnelle aux services de l'URSSAF Caisse nationale.

Ce recouvrement s'effectuera selon une convention tripartite établie entre les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, CAP Cartonnage et Articles de Papeterie et l'URSSAF Caisse nationale.

Les sommes recouvrées par l'URSSAF Caisse nationale seront reversées à l'Association de Gestion du Fonds Paritaire National (AGFPN) après déduction de frais au titre du risque de non-recouvrement ainsi que de frais de gestion.

L'AGFPN sera chargée de reverser ces sommes à l'association de gestion désignée par les partenaires sociaux en

article 3.4.

3.4

Gestion des fonds de la contribution conventionnelle

Une commission statutaire paritaire du dialogue social est créée spécialement au sein de l'AFIFOR afin de gérer les fonds paritaires tels que visés à l'article 3.2 du présent accord. Les statuts de l'AFIFOR seront modifiés en fonction des dispositions définies dans le présent article.

La commission statutaire paritaire du dialogue social a pour objet de gérer les contributions issues de la collecte de la contribution conventionnelle dialogue social, leur répartition, et de s'assurer de la bonne utilisation des fonds.

La commission statutaire paritaire du dialogue social créée au sein de l'AFIFOR est composée de la manière suivante :

- collège salarié : un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ professionnel visé en article 2 du présent accord ;
- collège employeur : le même nombre de représentants que celui des organisations syndicales représentatives de salariés ; ces représentants sont désignés par CAP.

Le secrétariat de cette commission est assuré par CAP.

La contribution conventionnelle sera versée par l'AFIFOR aux différentes organisations syndicales de salariés et d'employeurs à l'issue de la collecte de l'année N, au titre de l'année N – 1.

Ces dernières devront transmettre à la commission paritaire du dialogue social les justificatifs d'utilisation des fonds au plus tard le 31 mars de l'année suivant le versement, sur la base des règles définies par cette commission.

La contribution suivante sera versée uniquement après réception de ces justificatifs.

En cas d'utilisation non conforme des fonds selon les règles définies par la commission paritaire du dialogue social et par le présent accord, les sommes indûment versées seront imputées sur la ou les contributions suivantes.

Un bilan d'utilisation des fonds sera réalisé chaque année par la commission paritaire du dialogue social.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier au cours de l'exécution du présent accord l'organisme attribuaire de la gestion des fonds collectés au titre de la contribution conventionnelle au dialogue social.

3.5

Répartition des fonds de la contribution conventionnelle

Le montant total des sommes recueillies après déduction des frais de collecte et de gestion au titre de la contribution conventionnelle sera réparti selon les modalités suivantes et sur la base des dépenses réelles telles que prévues en article 3.4, à hauteur de :

- 50 % attribués aux organisations patronales reconnues représentatives dans la branche, selon le dernier arrêté de représentativité (dernier arrêté connu) ;
- 50 % attribués et répartis à parts égales pour la moitié et proportionnellement entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche, selon le dernier arrêté de représentativité pour le reste (dernier arrêté connu).

Article 4

Bilan annuel du financement du dialogue social

Un bilan annuel sera fait à la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation qui portera sur :

- le montant des sommes collectées au titre de l'exercice précédent ;
- l'affectation des fonds collectés.

Ce bilan sera réalisé au cours du premier semestre suivant la clôture de l'exercice concerné.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord visant à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social sur 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 stipulations 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 6
Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée de 8 ans et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 7
Dépôt et extension

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.

