

Matériels agricoles, de BTP et de manutention : maintenance, distribution et location

1^{er} juin 2014

Date du dernier texte enregistré : 20 février 2014

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
- sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.

Maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes (entreprises de), dite SDLM

IDCC 1404

BROCHURE JO Brochure JO 3131

Convention collective nationale du 30 octobre 1969

(Étendue par arr. 11 oct. 1971, JO 7 nov.)

Révisée par Avenant du 23 avril 2012

(Étendu par arr. 23 oct. 2013, JO 3 nov.)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des entreprises de service et de distribution du machinisme agricole (SEDIMA) ;

Fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de manutention (DLR) ;

Union nationale des spécialistes en matériels de parcs et jardins (SMJ) (anciennement Syndicat national des entreprises de service et de distribution de matériels de motoculture et de jardin (SMJ)) ;

Fédération nationale des artisans et petites entreprises en milieu rural (FNAR).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CSNVA.

Dispositions générales

TITRE préliminaire

Clauses préliminaires

CHAPITRE 0-1

Actualisation de la convention collective nationale

Pour permettre l'actualisation régulière de la convention collective nationale, la compatibilité de ses clauses avec l'ensemble des normes mentionnées à l'article 1-40 est examinée une fois par quinquennat par la commission nationale paritaire.

La première période de cinq ans commence à courir à compter de la date de publication au Journal officiel de la République française (JORF) de l'arrêté d'extension de l'avenant portant révision de la convention collective.

CHAPITRE 0-2

Organisation, grille de lecture et définitions de la convention collective nationale

La rédaction de la convention collective est la résultante des négociations entre les organisations syndicales et professionnelles représentatives de la branche.

En conséquence, elle s'efforce de ne pas reproduire le libellé des textes, notamment législatifs et réglementaires auxquels elle est soumise et que ses lecteurs doivent consulter en tant que de besoin. En application des clauses figurant à l'article 1-11, les articles de la présente convention nationale ne s'appliquent pas, sauf mention expresse, aux VRP employés par les entreprises de la branche, qui bénéficient du statut particulier légal.

Article 0-20

Organisation de la convention collective nationale

La convention collective nationale comprend dix titres dont un titre préliminaire ; chacun d'eux possède une numérotation propre dans le cadre d'une numérotation continue.

Elle est accompagnée de trois documents :

- la liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective,
- la liste arrêtée à la même date des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007,
- une annexe reproduisant les deux articles non abrogés de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 0-21

Définitions et grille de lecture

Le libellé de la convention emploie un certain nombre de mots ou d'expressions qui s'entendent ainsi qu'il suit :

- «convention» : «convention collective nationale révisée»,
- «entreprise(s)» : «entreprise(s), établissement(s), lieu(x) de travail annexe(s)»,
- «salarié(s)» ou «personnel» : «salarié(s) ou personnel des entreprises relevant de la présente convention collective nationale»,
- «organisations» ou «parties signataires» : «parties signataires et adhérentes»,
- «ancienneté dans l'entreprise» : «temps passé dans l'entreprise». Le temps passé dans l'entreprise est celui pendant lequel le salarié y est occupé, à compter de sa date d'entrée en vertu des contrats en cours ou des contrats successifs s'il y a lieu, dont les contrats d'apprentissage, peu important les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise,
- «niveau» : «lorsque le libellé de la convention collective nationale se réfère à des niveaux nombrés en chiffres romains, il s'agit des niveaux prévus au 3 du I de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010. La mention des niveaux dans les articles de la convention collective nationale s'entend comme s'étendant aux coefficients qui les composent».

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la convention collective nationale, est prise en compte la durée des périodes de suspension du contrat de travail suivantes :

- celle de l'arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, à l'exclusion de celle des arrêts consécutifs à un accident de trajet ou un accident survenu lors d'une période d'astreinte au domicile du salarié,
- celle de l'arrêt ou des arrêts de travail consécutif(s) à une maladie ou accident non professionnel dans la limite de trois mois par année civile,
- celle du congé de maternité, d'adoption et de paternité,
- celle du congé parental d'éducation de droit commun ou spécial pour moitié,
- celle des congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- celle du congé de solidarité familiale et du congé de soutien familial,
- celle des congés payés légaux,
- celle des congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties et donnant lieu à rémunération dès lors qu'ils ne font pas l'objet d'une clause spécifique d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle,
- celle des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale,
- celle des temps de pause des femmes enceintes prévus à l'article [3-33](#) .

Sont également prises en compte pour le calcul de l'ancienneté les heures de délégation dont bénéficient les représentants du personnel et les délégués syndicaux.

CHAPITRE 0-3

Révision de la convention collective nationale et avantages acquis

Les avantages acquis sont ceux correspondant à des droits déjà ouverts et non simplement éventuels.

Article 0-30

Avantages individuels acquis

L'avantage individuel est celui dont le salarié bénéficie, à titre personnel, indépendamment de son appartenance à une collectivité de travail donnée.

La révision de la convention collective nationale n'a pas pour objet, ni pour effet de réduire, de supprimer ou plus généralement de porter atteinte, d'une quelconque façon aux avantages individuels, quelle qu'en soit l'origine, acquis par les salariés présents dans l'entreprise à la date de la publication de l'avenant portant révision de la convention collective nationale.

Article 0-31

Avantages collectifs acquis

Sont des avantages collectifs les avantages qui ne trouvent leur justification que par rapport à une collectivité de travail déterminée.

Les avantages collectifs appliqués jusqu'alors, au titre d'une autre convention collective, d'accords d'entreprise ou d'usages dans les entreprises relevant désormais de la présente convention collective nationale, n'y sont plus applicables, sauf accords d'entreprise contraires, à la date de publication de l'avenant portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

CHAPITRE 0-4

Diffusion de la convention collective nationale

La diffusion la plus large possible de la convention collective nationale est assurée par les voies et moyens propres à chacune des organisations signataires. Dans les entreprises, l'avis relatif à la mise à disposition du personnel de la convention collective nationale mentionne selon quelles modalités les salariés peuvent la consulter, le cas échéant, sur le site www.legifrance.gouv.fr.

TITRE I

Cadre juridique de la convention collective nationale

CHAPITRE 1-1

Champs d'application de la convention collective nationale

La convention collective nationale a un triple champ d'application : professionnel, personnel et géographique.

Les champs sont déterminés et révisés en tant que de besoin par avenant.

Article 1-10

Champ d'application professionnel

Article 1-10-0 - Définition

La convention collective nationale s'applique aux entreprises dont l'activité économique réelle, exclusive ou principale, est :

- le commerce, la location et/ou la réparation, de tracteurs, de machines, de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces agricoles, de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts,
- la maréchalerie.

Article 1-10-1 - Codes NAF

À titre informatif et non exhaustif et sous réserve de répondre à la définition du champ d'application professionnel, les codes suivants de la nomenclature d'activités françaises (NAF) répertorient le plus souvent les activités économiques prévues au [1-10-0](#) comme il suit :

- 01.62 Z - : Activités de soutien à la production animale
Sont visées dans cette classe les activités des maréchaux-ferrants.
- 28.30 Z - : Fabrication de machines agricoles et forestières
Sont soumis à la présente convention les artisans mécaniciens ruraux exerçant les activités visées dans cette classe.
- 33.12 Z - : Réparation de machines et équipements mécaniques
Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités de réparation et d'entretien des machines, de matériels et d'équipements mentionnés au [1-10-0](#) ci-dessus.
Sont exclus du champ de la présente convention collective nationale les établissements autonomes qui ont pour activité principale la réparation de matériels agricoles dès lors qu'ils appartiennent à une entreprise de fabrication de matériel agricole.
Sont soumis à la présente convention collective nationale, les artisans mécaniciens ruraux.
- 46.61 Z - : Commerce de gros de matériel agricole
Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final.
- 46.62 Z - : Commerce de gros de machines-outils
Sont soumises à la présente convention les seules entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces et est la vente à l'utilisateur final.
- 46.63 Z - : Commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil
Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final.
- 46.69 B - : Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers
Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale est le commerce de gros de matériel de manutention et de levage et est la vente à l'utilisateur final.
- 43.99 E - : Location avec opérateurs de matériels de construction
Sont assujetties à la présente convention les entreprises de location de machines et de matériels de construction avec opérateur ne correspondant pas à une action de construction spécifique.
- 47.52 A - : Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces
Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.
- 47.52 B - : Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en grandes surfaces
Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.
- 77.29 Z - : Location de biens personnels et domestiques
Seules sont soumises à la présente convention les entreprises qui louent exclusivement des matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.
- 77.31 Z - : Location et location-bail de machines et équipements agricoles
Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe.
- 77.32 Z - : Location et location-bail de machines et équipements pour la construction
Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe.
- 77.39 Z - : Location de machines et équipements divers
Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces.
- 95.22 Z - : Réparation de biens personnels et domestiques
Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

Article 1-10-2 - Cas particuliers

La présente convention collective nationale s'applique également aux personnes morales constituées à la fin exclusive de contrôler ou de gérer des entreprises relevant du champ professionnel fixé ci-dessus. Il en est ainsi, sans que cette liste soit exhaustive, des sociétés holding, des sociétés de portefeuille ou des sociétés «ad hoc» de gestion administrative.

Toutefois sont exclues du champ d'application professionnel visé ci-dessus :

- les entreprises effectuant, à titre principal et habituel, des activités de commerce d'import-export pour les activités visées à l'article [1-10-0](#) et définies à l'article

1-10-1,

- les entreprises relevant des classes susvisées de la division 46 de l'article 1-10-1 et le code NAF 77.39 Z - appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, aussi longtemps que dure cette adhésion.

Article 1-10-3 - Notion d'activité économique principale

Une entreprise exerce souvent une activité économique principale et des activités économiques accessoires.

La notion d'activité principale se comprend :

- pour une entreprise à caractère commercial (activités de vente ou de location) comme celle qui représente le plus grand chiffre d'affaires,
- pour une entreprise de prestations de services (réparation et/ou maintenance pour le compte d'autrui) comme celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés,
- pour une entreprise à caractère industriel (fabrication sans rapport avec une activité commerciale ou de prestations de services) comme celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés.

Pour une entreprise à activités multiples c'est-à-dire commerciale, de services et / ou industrielle, il convient pour déterminer l'activité principale, de retenir le critère lié à l'effectif lorsque le chiffre d'affaires afférent à l'activité industrielle est supérieur à 50 % du chiffre d'affaires total de l'entreprise.

La convention collective nationale correspondant à l'activité principale de l'entreprise, ainsi définie, s'applique à l'ensemble des activités accessoires de l'entreprise.

Il est rappelé que la référence au code NAF n'a qu'une valeur indicative et ne dispense pas de rechercher l'activité principale réelle de l'entreprise.

Il suit de la règle posée à l'alinéa précédent que la convention collective nationale s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel défini à l'article [1-10-0](#) et qui exercent leurs activités sous d'autres codes.

Article 1-11

Champ d'application personnel

La convention collective nationale s'applique à tous les salariés, peu important la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de leur travail effectif, des entreprises entrant dans le champ professionnel défini à l'article précédent.

Dans ces entreprises, les articles de la convention collective nationale qui trouvent à s'appliquer aux personnes titulaires d'un mandat social et d'un contrat de travail l'indiquent expressément, rappel fait que ce cumul pour être valable suppose que le contrat de travail corresponde à un emploi réel et que celui-ci réponde aux conditions du salariat.

Sauf mention expresse contraire, la présente convention collective nationale ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers (VRP), qui bénéficient du statut particulier légal, employés par les entreprises de la branche.

En tout cas ne relèvent pas des clauses de la présente convention collective nationale les salariés des coopératives agricoles et des sociétés d'intérêt collectif agricole.

Article 1-12

Champ d'application géographique

La convention s'applique aux seuls départements métropolitains de la République française.

CHAPITRE 1-2

Durée - Révision - Dénonciation de la convention collective nationale

Article 1-20

Durée

La convention collective nationale est conclue pour une durée d'une année à compter du jour de son entrée en vigueur.

Elle se renouvelle par tacite reconduction d'année en année, sauf en cas de dénonciation.

Article 1-21

Révision

Chacune des parties signataires peut demander à tout moment la révision d'un ou de plusieurs articles, chapitres ou titres de la convention collective nationale. La demande de révision est formée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires. Elle est accompagnée, à peine de nullité de la demande, d'un projet de rédaction des articles, chapitres ou titres dont la révision est souhaitée.

Les articles, chapitres ou titres soumis à révision font l'objet d'une négociation dans un délai de 3 mois à dater de l'ouverture des discussions qui doivent commencer au plus tard 2 mois à compter de la date de la demande. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque et la convention collective nationale continue de s'appliquer sous réserve des droits des parties pour défendre leur demande de révision.

En cas de différend occasionné par la révision, les parties signataires s'entendent pour intervenir auprès de leurs mandants respectifs en vue de prévenir un conflit et parvenir à une solution amiable.

La révision d'un avenant de la convention collective nationale est assimilée à une révision partielle de celle-ci. Il en est de même de son actualisation.

Article 1-22

Dénonciation

Sous peine de nullité, la dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet de texte afin que les discussions puissent intervenir dans un délai qui ne peut excéder 3 mois à dater de la réception des lettres recommandées.

Sauf conclusion d'une convention ou d'un accord qui lui est substitué, la convention collective nationale reste en vigueur pendant une durée de 24 mois à compter de la date de début des discussions.

CHAPITRE 1-3

Impérativité des clauses des accords et avenants

Article 1-30

Principe

Les clauses des accords et avenants de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée conclus antérieurement à la date du 7 mai 2004 sont impératives.

Les clauses des accords et avenants de la même convention collective conclus entre la date du 7 mai 2004 et celle de la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant portant révision de cette convention au Journal officiel de la République française (JORF) sont, elles aussi par la volonté des parties signataires, impératives et d'application directe quand bien même elles ne le préciseraient pas.

CHAPITRE 1-4

Soumission de la convention collective aux normes juridiques supérieures

Article 1-40

Hiérarchie des textes

Les textes législatifs, réglementaires et conventionnels interprofessionnels, pour autant que ces derniers s'appliquent à une ou plusieurs organisations professionnelles signataires de l'avenant, prévalent sur les clauses de la présente convention collective nationale, sauf dérogation autorisée par ces textes et expressément prévue par la convention collective nationale elle-même.

Ces textes constituent comme ceux du droit international, y compris communautaire, des normes de portée juridique supérieure dont le respect s'impose à tous.

Article 1-41

Droits, libertés et principes fondamentaux

Article 1-41-0 - Principes

La liberté d'opinion et celle de s'associer pour la défense d'intérêts professionnels communs sont des droits fondamentaux des chefs d'entreprise et des salariés.

Les parties signataires s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les conventions internationales ratifiées par la République française, les lois et règlements, à la lumière des principes généraux suivants :

- reconnaissance des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives,
- acceptation réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui, lequel implique la prohibition de toute forme de harcèlement et la nature exclusivement professionnelle des relations entre les entreprises et leurs salariés,
- liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels,
- respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la profession,
- refus de toute discrimination directe ou indirecte à raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme ou, en raison de l'état de santé ou du handicap.

Au regard de la définition que la loi donne des discriminations, il est rappelé que la prohibition des discriminations à raison de l'état de santé du salarié, par exemple, trouve à s'appliquer en période d'essai ou à l'occasion de son licenciement.

Les employeurs s'engagent à respecter la règle «à travail égal, salaire égal» laquelle implique l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Cette règle à valeur de norme générale ne se confond pas avec la prohibition des discriminations évoquée ci-dessus. Elle signifie que si rien ne distingue objectivement deux salariés de même sexe ou de sexe différent (même travail, même ancienneté, même formation, même qualification), ils doivent percevoir le même salaire.

La mise en oeuvre des pratiques antidiscriminatoires ou de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ou entre salariés valides ou handicapés fait l'objet d'accords de branche et d'avenants particuliers.

Voir :

- accord du [4 février 2009](#) relatif à l'emploi des personnes handicapées,
- accord du [4 juillet 2008](#), relatif à l'égalité professionnelle et la mixité des emplois,
- accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en oeuvre de la nouvelle classification des emplois
- avenant du [16 décembre 2010](#) relatif à la classification conventionnelle des emplois,
- accord du [8 mars 2011](#) relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Article 1-41-1 - Règlements des différends liés à l'application du principe «à travail égal, salaire égal»

Lorsque s'élève dans une entreprise un différend dont le fondement allégué par l'une des parties au contrat de travail est l'atteinte portée au principe «à travail égal, salaire égal», l'employeur et le salarié s'efforcent de le résoudre, en droit et en équité, selon les modalités suivantes :

- lors du ou des entretiens avec l'employeur ou son représentant, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de

l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise,
- l'employeur a lui-même la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par une personne appartenant à son organisation professionnelle d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche. Il en informe à son tour le salarié.

CHAPITRE 1-5

Commission nationale d'interprétation et commission de validation des accords d'entreprise

La commission nationale d'interprétation vise à lever les difficultés liées à la lecture de la convention ; la commission de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche dépourvues de délégué syndical examine la compatibilité des clauses des accords d'entreprises, notamment avec celles de la convention collective nationale.

Article 1-50

Commission d'interprétation

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation de la convention collective.

Article 1-50-1 - Rôle de la commission

La commission est saisie par une ou plusieurs entreprises ou par un ou plusieurs salariés, auxquels s'applique la convention collective nationale, par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle signataire ou adhérente de celle-ci, seule juge du bien-fondé de la demande. La commission peut se saisir d'initiative de toute question relative à l'interprétation à donner à l'une ou à plusieurs clauses de la convention, de ses accords ou avenants.

Lorsque la question d'interprétation qui lui est soumise est liée à un différend d'ordre individuel ou collectif, elle répond à la fois en droit et en équité. Elle n'est pas tenue de répondre à la saisine d'une instance ou d'un organisme extérieur à la branche.

L'avis rendu à la majorité des membres de la commission d'interprétation s'impose à la ou aux parties ayant saisi la commission. L'avis de celle-ci, selon qu'il est rendu à la majorité ou à l'unanimité, peut ou doit être mis à l'ordre du jour de la commission nationale paritaire en vue de son adoption sous forme d'avenant à la convention collective nationale.

Article 1-50-2 - Composition de la commission

La commission comprend un nombre égal de représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche à raison d'un représentant mandaté par organisation professionnelle ou syndicale.

La présidence est assurée par la partie patronale et le secrétariat de la commission par celui de la commission paritaire nationale.

Article 1-50-3 - Fonctionnement de la commission

La partie la plus diligente saisit le président de la commission d'interprétation par lettre recommandée avec avis de réception adressée ou remise en main propre contre décharge au secrétariat de la commission paritaire [[\(note 1\)](#)] :

(1) Secrétariat CCN 3131 : Sedima, 6 boulevard Jourdan 75014 Paris.

].

La demande d'interprétation mentionne son objet et est accompagnée des pièces et documents nécessaires à son examen. La commission constituée de l'ensemble des membres se réunit sur convocation de son président dans un délai qui ne peut excéder 3 mois à compter de la date de réception de la lettre de saisine mentionnée au premier alinéa.

Si elle l'estime utile ou nécessaire, la commission entend ensemble ou séparément les parties intéressées ainsi que toute autre personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Chacun des membres de la commission a voix délibérative et l'obligation de se prononcer. La commission statue lorsque le quorum est atteint. Le quorum est égal à la moitié des représentants des organisations présentes plus un. La commission peut par un avis motivé conclure soit à l'irrecevabilité de la demande ou y répondre. En ce dernier cas, son avis indique s'il résulte d'un vote majoritaire ou unanime.

La commission peut établir un règlement intérieur en tant que de besoin.

Article 1-50-4 - Administration de la commission

Le procès-verbal de la réunion est établi et adressé par le secrétariat, sous la responsabilité du président, aux membres présents lors de la réunion de la commission.

Sous les mêmes conditions, un extrait du procès-verbal est adressé, en ce qu'il les concerne, aux personnes entendues par elle. Le procès-verbal est considéré comme adopté si, dans les huit jours francs suivant son envoi, aucune observation écrite n'a été adressée au secrétariat de la commission. S'il y a des observations, elles sont annexées au procès-verbal qui est transmis au plus tard dans les quinze jours francs suivant la date de la réunion aux membres de la commission.

L'avis de la commission d'interprétation est transmis pour information dans le même temps aux membres de la commission paritaire nationale.

Article 1-51

Commission paritaire de validation de branche des accords collectifs de travail dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Le rôle, l'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de la saisine de la commission paritaire de validation de branche sont réglés par les clauses qui suivent.

Article 1-51-1 - Fonction de la commission paritaire de validation de branche

La commission paritaire de validation de branche a pour rôle de se prononcer sur la validité des accords collectifs de travail qui lui sont transmis.

Les accords collectifs de travail sont ceux conclus dans les entreprises relevant du champ professionnel de la convention collective, qui sont dépourvues de délégué syndical, lorsqu'elles comptent moins de deux cents salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Du fait de l'absence de délégué syndical, ces accords sont négociés et conclus soit par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, soit par la délégation unique du personnel, soit, à défaut, par les délégués du personnel.

Les accords collectifs de travail dont est saisie la commission paritaire de branche portent sur les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un tel accord collectif.

Sont exceptés de ces accords collectifs de travail, ceux d'entre eux qui fixent de façon dérogatoire aux dispositions législatives, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables, lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

Figurent, à titre d'exemples non exhaustifs, au nombre des accords collectifs de travail susceptibles d'être négociés et conclus en l'absence de délégué syndical, ceux relatifs à la flexibilité du temps de travail, au recours au contrat à durée déterminée et à objet défini ou les accords dits «de substitution».

La commission valide, dans les mêmes conditions, les accords d'entreprise et les accords d'établissement ainsi que leur révision.

Article 1-51-2 - Principes et règles relatifs à la commission paritaire de validation de branche

Tant dans sa composition que son fonctionnement, la commission de validation de branche est paritaire.

Elle comprend deux collèges «employeurs» et «salariés», constitués d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

La représentativité dans la branche des organisations syndicales de salariés s'apprécie conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il s'ensuit que la composition de la commission paritaire de validation de branche sera revue après la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche.

La commission paritaire de validation de branche a l'obligation de se prononcer.

Cette obligation prend la forme d'une décision écrite, générale et motivée, soit que la commission valide le projet d'accord à elle soumis, soit qu'elle estime ne pas pouvoir le valider, soit qu'elle se juge incompétente pour connaître de l'accord qui lui est proposé.

Cette obligation implique plusieurs conséquences :

- la décision de la commission paritaire de validation de branche engage l'ensemble de ses membres,
- la décision de refus de la commission doit être suffisamment motivée pour permettre aux parties au projet d'accord de le renégocier sur des bases juridiquement sûres, rappel fait que le projet d'accord non validé par la commission est réputé non écrit.

La décision de la commission paritaire de validation est acquise dès lors que la majorité des membres présents et représentés s'est exprimée au sein du collège d'employeurs et au sein du collège des salariés.

Lorsque la double majorité visée précédemment n'est pas réunie, la commission paritaire de validation de branche rejette la demande de validation.

La commission paritaire de validation de branche a pour objet exclusif de contrôler que l'accord collectif soumis à elle n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Elle ne saurait apprécier en opportunité les stipulations de l'accord.

Les dispositions au regard desquelles la commission paritaire de validation de branche opère son contrôle sont celles en vigueur lors de la dernière réunion de la commission.

Ainsi, à titre d'exemples non exhaustifs :

- la commission se déclare incompétente si l'accord émane d'une entreprise qui ne relève pas du champ professionnel de la convention collective,
- elle se déclare incompétente ou refuse de valider un accord qui ne satisfait pas aux obligations de lisibilité et d'intelligibilité,
- elle refuse de valider l'accord dont le contenu dépasserait le champ de la négociation fixé par le législateur ou établirait des discriminations prohibées,
- de même, un accord conclu avec les salariés de l'entreprise quand bien même ils seraient assistés du représentant de leur organisation syndicale ne saurait relever de l'appréciation de la commission de validation.

Les méthodes de travail de la commission paritaire de validation de branche obéissent aux règles de la transparence et de l'impartialité.

Ainsi, chacun des membres de la commission paritaire de validation de branche partage avec l'ensemble de ses membres et pas seulement avec ceux de son collège, les informations en sa possession.

De même, les parties à un accord ne peuvent siéger à la commission paritaire de validation de branche appelée à connaître de sa demande de validation.

Enfin, les membres de la commission paritaire de validation de branche sont tenus à une obligation de discrétion aussi longtemps que sa décision n'est pas notifiée. Il en est de même des organisations syndicales ou professionnelles qu'ils représentent.

Article 1-51-3 - Information et saisine de la commission

Article 1-51-31 - Information de la commission paritaire de validation de branche

L'employeur, qui décide d'engager les négociations, en informe le secrétariat de la commission paritaire de validation de branche [[\(note 2\)](#)] :

(2) Secrétariat CCN3131 : SEDIMA, 6 Boulevard Jourdan 75014 Paris

] pour tout moyen utile.

Le secrétariat adresse, sans délai, à l'employeur une copie de l'article 1-51 de la convention collective nationale, un formulaire de demande de validation rassemblant l'ensemble des informations exigées et les coordonnées des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche au plan national.

Article 1-51-32 - Saisine de la commission paritaire de validation de branche

La demande de validation de l'accord et le formulaire prévu à l'article 1-51-31 dûment remplis sont adressés en même temps et conjointement par l'employeur, ou à défaut par toute partie à l'accord, aux membres titulaires de la commission et au secrétariat de la commission paritaire. Leurs coordonnées sont mentionnées sur le formulaire.

Tout dossier incomplet sera considéré comme irrecevable par la commission de validation.

Le saisissant peut joindre aux documents visés à l'alinéa précédent toute information intéressant la négociation.

La transmission de la demande est assurée par courrier postal avec accusé de réception (A.R.).

La commission paritaire de validation de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent la transmission du dossier complet aux membres de la commission et au secrétariat. À défaut l'accord est réputé avoir été validé.

Article 1-51-4 - Organisation et fonctionnement de la commission

Siègent aux réunions de la commission paritaire de validation de branche les seuls représentants titulaires des organisations syndicales représentatives dans la branche et des organisations professionnelles.

Chaque membre titulaire peut se faire remplacer par son suppléant.

Les membres de la commission paritaire de validation de branche ont mandat de leur organisation respective pour siéger à la commission de validation.

Chaque organisation professionnelle ou syndicale peut donner mandat à une personne nommée d'une autre organisation de la commission pour la représenter lors de la réunion au cours de laquelle est examiné l'accord à valider. Les membres de la commission qui ne sont pas titulaires d'un mandat, ne peuvent participer à ses travaux et les sanctionner par un vote.

La commission ne peut valablement siéger que si au moins deux représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche et deux représentants des organisations professionnelles sont physiquement présents.

Les membres présents à la réunion de la commission choisissent un président de séance parmi eux.

La commission instruit la demande de validation de l'accord en :

- collationnant les documents relatifs à l'accord,
- s'interrogeant sur sa compétence,
- rapportant l'économie de l'accord au champ de la négociation autorisé par le législateur,
- analysant les stipulations de l'accord au regard des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La décision de la commission est prise à la majorité simple des membres présents et représentés.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la convention collective nationale.

Article 1-51-5 - Autres dispositions relatives à la commission

La commission paritaire de validation de branche fixe son règlement intérieur.

Lorsque seront connus les résultats de la première mesure de l'audience au niveau de la branche des organisations syndicales, la composition de la commission sera, en tant que de besoin, modifiée au regard de ceux-ci.

TITRE II

Relations collectives dans l'entreprise et la branche, activités syndicales, hygiène, sécurité et conditions de travail

CHAPITRE 2-1

Relations collectives de travail dans l'entreprise

La mise en place des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) s'effectue conformément aux seuils et conditions fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cependant, pour la mise en place des institutions représentatives du personnel mentionnées à l'alinéa précédent, il est fait, en tant que de besoin, application de la définition de l'ancienneté prévue à l'article 0-21.

Article 2-10

Préparation des élections

L'organisation matérielle du scrutin incombe au chef d'entreprise.

Article 2-10-1 - Protocole d'accord préélectoral

Le protocole d'accord préélectoral prévoit notamment une date ultime pour le dépôt des candidatures et une date limite de désistement de celles-ci ainsi que les modalités d'organisation des élections. Il ne peut, même unanime, décider l'allongement de la durée des mandats, ni sa réduction.

Article 2-10-2 - Absence de protocole d'accord préélectoral

En l'absence de protocole d'accord préélectoral, il appartient à l'employeur de fixer les modalités d'organisation des élections conformément aux dispositions légales et réglementaire sous réserve des clauses ci-dessous :

La liste des électeurs est affichée au plus tard douze jours ouvrés avant le jour du premier tour de scrutin. Toute contestation doit être formulée dans les trois jours ouvrés suivant l'affichage. Les candidatures au premier et au second tour sont portées à la connaissance du chef d'entreprise huit jours ouvrés avant la date fixée pour les élections. Les listes sont affichées pour chaque collège en séparant les candidatures aux postes de titulaire de celles aux postes de suppléant.

Le personnel est réparti en deux collèges :

- collège ouvriers et employés,
- collège cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, vendeurs et personnel soumis au statut légal de voyageurs, représentants et placiers.

Toutefois, dans les entreprises ne dépassant pas vingt-cinq salariés, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles. En outre, pour l'élection des membres du comité d'entreprise, dans les entreprises de cinquante salariés et plus où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

Article 2-10-3 - Prorogation des mandats

En cas de renouvellement des mandats, si le premier tour de scrutin ne peut avoir lieu dans le mois précédant la date de l'expiration des mandats, un accord ayant ce seul objet et conclu à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et de la direction, peut prévoir la prorogation de ceux-ci.

La durée de la prorogation s'apprécie au regard de la situation objective dans l'entreprise. Toutefois, cette durée ne peut excéder le moment de la levée des obstacles ayant empêché le renouvellement des mandats.

Article 2-11

Dispositions pratiques relatives aux élections

L'employeur assure notamment, en temps utile et en nombre suffisant, l'impression des bulletins et leur fourniture ainsi que celle des enveloppes. Les bulletins sont distincts selon les collèges et le vote pour la désignation des titulaires et des suppléants.

L'employeur prévoit obligatoirement des isolements pour assurer le secret du vote. Il lui appartient également de prévoir deux urnes par collège, l'une pour les titulaires et l'autre pour les suppléants.

Le scrutin a lieu sur le temps et les lieux de travail. Le temps passé à voter n'entraîne aucune réduction de rémunération.

L'employeur conserve les résultats du premier tour des élections, y compris en cas d'absence de quorum des voix, pendant trois ans.

Article 2-12

Vote par correspondance

Le recours au vote par correspondance est organisé par le protocole pré-électoral au bénéfice des seuls salariés pour lesquels il répond à une réelle nécessité objectivement constatée.

Il en est ainsi notamment :

- des salariés en déplacement autorisé par l'employeur pour le travail ou non,
- des salariés ne travaillant pas le jour du vote,
- des salariés travaillant sur des sites isolés éloignés du lieu de vote dès lors qu'ils sont pris en compte comme électeurs au titre de l'entreprise.

Chaque salarié électeur reçoit de l'employeur au moins cinq jours ouvrables avant celui de l'ouverture du scrutin, sauf cas de force majeure, une enveloppe portant la mention «titulaires», une enveloppe portant celle de «suppléants» et une troisième enveloppe dans laquelle sont introduites les deux précédentes cachetées par l'électeur une fois qu'il y a inséré les bulletins correspondant à son choix. Figurent sur cette troisième enveloppe le nom et la signature du votant. Sont pris en compte tous les votes reçus avant la date et l'heure du scrutin, le cachet de la poste faisant foi.

Article 2-13

Déroulement des opérations électorales

La composition du bureau de vote relève du protocole préélectoral. Ce protocole peut subordonner à une demande du président du bureau de vote, la présence d'un représentant de l'employeur pour assister matériellement le bureau de vote dans ses opérations.

Il est prévu un bureau de vote par collège.

À défaut de clause du protocole relative à la composition du ou des bureaux de vote, ou en l'absence de protocole, chaque bureau est composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune en âge dans l'entreprise présents à l'ouverture du scrutin et ayant accepté cette mission. La présidence appartient au plus âgé des trois.

Chaque bureau peut être assisté dans ses opérations d'un employé des services administratifs de l'entreprise. Cet employé ne participe pas aux décisions du bureau mais peut être consulté par lui. Chaque liste peut, vingt-quatre heures à l'avance, désigner à la direction de l'entreprise, pour le temps du scrutin, c'est-à-dire du début des opérations à la proclamation des résultats, un candidat ou un membre du personnel dans chaque bureau de vote pour contrôler le bon déroulement du scrutin. Cette personne ne subit de ce fait aucune réduction de rémunération. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et il n'est pas pris sur les heures de délégation.

Article 2-14

Affichage des communications des délégués du personnel

Un accord entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel fixe l'emplacement et la consistance des panneaux réservés à leurs communications.

À défaut de celui-ci, les salariés doivent être à même de les consulter aisément et sans perte de temps excessive. Les panneaux sont conçus de telle façon que les textes affichés soient à l'abri des intempéries. Si ces panneaux sont fermés à clé, une au moins est à la disposition des délégués du personnel.

À peine d'abus, le droit de communication des délégués du personnel doit s'inscrire dans le cadre de la mission qui leur est impartie.

Est rattachable à l'exercice normal de ce droit, l'affichage notamment :

- des comptes rendus des réunions avec l'employeur,
- des comptes rendus des démarches extérieures s'inscrivant dans le cadre de leur mission auprès de l'inspecteur du travail,
- des enquêtes en matière d'hygiène et de sécurité,
- d'informations relatives au droit du travail.

Les panneaux affectés aux communications des délégués du personnel sont, en tout cas, distincts de ceux affectés aux communications du comité d'entreprise ou des sections syndicales.

Article 2-15

Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise constituent l'une des formes de la vie sociale dans l'entreprise. Les employeurs sont attentifs à doter les comités d'entreprise de moyens en rapport avec l'importance des effectifs et permettant de donner à leurs activités une réalité concrète.

Le financement de ces activités peut faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 2-16

Négociation collective dans l'entreprise

Le domaine de la négociation collective dans l'entreprise est régi par la loi, la présente convention collective nationale ou l'accord des parties au niveau de l'entreprise elle-même.

L'objet de la négociation collective dans l'entreprise est la recherche de solutions contractuelles, équitables et, autant que faire se peut, durables, pour répondre notamment :

- soit aux questions d'ordre collectif relatives aux conditions de travail, d'emploi, de formation professionnelle et de garanties sociales,
- soit aux situations de tension.

Les modalités d'organisation de la négociation sont fixées par les parties sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires prévues pour certains types de négociation.

Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'entreprise peut saisir sa direction d'une demande relative à un ou plusieurs thèmes de négociation.

Cette saisine est effectuée par lettre recommandée, avec accusé de réception, adressée à la direction de l'entreprise, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'entreprise.

Le courrier expose précisément le ou les thèmes que l'organisation syndicale de salariés souhaite voir aborder ainsi que les motifs de sa demande.

La direction de l'entreprise dispose d'un délai d'un mois, sauf exception législative, pour répondre à la demande ainsi formulée par l'organisation syndicale de salariés.

En cas d'acceptation de principe de la part de la direction de l'entreprise, les parties concernées examinent les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.

CHAPITRE 2-2

Relations collectives hors de l'entreprise et dans la branche

Article 2-20

Salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

Le salarié mandaté pour participer au congrès ou à l'assemblée générale d'une organisation syndicale représentative dans la branche peut bénéficier, de la part de son employeur, de l'autorisation d'absence correspondante. L'absence est non rémunérée; elle peut s'imputer sur les jours de congés acquis à quelque titre que ce soit, par le salarié.

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence, la demande écrite du salarié, accompagnée d'une convocation de l'organisation syndicale doit parvenir à l'employeur au moins une semaine avant la date envisagée de son départ.

Le refus de l'employeur d'une telle demande est motivé.

Article 2-21

Fonctions permanentes au sein d'une organisation syndicale représentative dans la branche

Lorsqu'un salarié, ayant plus de 5 ans d'ancienneté telle que définie à l'article [0-21](#), est sollicité par une organisation syndicale représentative dans la branche pour y exercer une fonction permanente, l'employeur peut lui accorder la suspension de son contrat de travail pendant la durée équivalente à celle de la fonction exercée. Il bénéficie à l'expiration de celle-ci d'une priorité de réintégration. Cette priorité court pendant 6 mois à compter de la date de cessation de la fonction.

La demande de réintégration est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge et doit parvenir à l'entreprise au plus tard 2 mois avant la date à laquelle l'intéressé souhaite reprendre un emploi dans l'entreprise.

Avant la reprise d'activité, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour. Il recherche les possibilités de lui confier un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ de l'entreprise.

Les problèmes de formation qui se posent à l'occasion du retour de l'intéressé dans l'entreprise sont pris en considération.

Lors de l'entretien visé au troisième alinéa, sont examinés les besoins de formation de l'intéressé au regard des possibilités d'emploi qui lui sont offertes puis précisés les stages à même de les satisfaire. L'intéressé y est inscrit en priorité. Réintégré, il bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 2-22

Dialogue social dans la branche et commission paritaire nationale

Article 2-22-1 - Dialogue social dans la branche

Des accords de branche déterminent, notamment, les modalités de financement du dialogue social dans la branche.

Voir :

- accord du [17 juin 2010](#) relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales de la branche,
- accord du [14 septembre 2011](#) relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales de la branche.

Article 2-22-2 - Commission paritaire nationale (CPN)

Le paritarisme commande que le nombre des délégués des organisations professionnelles et syndicales aux réunions paritaires nationales consacrées à des travaux techniques ou à des négociations soit identique.

À cet égard, il est précisé que le secrétariat de la CPN n'est pas décompté dans l'effectif de la délégation patronale.

Les modalités d'organisation des réunions paritaires des organisations patronales et syndicales consacrées à des travaux techniques ou à des négociations sont les suivantes :

Article 2-22-21 - Composition des délégations des organisations syndicales

Sous réserve de l'alinéa suivant, les fédérations nationales ou les syndicats nationaux intéressés constituent leurs délégations dûment mandatées comme ils l'entendent parmi les salariés des entreprises relevant de la présente convention collective nationale et/ou parmi leurs membres. Dans tous les cas, la délégation d'une même organisation syndicale ne peut être composée de plus de trois représentants.

Article 2-22-22 - Désignation des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale mandatés par les organisations syndicales nationales représentatives dans la branche ou leurs fédérations

Les organisations syndicales nationales représentatives dans la branche ou leur fédération notifient aux organisations d'employeurs et au secrétariat de la commission paritaire nationale, les noms et les adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation en précisant le domaine et l'étendue de ce mandat.

Chaque employeur intéressé en est informé simultanément par la fédération ou l'organisation nationale syndicale.

Les modifications ultérieures dans les désignations sont communiquées dans les mêmes conditions.

Article 2-22-23 - Dates et convocations des réunions paritaires nationales

Dans la mesure du possible, les dates des réunions paritaires sont arrêtées d'un commun accord pour l'année civile lors de la première réunion de celle-ci.

Sauf exception, la convocation à une réunion paritaire est adressée par le secrétariat de la commission paritaire au moins huit jours à l'avance aux fédérations ou organisations syndicales nationales.

Dès réception de la convocation, les salariés mandatés sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces réunions afin que soient limitées les perturbations que leur absence pourrait causer à la marche générale de l'entreprise.

Article 2-22-24 - Indemnisation des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale participant à des réunions paritaires nationales

Le temps passé par les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale et régulièrement mandatés par les fédérations ou organisations syndicales nationales aux réunions paritaires nationales est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. La rémunération des salariés régulièrement mandatés par les organisations syndicales pour participer à une réunion paritaire est maintenue par leur employeur.

Le temps passé par les salariés aux réunions paritaires nationales est décompté comme le sont les heures de délégation des salariés investis d'un mandat mais ne peut se confondre avec elles. Les heures de trajet comprises dans l'horaire de travail du salarié concerné sont considérées et payées comme du temps de travail effectif.

Article 2-22-25 - Prise en charge des frais de déplacement

Les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par les déplacements des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale, et participant à des réunions paritaires nationales sont pris en charge par les associations de gestion du dialogue social de la branche prévues par l'accord du [17 juin 2010](#), relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales et l'accord du [14 septembre 2011](#) relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales de la branche et selon des barèmes définis par leur conseil d'administration.

Article 2-23

Négociations au niveau de la branche

Chaque année civile, la première réunion de la commission nationale paritaire est consacrée à l'examen des demandes relatives aux thèmes de négociation proposés par les organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'à celles des organisations professionnelles qui participent à ses travaux.

La délégation patronale indique, lors de la réunion suivante de la commission paritaire si elle entend donner une suite favorable aux demandes des organisations syndicales, et dans l'affirmative, dresse le calendrier prévisible de leur examen par la commission.

Article 2-23-1 - Négociations proposées en cours d'année par les organisations syndicales représentatives dans la branche

Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche peuvent saisir les organisations professionnelles d'une ou plusieurs demandes relatives à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de la branche.

La saisine est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée aux organisations professionnelles, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le courrier expose précisément le ou les thèmes que les organisations syndicales de salariés souhaitent voir aborder ainsi que les motifs de leur demande.

Les organisations professionnelles disposent d'un délai d'un mois pour répondre aux demandes des organisations syndicales de salariés.

En cas d'acceptation de principe de la part des organisations professionnelles, les parties concernées déterminent les modalités d'ouverture de négociation sur le ou les thèmes retenus, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.

Article 2-24

Observatoire paritaire de la négociation collective

Article 2-24-1 - Rôle et missions

Il est institué un observatoire paritaire de la négociation collective dont l'objet est d'assurer une relation durable entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives dans la branche et la réalité des négociations.

À cette fin, l'observatoire recueille et conserve les accords conclus dans les entreprises relevant de la présente convention collective nationale pour la mise en oeuvre d'une disposition législative, peu important leur nature eu égard au droit conventionnel en vigueur.

Article 2-24-2 - Organisation et fonctionnement

L'observatoire se réunit une fois par an dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale prévue à l'article 2-22-2. Son secrétariat est assuré par le secrétariat de la commission paritaire nationale [(note 3)] :

(3) Secrétariat : Sedima, 6 boulevard Jourdan 75014 Paris

].

La commission paritaire fixe la fréquence des réunions de l'observatoire ainsi que les modalités de la synthèse des accords recueillis et de leur diffusion.

Article 2-24-3 - Recueil des accords de l'entreprise

Concomitamment à l'accomplissement des formalités de dépôt, les entreprises adressent les accords par voie électronique au secrétariat de la commission paritaire [(note 4)] :

(4) Secretariats-ccn3131@sedima.fr

].

À défaut, l'accord est envoyé au secrétariat de la commission paritaire par tout autre moyen.

CHAPITRE 2-3

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 2-30

Principes généraux

L'hygiène, la sécurité, et les conditions de travail constituent des préoccupations permanentes dans le fonctionnement quotidien des entreprises.

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise, des travailleurs des entreprises extérieures et indépendants, chaque employeur prend ces préoccupations en considération dans la conception, la réalisation et la maintenance tant des locaux que de l'organisation des installations et des outils de travail.

Il appartient à l'ensemble des personnes mentionnées à l'alinéa précédent, d'observer les exigences d'hygiène et de sécurité. L'encadrement a un rôle essentiel dans le respect de cette obligation.

Les entreprises susceptibles de recourir à des travaux insalubres ou dangereux déterminent les conditions dans lesquelles ces travaux sont exercés.

Dans les entreprises occupant moins de trois cents salariés, la durée de chacune des formations des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est fixée par les dispositions réglementaires du code du travail.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Article 2-31

Amiante

La formation à la prévention des risques liés à l'amiante fait l'objet d'un accord de branche.

Voir :

- accord du [18 novembre 2003](#) relatif à la prévention des risques liés à l'amiante.

Article 2-32

Autres produits dangereux

Les entreprises sont tenues de lister les produits dangereux que les salariés peuvent être amenés à manipuler, notamment lors de l'établissement ou de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques afin de mettre en oeuvre les mesures de prévention permettant d'assurer la santé et la sécurité au travail des salariés.

Article 2-33

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Un accord d'entreprise peut comporter des clauses plus favorables que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur du code du travail relatives au fonctionnement, à la composition ou aux pouvoirs du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ainsi qu'à la formation de ses membres.

TITRE III

Le contrat de travail

Le titre III intéresse les clauses générales relatives au contrat de travail à durée indéterminée.

CHAPITRE 3-1

Conclusion du contrat de travail à durée indéterminée

Article 3-10

Cadre juridique

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Il régit les rapports entre l'employeur et le salarié dans le respect de la législation, de la réglementation, des textes internationaux ou communautaires, des accords interprofessionnels applicables dans les champs de la convention collective nationale, de ses clauses et de ses accords et avenants ainsi que, le cas échéant, des accords d'entreprise.

Les conditions d'engagement du salarié sont précisées par écrit et font expressément référence à la convention collective nationale. L'obligation pèse sur chaque employeur qui en relève.

Cet écrit peut prendre la forme d'un contrat rédigé en double exemplaire et signé des deux parties.

Il peut aussi se présenter comme une lettre d'engagement établie par l'employeur, l'acceptation du salarié découlant du seul fait qu'il exécute la prestation de travail.

Article 3-11

Essai professionnel

L'essai professionnel consiste en un test d'aptitude ou une épreuve. Il ne s'inscrit pas dans un processus organisé de travail et n'en tient pas lieu. Il ne se confond pas avec la période d'essai. Sa durée nécessairement limitée est proportionnée à son objet ; elle ne peut dépasser sept heures.

L'essai professionnel ne peut être réitéré.

Le temps passé à effectuer cet essai est indemnisé par l'entreprise sur la base du montant du salaire horaire du premier coefficient du barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis rapporté à la durée de l'essai. De plus, l'entreprise rembourse les frais exposés par l'intéressé à cette occasion selon les barèmes en vigueur en son sein.

Article 3-12

Contrat de travail ou lettre d'engagement

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement est remis au futur salarié avant son entrée effective en fonction. Dans les cas exceptionnels où il n'a pu en être ainsi, ces documents sont délivrés au salarié dans un délai qui ne peut excéder les quinze jours suivants la date de cette entrée en fonction.

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement mentionne notamment :

- l'identité des parties,
- la date de l'engagement du salarié,
- le régime juridique du contrat de travail,
- l'emploi occupé,
- le niveau et le coefficient prévus par la classification conventionnelle des emplois,
- le montant de la rémunération,
- la durée de la période d'essai ainsi que celle du préavis en cas de licenciement ou de démission,
- la référence à la convention collective nationale,
- les clauses de la convention collective nationale relatives à l'organisation et l'aménagement du temps de travail et notamment celles intéressant les astreintes et les forfaits,
- le lieu de travail.

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement comprend aussi toute autre clause convenue entre les parties.

Article 3-13

Clause de non-concurrence

Les modalités d'application de la clause de non-concurrence aux salariés des entreprises de la branche sont régies par un accord de branche.

Voir :

- accord du [17 avril 2008](#) relatif à la clause de non-concurrence modifié en dernier lieu par l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois.

Article 3-14

Période d'essai

Le contrat de travail comporte une période d'essai dont le début coïncide avec le commencement de son exécution. La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement, en situation de travail effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise au regard de leurs attentes respectives, rappel fait que pour cette dernière la finalité de la période d'essai consiste en l'appréciation des qualités professionnelles du salarié.

Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée qui succède à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et dont la formation correspond à l'emploi occupé, ne comporte pas de période d'essai.

Pour les salariés cadres, il convient de se référer aux clauses spécifiques du titre VI.

Article 3-14-0 - Durée de la période d'essai

La durée initiale de la période d'essai dépend de la position de l'emploi du salarié dans la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article [4-10](#).

Elle est de :

- un mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II,
- deux mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III,
- trois mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article [4-10](#).

Appartiennent :

- à la catégorie des ouvriers et employés, les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I à III inclus de la classification prévue à l'article [4-10](#),
- à la catégorie des techniciens et agents de maîtrise, les salariés dont l'emploi est classé aux niveaux IV et VI inclus de la même classification.

La durée de la période d'essai peut toujours être réduite dès son commencement ou au cours de son exécution si les parties en conviennent.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée totale au plus égale à celle de la période initiale.

En cas de suspension du contrat de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à celle de la suspension, sauf exceptions légales, réglementaires ou jurisprudentielles.

La période d'essai initiale et ses modifications de durée font l'objet d'un écrit.

Les propositions de modifications de durée sont notifiées en temps utile au salarié.

Article 3-14-1 - Cessation du contrat au cours de la période d'essai

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée comme satisfaisante par le salarié ou l'employeur, la partie qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge en respectant les délais légaux de prévenance.

Toutes facilités, dans les délais prévus à l'alinéa précédent, sont accordées au salarié dont l'employeur met fin au contrat de travail, au cours ou à la fin de la période d'essai pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aurait pu trouver. Dans ce cas, le salarié n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation des délais légaux de prévenance.

Article 3-14-2 - Poursuite du contrat au-delà de la période d'essai

La confirmation du salarié dans son emploi au-delà de la période d'essai peut faire l'objet d'un écrit de l'employeur. À défaut d'un tel écrit, la poursuite de la relation de travail au-delà de cette période s'effectue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Une fois qu'il a exécuté sa période d'essai, aucune autre période d'essai ne peut être imposée au salarié appelé à un nouvel emploi distinct de celui initialement prévu par son contrat de travail.

En vue d'exercer un nouvel emploi, une période probatoire, qui ne se confond en aucune façon avec une période d'essai, peut être imposée au salarié en cours d'exécution de son contrat de travail. Si cette période n'est pas concluante, le salarié est assuré de retrouver son ancien emploi.

CHAPITRE 3-2

Vie du contrat de travail

Article 3-20

Engagement des parties

Le contrat de travail implique l'engagement réciproque des parties de satisfaire à leurs obligations professionnelles dans le souci de leurs intérêts partagés et le respect

de leurs droits et devoirs respectifs.

Pendant la durée du contrat de travail, les deux parties s'attachent à satisfaire loyalement cet engagement.

CHAPITRE 3-3

Suspension du contrat de travail

Article 3-30

Généralités

L'absence du salarié pour l'un des motifs et dans les conditions définies dans les articles ci-après entraîne la suspension de son contrat de travail.

Le salaire étant la contrepartie du travail, la suspension du contrat a pour conséquence d'int interrompre les obligations de l'entreprise ayant trait au versement de la rémunération, sauf application de dispositions légales ou de clauses conventionnelles particulières dérogeant à cette règle.

Article 3-31

Maladie et accident

Article 3-31-0 - Justification

En cas d'absence pour maladie ou accident, à l'exclusion de celle occasionnée par une maladie professionnelle ou un accident du travail qui obéit à un régime législatif et réglementaire spécifique, le salarié doit, sauf en cas de force majeure, en informer l'employeur dans les quarante-huit heures à compter du début de celle-ci par tout moyen à sa convenance et lui faire parvenir un certificat médical dans les trois jours à compter de la même date.

Article 3-31-1 - Contre-visite

L'employeur a la possibilité de faire visiter le malade par le médecin de son choix. Le médecin-contrôleur effectue la contre-visite au domicile du salarié ou à sa résidence, s'il a été autorisé à en changer pendant le temps de l'arrêt de travail.

Lors de la contre-visite, le médecin-contrôleur décline au salarié sa qualité de docteur en médecine et celle de mandataire de l'employeur. À défaut, le refus du salarié de le recevoir ne peut pas s'analyser en un refus de se soumettre au contrôle médical.

Lorsque le salarié refuse le contrôle ou est absent de son domicile ou de sa résidence en dehors des heures de sortie autorisées par la sécurité sociale, l'employeur est fondé à cesser le versement du complément de salaire lui incombant à compter de la date de la visite.

Le refus de la contre-visite par le salarié ou son absence lors de celle-ci ne peut constituer en soi une cause légitime de licenciement.

Article 3-32

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Les modalités d'indemnisation de ces absences sont prévues au titre [VIII](#) relatif au régime de retraite et de prévoyance applicable dans la branche.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre [VI](#).

Article 3-33

Grossesse - maternité - adoption

Les femmes enceintes sont exemptées de travail notoirement pénible sur présentation d'un certificat médical après avis du médecin du travail. Dans ce cas, il ne peut y avoir de diminution de leur rémunération.

À partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause de quinze minutes le matin et de quinze minutes l'après-midi, sauf accord plus favorable quant à la répartition et à la durée de ces temps de pause. Ces temps de pause sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, le salaire est maintenu pendant la période du congé de maternité ou d'adoption :

- à 75 % pour le ou la salarié(e) ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- à 100 % pour le ou la salarié(e) ayant cinq ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, étant entendu que leur montant, en cas de subrogation et lorsqu'il excède la garantie ci-dessus, est intégralement versé au salarié ou à la salariée.

Article 3-34

Absences pour d'autres motifs

Sauf clauses spécifiques indiquées ci-dessous, les absences pour d'autres motifs sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3-34-1 - Congé spécial pour soigner un enfant

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade ou accidenté aussi longtemps que le médecin estime nécessaire la présence du père ou de la mère à ses côtés.

Article 3-34-2 - Congés exceptionnels pour événement familial

Les congés exceptionnels pour événement familial (mariage, naissance, adoption...) sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À l'occasion des événements familiaux suivants, tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence dans les conditions suivantes :

- décès du conjoint, du partenaire auquel il est lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : trois jours avec maintien du salaire pendant deux jours porté à trois jours si son ancienneté est d'un an au moins,
- décès du père ou de la mère : deux jours avec maintien du salaire pendant un jour porté à deux jours si son ancienneté est d'un an au moins,
- décès des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur : deux jours avec maintien du salaire si son ancienneté est d'un an au moins, un jour avec maintien du salaire si son ancienneté est de moins d'un an,
- décès d'un beau-frère ou d'une belle sœur : 2 jours avec maintien du salaire si son ancienneté est d'un an au moins.

Les absences ainsi autorisées n'entraînent pas de réduction de la durée des congés annuels. Les journées d'absence non prises ne donnent pas droit à rémunération supplémentaire.

CHAPITRE 3-4

Cessation du contrat de travail

Article 3-40

Généralités

La démission, la rupture conventionnelle, le licenciement et le départ ou la mise à la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail :

- la démission du salarié est notifiée par écrit à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Les modalités de sa mise en oeuvre sont précisées par les articles [3-41](#) et suivants,
- la rupture conventionnelle est régie par les dispositions légales, réglementaires et les stipulations contractuelles, ces dernières fixant la date indicative de la rupture du contrat de travail ainsi que le montant de l'indemnité de rupture,
- le licenciement est régi par les dispositions légales et réglementaires et celles des articles [3-41](#) et suivants,
- le départ en retraite du salarié ou sa mise à la retraite à l'initiative de son employeur constitue un mode autonome de cessation du contrat de travail dont les modalités font l'objet des articles [3-43](#) et suivants.

En cas de force majeure, le contrat de travail est rompu de plein droit sans que sa cessation soit imputable à l'une ou l'autre des parties et, partant, sans indemnité de préavis et de licenciement, sauf dispositions législatives ou stipulations contractuelles contraires. La ou le salarié(e) qui, pour élever son enfant, rompt son contrat de travail dans les conditions prévues par les dispositions législatives du code du travail, bénéficie dans l'année qui suit la date de cette rupture d'une priorité d'embauché et de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Toutefois, l'employeur est tenu, pendant une période de 3 mois après la date du terme du congé de maternité ou d'adoption, de réintégrer la ou le salarié(e) dans son emploi.

Article 3-41

Licenciement ou démission du salarié

Article 3-40-0 - Préavis

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée ouvre droit à un préavis réciproque.

La durée du préavis est de :

- En cas de démission :
 - un mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II,
 - deux mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III,
 - trois mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI, de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article [4-10](#).
- En cas de licenciement, hors le cas du licenciement pour faute grave ou lourde :
Pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II :
 - un mois si l'ancienneté est inférieure à deux ans,
 - deux mois si l'ancienneté est égale ou supérieure à deux ans.

Pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III, quelle que soit l'ancienneté : deux mois.

Pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI quelle que soit l'ancienneté : trois mois.

Les obligations réciproques du contrat de travail subsistent pendant le préavis.

La dispense de tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice correspondant au total des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés que le salarié aurait reçue s'il avait accompli son travail. Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend juridiquement fin.

Le salarié qui s'exonère de l'exécution de son préavis sans en avoir été expressément dispensé par son employeur, doit indemniser l'entreprise à concurrence du montant de la rémunération brute qu'il aurait reçue pour la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, le salarié licencié qui a effectué la moitié du préavis peut quitter l'entreprise aux fins d'occuper son nouvel emploi sans avoir à verser la partie de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant à son absence. Il informe son employeur de son intention de quitter l'entreprise au moins quinze jours calendaires avant la date de son départ effectif.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre [VI](#).

Article 3-41-1 - Heures pour recherche d'emploi

Article 3-41-1-1 - Démission

Des facilités d'absence dans la limite de cinquante heures mensuelles sans maintien de la rémunération sont accordées par l'employeur au salarié démissionnaire qui quitterait l'entreprise sans avoir retrouvé de travail. Il appartient à l'employeur d'en arrêter les modalités.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue prorata temporis.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre [VI](#).

Article 3.41-1-2 - En cas de licenciement

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un nouvel emploi, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de cinquante heures par mois réparties à raison de deux heures par jour de travail. Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à retenue sur le salaire et peuvent, avec l'accord de l'employeur, être groupées en tout ou partie. Ces autorisations d'absence prennent fin dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue prorata temporis.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

Article 3-42

Indemnité conventionnelle de licenciement

Sans préjuger de l'application de l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les salariés liés par un contrat à durée indéterminée licenciés, sauf pour faute grave ou lourde, perçoivent une indemnité conventionnelle, dite de licenciement.

Le droit à cette indemnité s'apprécie à la date de notification de la lettre de licenciement ; son montant est calculé comme il suit sur le salaire brut selon l'ancienneté acquise par le salarié au terme de son contrat de travail :

- de 2 ans d'ancienneté à moins de 10 ans : 1/10^{ème} du salaire mensuel par année d'ancienneté,
- de 10 ans d'ancienneté à 22 ans inclus : 1/5^{ème} du salaire mensuel par année d'ancienneté avec un maximum de 3 mois,
- plus de 22 ans d'ancienneté : 1/10^{ème} du salaire mensuel par année d'ancienneté plus 1/15^{ème} du même salaire pour chaque année au-delà de la dixième année.

Pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté, les indemnités sont majorées, pour tenir compte de leur âge, des taux ci-après :

- âge compris entre 50 et 55 ans : 10 %,
- âge compris entre 55 et 60 ans : 15 %,
- âge compris entre 60 et 65 ans : 20 %.

Le salaire mensuel devant servir de base au calcul de cette indemnité conventionnelle de licenciement est le salaire moyen des 3 ou 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, en retenant le calcul le plus favorable au salarié.

Si l'indemnité conventionnelle de licenciement, ainsi calculée est inférieure à l'indemnité prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié perçoit cette dernière. Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre [VI](#).

Article 3-43

Départ ou mise à la retraite du salarié

Article 3-43-0 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance calculé de la manière suivante :

- un mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II,
- deux mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III,
- trois mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI, de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article [4-10](#).

Il bénéficie alors d'une indemnité conventionnelle de départ en retraite, dite de fin de carrière qui est égale :

- à partir de 2 ans d'ancienneté à : 1/2 mois de salaire mensuel,
- à partir de 10 ans d'ancienneté à : un mois et demi de salaire mensuel,
- à partir de 15 ans d'ancienneté à : deux mois de salaire mensuel,
- à partir de 20 ans d'ancienneté à : deux mois et demi de salaire mensuel,
- à partir de 25 ans d'ancienneté à : trois mois de salaire mensuel,
- à partir de 30 ans d'ancienneté à : trois mois et demi de salaire mensuel.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite est le même que celui prévu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement visée à l'article [3-42](#).

Article 3-43-1 - Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'effectue selon les dispositions légales en vigueur. Elle est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

La mise à la retraite d'office s'effectue selon les dispositions légales en vigueur.

La mise à la retraite est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le délai congé afférent à cette rupture est de :

- deux mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II,

- trois mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux III et IV,
- quatre mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux V et VI, de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article [4-10](#).

Le salarié mis à la retraite, perçoit une indemnité conventionnelle calculée, comme il suit, sur le salaire brut et selon l'ancienneté acquise à la date de rupture du contrat de travail :

- de 2 ans à moins de 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire,
- de 10 ans à moins de 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire majorés de 0,20 mois par années d'ancienneté au-delà de 10 ans,
- de 20 ans à moins de 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire majorés de 0,10 mois par année d'ancienneté au-delà de 20 ans,
- à partir de 30 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire majorés de 0,15 mois par année d'ancienneté au-delà de 30 ans.

Si l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite, ainsi calculée est inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié perçoit cette dernière.

TITRE IV

Classification et rémunération

Le premier intéresse la classification conventionnelle des emplois, le second les rémunérations et notamment la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti.

CHAPITRE 4-1

Classification conventionnelle des emplois

Article 4-10

Principes généraux de la classification conventionnelle des emplois

Les emplois exercés par les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale font l'objet d'un classement.

Celui-ci est réalisé dans chaque entreprise selon les principes et modalités prévus par l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois révisée, en tant que de besoin, au moins une fois tous les cinq ans.

Voir :

- avenant du [16 décembre 2010](#) relatif à la classification conventionnelle des emplois

Les emplois s'entendent des activités exercées par les salariés dont les caractéristiques (contenu, lieu d'exercice, modalités d'exécution...) varient en fonction de l'organisation décidée par le chef d'entreprise.

Le classement détermine le montant du salaire minimum mensuel conventionnel garanti de chaque salarié.

Les modalités de première mise en oeuvre de la classification conventionnelle des emplois relèvent de la compétence du chef d'entreprise et sont soumises à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel. Les délégués syndicaux en sont informés dans les mêmes conditions que les institutions représentatives du personnel.

Voir :

- avenant du [16 décembre 2010](#) relatif à la classification conventionnelle des emplois

En l'absence d'institutions représentatives du personnel ou dans les entreprises de moins de onze salariés, la mise en oeuvre de la classification conventionnelle des emplois n'est possible qu'après l'information des salariés.

CHAPITRE 4-2

Rémunérations

Article 4-20

Barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis

Un barème national mentionne le montant des salaires minima mensuels conventionnels garantis aux salariés, eu égard au classement des emplois qu'ils occupent opéré par la classification professionnelle en vigueur et à la durée légale hebdomadaire du travail.

Ce barème fait l'objet d'au moins une négociation dans l'intervalle d'une année.

Le résultat des négociations salariales donne lieu, en tant que de besoin, à la publication d'un avenant à la convention collective nationale.

Article 4-21

Définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti

Le salaire minimum mensuel conventionnel garanti s'entend du salaire rétribuant l'emploi exercé par le salarié au regard de sa classification sur la base de la durée hebdomadaire légale du travail.

Le salaire minimum mensuel conventionnel garanti des salariés à temps partiel est calculé prorata temporis.

Le salaire minimum mensuel conventionnel garanti des salariés au forfait annuel en heures ou en jours est calculé selon les dispositions de l'accord du [22 janvier 1999](#) modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Lorsque le salaire d'un salarié comporte une part variable, l'addition de la part variable et de la part fixe ne peut être inférieure au montant du salaire minimum mensuel

conventionnel garanti résultant de son coefficient conventionnel.

Article 4-21-1 - Éléments à prendre en compte dans la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti

Pour l'application du salaire minimum mensuel conventionnel garanti, il y a lieu de prendre en compte tous les éléments de rémunération quels qu'en soit l'origine, l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité des versements, sans autres exceptions que celles énoncées à l'article [4-21-2](#).

Article 4-21-2 - Éléments exclus de la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti

Dans la mesure où le salaire minimum mensuel conventionnel garanti se définit par rapport à la durée hebdomadaire légale du travail, les heures supplémentaires en sont naturellement exclues. Ne sont pas pris en compte dans la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti, les éléments de la rémunération qui ne sont pas la contrepartie directe du travail ainsi que les primes et gratifications dont l'attribution présente un caractère aléatoire.

Il en est ainsi notamment :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article [4-23](#),
- de la prime conventionnelle d'astreinte,
- de la prime de panier,
- de la prime d'habillement,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- des sommes attribuées pour tenir compte de conditions exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des tâches, fonctions ou responsabilités confiées aux salariés, c'est-à-dire des sommes qui cessent d'être payées lorsque ces conditions prennent fin.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire mensuel inférieur au salaire minimum mensuel conventionnel garanti correspondant à la classification conventionnelle des emplois définie à l'article [4-10](#).

Article 4-22 Rémunération des jeunes

Article 4-22-1 - Rémunération des jeunes travailleurs

Dans tous les cas où des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, effectuent, d'une façon courante et dans les conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés sur les mêmes bases que celles établies pour le salaire du personnel adulte effectuant les mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent et à l'article [3-2](#) du II de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010, les jeunes travailleurs au-dessous de dix-huit ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, ont la garantie du salaire minimum de l'emploi qu'ils exercent, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans la branche d'activité. Ces abattements sont de :

- 20 % avant 17 ans,
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Après six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont les jeunes travailleurs relèvent, ces abattements disparaissent.

Article 4-22-2 - Conditions de travail et rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est calculée selon les dispositions légales et réglementaires du code du travail. Cette rémunération peut être augmentée soit par le contrat d'apprentissage, soit par un accord d'entreprise.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail des jeunes travailleurs sont applicables aux apprentis, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Afin de permettre un apprentissage efficace et rationnel, le nombre des apprentis, dans les entreprises de plus de 10 salariés, ne devra en aucun cas être supérieur au nombre de salariés qui, du fait de l'emploi qu'ils occupent, sont au moins classés au niveau II de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article [4-10](#).

Article 4-22-3 - Rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation

La rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation est régie par un accord de branche.

Voir :

- accord du [4 février 2005](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié en dernier lieu par l'avenant du 14 décembre 2011 portant révision de divers accords relatifs à la formation professionnelle.

Article 4-23 Prime d'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à son salaire réel.

Son taux est calculé en pourcentage du salaire minimum mensuel conventionnel garanti du salarié selon les modalités suivantes :

- 5 % après cinq ans d'ancienneté révolus,
- 7 % après huit ans d'ancienneté révolus,
- 10 % après onze ans d'ancienneté révolus,
- 13 % après quinze ans d'ancienneté révolus.

Le montant de la prime d'ancienneté varie en fonction de la durée du travail du salarié et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté figure à part sur une ligne du bulletin de paie.

Par dérogation à la définition de l'ancienneté que donne l'article [0-21](#) et pour la détermination du taux de la prime, il est tenu compte non seulement de la présence continue du contrat en cours mais, également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, notamment du contrat d'apprentissage, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié ou des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif.

Article 4-24

Indemnité de panier

Le salarié qui effectue plus de deux heures de travail entre 21 heures et 6 heures du matin a droit à une indemnité de panier dont le montant est égal à une fois et demi le salaire horaire du premier coefficient hiérarchique du barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis

Article 4-25

Acompte

Chaque salarié peut, à sa demande, bénéficier d'un acompte de quinzaine. Le montant de l'acompte effectivement perçu figure sur le bulletin de paie du salarié.

TITRE V

Durée de travail et repos

Le titre V est consacré à l'ensemble des règles organisant la durée du travail ou le repos.

CHAPITRE 5-1

Durée du travail

Article 5-10

Modalités et organisation de la durée du travail

La durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail sont fixés par accords de branche.

Voir :

- accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne-temps,
- accord du [22 janvier 1999](#) modifié relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail modifié en dernier lieu par l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 22 janvier 1999 qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois,
- accord du [28 septembre 2006](#) relatif au temps choisi,

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter également aux clauses spécifiques du titre [VI](#).

CHAPITRE 5-2

Repos

Article 5-20

Congés payés

Les congés annuels sont réglés quant à leur durée et à leur indemnisation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de fractionnement des congés, cinq samedis, au maximum, entrent dans le décompte des jours de congé. La cinquième semaine de congé ne peut être accolée au congé principal et est prise durant la période creuse d'activité. Cependant, les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières pourront accoler leur cinquième semaine de congé au congé principal. Un délai d'information réciproque de 2 semaines doit être respecté avant le départ en congé au titre de cette cinquième semaine.

Toutefois, il sera obligatoirement accordé pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, en une seule fois, une période de congé de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les entreprises ont cependant la possibilité de décompter la durée des congés payés en jours ouvrés. Le décompte de la durée des congés en jours ouvrés ne peut être moins favorable pour le salarié que celui découlant de l'application des dispositions législatives qui déterminent la durée des congés en jours ouvrables.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre [VI](#).

Article 5-21

Autres repos

Les autres repos, par exemple, du dimanche, compensateur, les pauses ou les astreintes, le congé de fin de carrière sont organisés par des accords de branche.

Voir :

- accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne-temps,
- accord du [22 janvier 1999](#) modifié relatif à la durée, à l'aménagement et la réduction du temps de travail modifié en dernier lieu par l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 22 janvier 1999 qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois.

TITRE VI

Clauses spécifiques aux salariés cadres

L'ensemble des titres de la présente convention collective nationale est applicable aux salariés cadres sous réserve des clauses spécifiques figurant au présent titre.

CHAPITRE 6-1

Clauses de portée générale

Article 6-10

Définition des salariés cadres

Tels que mentionnés dans l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du [16 décembre 2010](#), sont considérés comme cadres les salariés occupant des emplois faisant appel à des compétences appuyées sur une formation généralement supérieure ou acquises par une expérience équivalente et comportant des responsabilités élevées dans des activités dominantes :

- soit d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de formation,
- soit d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Au sens de la présente convention collective nationale, sont cadres les salariés classés aux niveaux VII à IX.

Aux termes de l'accord du [22 janvier 1999](#) modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiés 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 ses établissements.

Pour être considéré comme un cadre dirigeant, le salarié doit répondre à la définition ci-dessus et être classé au niveau VIII ou IX.

CHAPITRE 6-2

Conclusion du contrat de travail à durée indéterminée

Article 6-20

Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai est de 3 mois. Elle peut toujours être réduite, dès son commencement ou au cours de son exécution, si les parties en conviennent.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée totale au plus égale à celle de la période initiale.

En cas de suspension du contrat de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à celle de la suspension.

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée comme satisfaisante par le salarié ou l'employeur, la partie qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, en respectant les délais légaux de prévenance.

Article 6-21

Contrat de travail ou lettre d'engagement

Outre les clauses de l'article [3-12](#), le contrat ou la lettre d'engagement précise les éventuels avantages en nature, le salaire minimum mensuel conventionnel correspondant à l'emploi occupé et le taux de cotisation au régime de retraite des salariés cadres par répartition appliqué dans l'entreprise.

La lettre d'engagement fait l'objet d'un accusé de réception dans un délai de 15 jours.

La rémunération minimale des salariés cadres au forfait avec référence à un horaire annuel en heures ou en jours et celle des salariés cadres au forfait sans référence horaire sont précisées par l'accord du [22 janvier 1999](#) modifié relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Les modalités de la mutation géographique du salarié cadre seront traitées dans un accord ultérieur.

CHAPITRE 6-3

Vie du contrat de travail

Article 6-30

Congés payés

Compte tenu des conditions d'exercice de la fonction des cadres, de leur charge de travail et de leur implication particulière, les absences exceptionnelles de courte durée autorisées ne peuvent pas entraîner une réduction du nombre total de jours de congés annuels.

Article 6-31

Clauses relatives au temps de travail

Article 6-31-1 - Conventions de forfaits

Les diverses convention de forfaits sont régies par un accord de branche.

Voir :

- accord du [22 janvier 1999](#) modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail modifié en dernier lieu par l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 22 janvier 1999 qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois.

CHAPITRE 6-4

Suspension du contrat de travail en cas de maladie ou d'accident

Article 6-40

Indemnisation des absences occasionnées par la maladie ou l'accident

Article 6-40-1 - Régime de prévoyance actuellement en vigueur

L'indemnisation des absences occasionnées par la maladie ou l'accident est prévue par un accord de branche.

Voir :

- Les articles [3](#), [4](#) et [5](#) de l'avenant n° 40 modifié du 10 décembre 1987.

Article 6-40-2 - Régime substitutif de maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident

Dans le cas où l'accord prévu à l'article précédent ne trouverait plus effet, cette indemnisation serait assurée dans les conditions prévues à l'article [8-21](#).

CHAPITRE 6-5

Cessation du contrat de travail

Article 6-50

Préavis en cas de licenciement ou de démission

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis réciproque, sauf en cas de faute grave ou lourde, est fixé à 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, et sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des rémunérations perçues par l'intéressé durant les 3 derniers mois de travail précédant la dénonciation du contrat de travail.

En cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis sans avoir à payer une indemnité pour l'inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le cadre congédié peut, en accord avec son employeur, quitter l'entreprise pour occuper un nouvel emploi.

Article Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le cadre est autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois, après en avoir fixé les modalités avec la direction, pour recherche d'emploi pendant 50 heures par mois.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue prorata temporis.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération, sauf en cas de démission.

Article 6-51

Indemnité conventionnelle de licenciement

Sans préjuger de l'application de l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les cadres liés par un contrat de travail à durée indéterminée licenciés, sauf pour faute grave ou lourde, perçoivent une indemnité conventionnelle, dite de licenciement, calculée, comme il suit, sur le salaire brut et selon l'ancienneté acquise à la date de rupture du contrat de travail :

- De 2 ans d'ancienneté à 10 ans inclus : 1/10^{ème} du salaire mensuel par année d'ancienneté,
- De 10 ans d'ancienneté à 28 ans inclus : 1/5^{ème} du salaire mensuel par année d'ancienneté avec un maximum de 4 mois,
- plus de 28 ans d'ancienneté : 1/10^{ème} du salaire mensuel par année plus 1/15^{ème} du même salaire pour chaque année au-delà de la 10^{ème} année.

Pour les cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée, pour tenir compte de leur âge, des taux ci-après :

- cadres d'un âge compris entre 50 et 55 ans : 10 %,
- cadres d'un âge compris entre 55 et 60 ans : 15 %,
- cadres d'un âge compris entre 60 et 65 ans : 20 %.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité conventionnelle est la moyenne des salaires bruts effectifs versés au cours des 3 ou 12 derniers mois précédant la dénonciation du contrat en retenant le calcul le plus favorable au salarié

Si l'indemnité conventionnelle de licenciement, ainsi calculée est inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié perçoit cette dernière.

TITRE VII Formation professionnelle et emploi

CHAPITRE 7-1 Formation professionnelle

Article 7-10

Principes généraux et modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Les partenaires sociaux définissent la formation comme l'ensemble des moyens mis en oeuvre par la branche, les entreprises, et par les établissements spécialisés pour permettre aux salariés d'acquérir des qualifications et compétences en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, collectifs et individuels et de s'adapter aux évolutions de l'emploi.

Concernant l'entreprise, les actions de formation lui permettent d'accroître son efficacité sur le marché et la qualité des services rendus.

Les actions de formation ont le plus souvent pour objet :

- l'insertion dans l'entreprise,
- l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences,
- l'amélioration de la maîtrise de la fonction ou de l'emploi,
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi,
- la préparation à d'autres emplois ou fonctions (évolution de carrière, développement de l'expérience professionnelle etc.),
- la familiarisation avec de nouveaux outils de travail, de nouveaux modes d'organisation ou de relations, l'égalité des chances etc.

La définition à court et à moyen terme des besoins de formation professionnelle de la branche constitue un objectif prioritaire des partenaires sociaux.

Ceux-ci déterminent les voies et moyens visant à les satisfaire, notamment un financement approprié des actions de formation et un organisme collecteur paritaire agréé habilité à collecter les contributions dues par les entreprises au titre du financement des actions de formation.

Les partenaires sociaux s'assurent que l'organisation et la pratique de l'organisme paritaire collecteur agréé qu'ils ont choisi, respectent les orientations de la branche en matière de formation professionnelle.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle dans la branche sont réglées par des clauses de la convention collective nationale ou des accords de branche qui intéressent notamment :

- la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle,
- la formation professionnelle tout au long de la vie,
- la fonction tutorale,
- la commission paritaire nationale pour l'emploi,
- les certificats de qualification professionnelle,
- l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 7-11

Collecte et gestion des contributions dues par les entreprises

Article 7-11-1 - Contributions dues au titre de la formation professionnelle

Cette matière est organisée par des accords de branche et des avenants.

Voir :

- avenant n° 44 du 30 mars 1999 relatif à la contribution de la Fnar au financement de la formation professionnelle continue,
- accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle,
- avenant n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 juin 2004,
- accord du [20 novembre 2009](#) relatif à la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel,
- accord du [21 juin 2011](#) visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue,
- accord du 14 décembre 2011 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle dans les entreprises autres qu'artisanales.

Article 7-11-2 - Collecte de la taxe d'apprentissage

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, et assujetties par ailleurs au paiement de la taxe d'apprentissage sont invitées à verser leur contribution à l'Association des Syndicats de la Distribution et de la Maintenance des matériels (ASDM) [[note 5](#)] :

(5) www.asdm.fr

] en sa qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

La commission paritaire nationale pour l'emploi mentionnée à l'article [7-16](#) est informée de l'utilisation des fonds collectés.

Article 7-12

Formation professionnelle tout au long de la vie

La formation professionnelle tout au long de la vie est traitée par un accord de branche.

Voir :

accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie modifié en dernier lieu par l'avenant du 14 décembre 2011 portant révision de divers accords relatifs à la formation professionnelle.

Article 7-13

Fonction tutorale

Article 7-13-1 - Tutorat

Le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et des contrats d'apprentissage.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et d'apprentissage,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont précisés dans le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Article 7-13-2 - Désignation du tuteur

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur une liste de volontaires, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur appartient obligatoirement à l'établissement dans lequel travaille le salarié à former. Sans que cela puisse faire obstacle au volontariat, compte tenu de la structure des entreprises de la branche, le tuteur peut être l'employeur lui-même s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le rôle du tuteur est essentiel ; il doit posséder non seulement une autorité professionnelle reconnue, mais aussi des qualités de communication et de pédagogie. Le tuteur salarié peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus y compris les contrats d'apprentissage. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut en suivre au maximum que deux.

Article 7-13-3 - Rôle du tuteur

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes. Pour ce faire, il consacre au moins deux heures par semaine à chaque salarié dont le tutorat lui a été confié.

Article 7-13-4 - Préparation et formation du tuteur

Pour favoriser l'exercice de ces missions, le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) préconise la mise en place de formations pour les tuteurs et tient à la disposition des entreprises le référentiel de la formation ainsi que la liste des formateurs préconisés.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent de la branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation selon des montants définis par la CPNE. À défaut de fonds disponibles, la formation peut être prise en charge sur la contribution relative au plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ou, à défaut, sur la contribution conventionnelle supplémentaire à l'effort de formation dans la branche.

Dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, il est décidé d'aider les entreprises par la prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale. L'employeur peut ainsi demander à l'OPCA dont il relève, la prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite du plafond fixé par les dispositions réglementaires du code du travail relatives aux dépenses du tutorat liées au contrat de professionnalisation. Cette prise en charge s'effectue sur les fonds affectés à la professionnalisation ou, à défaut de fonds disponibles, sur la contribution conventionnelle à l'effort de formation dans la branche.

Article 7-14

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 7-14-1 - Nature et objet des CQP

Article 7-14-11 - Définition du CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, la qualification professionnelle obtenue dans un emploi relevant des secteurs d'activité de la branche.

Conformément à l'article 7-16-1, le CQP est créé par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) seule instance habilitée à représenter la branche dans ce domaine. Le CQP est délivré sous sa responsabilité exclusive.

Article 7-14-12 - Conditions d'obtention d'un CQP

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux personnes qui ont subi avec succès les examens organisés dans le cadre de ces formations.

Article 7-14-13 - Personnes pouvant obtenir un CQP

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme chargé de les dispenser conformément aux clauses du cahier des charges visé à l'article [7-14-21-3](#).

Dans les deux premiers cas mentionnés ci-dessous, la demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou directement par l'intéressé dans les autres cas.

Les demandes d'inscription sont satisfaites prioritairement dans l'ordre suivant :

- d'abord, les jeunes de 16 à 25 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires du code du travail en vigueur relatives aux contrats de professionnalisation,
- puis, les salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur,
- puis, les salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation,
- ensuite, les personnes désireuses d'exercer l'un des emplois repères prévus par l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion,
- enfin, les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

L'admission de ces personnes est subordonnée, le cas échéant, aux conditions particulières prévues par le cahier des charges, relatives notamment au niveau de formation et à l'appréciation de la motivation.

Article 7-14-2 - Institution du CQP

Article 7-14-21 - Création du CQP

Article 7-14-21-1 - Délibération de la CPNE

La décision de créer un CQP est prise par la CPNE dans les conditions prévues à l'article 7-16-1, au vu de la conformité du cahier des charges aux prescriptions de l'article [7-14](#).

La décision prend la forme d'une délibération à laquelle un exemplaire du cahier des charges est annexé.

La CPNE se réserve le droit d'exiger la communication de tous les documents tendant à prouver l'existence et la bonne marche dudit organisme.

Article 7-14-21-2 - Rapport d'opportunité

Les organisations représentées à la CPNE sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP.

Toute demande émanant d'une ou de plusieurs organisations est portée de plein droit à l'ordre du jour de la CPNE. Cette demande est obligatoirement accompagnée d'un rapport d'opportunité comportant une évaluation :

- du domaine de qualification recherché et des besoins existants,
- du profil professionnel et des perspectives d'emploi,
- de la compatibilité du titre à créer avec les diplômes et titres existants.

Après en avoir délibéré, la CPNE donne ou non son aval à ce rapport, dont l'adoption va conduire à la préparation du cahier des charges.

Article 7-14-21-3 - Cahier des charges pédagogiques

Un cahier des charges pédagogiques doit être élaboré pour réaliser les actions de formation.

Ce cahier des charges comporte obligatoirement :

- le parcours formatif nécessaire à l'obtention de la qualification,
- le titre et les caractéristiques de la qualification professionnelle,
- les publics visés et les conditions d'inscription aux examens,
- la description des actions de formation (nature, durée, objectifs pédagogiques, organisation administrative),
- une proposition de positionnement dans la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article [4-10](#) au bénéfice des futurs titulaires du CQP.

Article 7-14-22 - Renouvellement, modification et suppression du CQP

Chaque CQP est créé pour une période initiale de 2 ans.

Au terme de celle-ci, le CQP se trouve :

- soit reconduit par tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable,
- soit supprimé par la CPNE, auquel cas les titulaires de ce CQP continuent de bénéficier de la garantie minimale de classement prévue à l'article 4-10,
- soit reconduit après modifications décidées par la CPNE, pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNE.

L'éventuelle décision de la CPNE de ne pas renouveler un CQP n'empêche pas les actions de formation en cours d'être menées à leur terme, jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir conformément à l'article [7-14-4](#) ci-dessous.

Article 7-14-3 - Organisation des cycles de formation

Article 7-14-31 - Organisation des stages

Les organismes dispensant une formation conduisant à un CQP doivent se conformer au cahier des charges pédagogiques et être agréés par la CPNE.

Article 7-14-32 - Organisation des examens

Seules sont admises à se présenter à l'examen, les personnes ayant effectivement suivi l'ensemble des cycles pédagogiques prévus par le cahier des charges.

En cas d'échec à l'examen, le candidat peut être admis à le repasser une deuxième fois.

La CPNE prend, dans le respect des prescriptions particulières du cahier des charges, toutes décisions relatives notamment au calendrier des examens, à la constitution des jurys, au contenu et au niveau desdits examens.

Le jury comprend un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales de salariés désignés par la CPNE, auxquels s'ajoute un membre de l'organisme chargé des examens.

Il délivre, au nom de la CPNE, les certificats qui sont imprimés à l'en-tête de la commission.

Article 7-14-4 - Conséquences de l'obtention d'un CQP

Article 7-14-41 - Garantie minimale de classement

Le titulaire d'un CQP doit être classé au moins au coefficient prévu à cet effet dans l'annexe III de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, ou mentionné sur la délibération créant ce CQP dans les cas suivants :

- embauchage pour occuper un emploi nécessitant la qualification professionnelle correspondant :
 - soit à un CQP obtenu au terme d'un contrat de professionnalisation dans l'entreprise considérée,
 - soit à un CQP obtenu préalablement à l'entrée dans l'entreprise.
- reprise des fonctions dans l'entreprise, au terme d'un stage de formation continue, à l'initiative de l'employeur, à l'issue duquel le salarié a obtenu un CQP.

Dans le cas où l'obtention d'un CQP ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement. Il s'agit des cas suivants :

- embauchage d'un salarié titulaire d'un CQP attestant d'une qualification autre que celle requise pour occuper l'emploi,
- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'un congé individuel de formation au terme duquel l'intéressé a obtenu un CQP ; toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner en priorité sa candidature.

Article 7-14-42 - Degré de qualification professionnelle

La garantie minimale de classement est fixée, pour chaque CQP, par la CPNE qui le crée. Elle est déterminée par un examen du cahier des charges au regard des critères de classement institués par la convention collective nationale.

Article 7-15

Observatoire des métiers et des qualifications

Il est créé par un accord de branche un observatoire des métiers et des qualifications sous la forme d'une association régie par la loi de 1901.

Voir :

Accord du [4 février 2005](#) portant création de l'observatoire des métiers et des qualifications

Article 7-16

Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

Article 7-16-1 - Missions de la CPNE

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) est chargée de la définition des orientations de la branche en matière de formation et d'emploi notamment de ses financements, de la promotion de la politique de formation, du suivi de l'évolution de l'emploi dans la branche, et de l'anticipation des emplois et des activités de la branche, notamment en relation avec l'observatoire des métiers de la branche.

La commission paritaire nationale pour l'emploi établit et tient à jour une liste des cours, stages, sessions préconisés par elle et présentant un intérêt dans les secteurs d'activité de la branche. Ladite préconisation doit tenir compte de la qualité pédagogique des stages, c'est-à-dire de leur structure, des moyens et des contenus des formations offertes (durée des cours, programmes, qualité de l'équipement et du personnel enseignant) et le cas échéant des résultats antérieurs. Les actions de

formation ont pour objet :

- L'adaptation au poste de travail et / ou au maintien dans l'emploi du fait de ses évolutions. Ces actions permettent de :
 - préparer les salariés à des emplois dans lesdites branches,
 - perfectionner les salariés y occupant des postes dans les spécialités mises en oeuvre,
 - perfectionner les salariés dans certaines techniques nouvelles mises en oeuvre,
 - perfectionner les personnels de maîtrise et d'encadrement dans les différentes disciplines afin de mieux leur permettre d'assumer leurs responsabilités.
- Le développement des compétences au travers de formations pouvant conduire à des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification professionnelle.

La commission paritaire nationale pour l'emploi a également pour missions principales :

- de tenir et d'actualiser la liste des formations et parcours de formation éligibles au titre des objectifs prioritaires et notamment ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation,
- d'établir et d'actualiser la liste des actions éligibles à la « période de professionnalisation », en fonction des publics concernés,
- de préconiser les conditions de prise en charge des actions conduites dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation,
- de mettre en place et de suivre le dispositif des CQP de la branche,
- de donner, le cas échéant, un avis sur le contenu et les conditions de mise en oeuvre des contrats d'objectifs régionaux ou inter-régionaux visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation,
- d'accompagner le cas échéant les travaux menés par l'observatoire des métiers et des qualifications,
- d'apprécier les actions de manière quantitative et qualitative pouvant faire appel à des prestataires.

Sur la base des informations de l'observatoire des métiers et des qualifications qu'elle reçoit, elle peut émettre toute proposition ou suggérer toute orientation en matière de formation professionnelle auprès de la commission paritaire.

CHAPITRE 7-2

Emploi

Article 7-20

Clauses générales

Article 7-20-1 - Embauchage-réembauchage

Les emplois vacants sont pourvus par les salariés de l'entreprise ou par l'embauche de nouveaux salariés.

Le personnel de l'entreprise est tenu informé par tout moyen à la disposition de l'employeur des postes appelés à être libérés ou créés.

Les salariés recrutés sur le marché de l'emploi le sont, soit directement, soit par l'intermédiaire des organismes officiels de placement.

Les employeurs sont liés par les dispositions légales en vigueur relatives aux priorités de réembauchage.

Article 7-20-2 - Débauchage

La défense des intérêts de la profession mentionnée à l'article [1-41-0](#) implique la prohibition des manoeuvres de concurrence déloyale qui se manifeste notamment par les pratiques de débauchage de salariés.

La sanction du débauchage du personnel peut être mise en oeuvre par les organisations signataires, rappel fait que pour être répréhensible, le débauchage doit avoir été causé par des manoeuvres frauduleuses et dans un but précis (détournement de clientèle, connaissance des secrets de fabrication, utilisation des connaissances acquises par le salarié...).

Article 7-21

Clauses propres à certaines catégories de salariés

Les clauses propres à certaines catégories de salariés sont distribuées entre les articles qui suivent et des accords de branche et avenants.

Article 7-21-1 - Conditions d'emploi des salariés travaillant sur écran

Les salariés travaillant de manière permanente ou prolongée sur écran, bénéficient au cours de leur travail, le matin et l'après-midi, de deux pauses rémunérées de 15 minutes chacune. Dans le cas où la période de travail, pause comprise, est d'une durée supérieure à cinq heures, une pause supplémentaire de 15 minutes également rémunérée est accordée.

Le travail sur écran peut faire l'objet d'un roulement du personnel au cours de la journée si cette organisation du travail est compatible avec les besoins du service.

Article 7-21-2 - Conditions d'emploi des salariés handicapés

Dans le respect du principe de non-discrimination, un accord de branche fixe les modalités d'emploi des salariés handicapés.

Voir :

- accord du [4 février 2009](#) 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées.

Article 7-21-3 - Conditions d'emploi des femmes

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale et leur garantissent les mêmes conditions de promotion.

Des accords de branche et des avenants fixent les modalités de mise en oeuvre de l'alinéa qui précède.

Voir :

- accord du [4 juillet 2008](#) relatif à l'égalité professionnelle et la mixité des emplois,
- accord du [16 juin 2009](#) relatif à la mise en oeuvre de la nouvelle classification,
- avenant du [16 décembre 2010](#) relatif à la classification conventionnelle des emplois,
- accord du [8 mars 2011](#) relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Article 7-21-4 - Conditions d'emploi des stagiaires

Le stage, peu important qu'il ait un caractère obligatoire ou non, a pour objet de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Il ne s'exécute pas dans le cadre d'un contrat de travail.

L'absence de formation par l'entreprise et l'affectation exclusive aux tâches normales d'un emploi dans celle-ci peuvent constituer pour le juge du contrat de travail un motif de requalification du stage en contrat de travail. Il en est de même lorsque l'entreprise retire un profit direct de la présence du stagiaire.

Article 7-21-5 - Emploi du personnel à temps partiel

L'emploi du personnel à temps partiel est abordé au [4-2](#) et [4-2-1](#) du V de l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les enquêtes menées lors de son élaboration ont montré que le travail à temps partiel, marginal au niveau de la branche, est essentiellement présent au niveau des très petites entreprises.

Les entreprises, au moyen d'accords, ou à défaut directement, s'efforcent d'adapter les clauses conventionnelles aux salariés à temps partiel, notamment pour ce qui est :

- de la définition des emplois, activités ou fonctions susceptibles d'être occupés ou exercés à temps partiel,
- des modalités pratiques selon lesquelles ces salariés peuvent accéder à la formation,
- du mode de décompte des congés lorsque le travail à temps partiel porte sur moins de cinq jours par semaine,
- des modalités de rémunération et d'indemnisation des frais de transport de ces salariés ainsi que les modalités d'accès aux avantages sociaux institués par l'entreprise,
- des modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement et de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

Article 7-21-6 - Conditions d'emploi des salariés âgés

Les conditions d'emploi des salariés âgés sont fixées par un accord de branche.

Voir :

- accord du [15 juillet 2009](#) modifié relatif à l'emploi des seniors.

TITRE VIII Retraite et prévoyance

CHAPITRE 8-1 Régime obligatoire de retraite complémentaire

Article 8-10

Salariés non cadres non visés à l'article [8-11](#)

Conformément aux clauses de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 modifié, les salariés non cadres bénéficient d'un régime obligatoire de retraite complémentaire.

Il est fait application aux salariés non cadres assujettis aux assurances sociales agricoles, de l'arrêté interministériel du 19 décembre 1975, portant extension du champ d'application professionnel de la convention nationale de retraite des cadres du 24 mars 1971.

Article 8-11

Salariés cadres ou salariés non cadres pouvant être rattachés au régime de retraite des cadres

Les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ainsi que ses annexes s'appliquent respectivement aux :

- salariés cadres dont les emplois sont classés aux niveaux VII à IX (coefficients C10 à C60),
- salariés dont les emplois sont classés au niveau VI (coefficients B70 et B80), de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article [4-10](#).

Selon l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et ses annexes, les entreprises peuvent demander l'extension du régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres au bénéfice des salariés suivants :

- employés dont les emplois sont classés au niveau III (coefficients A70 et A80),
- techniciens et agents de maîtrise dont les emplois sont classés aux niveaux IV et V (coefficients B10 à B60)

En ce qui concerne les salariés visés par le présent article, assujettis aux assurances sociales agricoles, tels que définis par la convention nationale de retraite et de prévoyance du 2 avril 1952, il est fait application de l'arrêté interministériel du 19 décembre 1975 portant extension du champ d'application professionnel de la convention précitée.

CHAPITRE 8-2

Régime de prévoyance

Un régime de prévoyance a pris effet dans la branche le 1^{er} avril 1988 et a continuellement été amélioré depuis lors. Son application se poursuit aussi longtemps que le contrat avec l'organisme gestionnaire se prolonge.

Il organise notamment les garanties afférentes à tous les salariés en cas d'absence due à la maladie ou à un accident.

Aussi ce chapitre comprend deux articles :

- l'article [8-20](#) qui intéresse l'actuel régime de prévoyance en vigueur depuis le 1^{er} avril 1988 applicable aux employés, agents de maîtrise, VRP et salariés cadres,
- l'article [8-21](#) relatif au régime substitutif de maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident applicable aux employés, agents de maîtrise et salariés cadres.

Article 8-20

Régime de prévoyance actuellement en vigueur

Le régime du maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident est organisé par les clauses de l'avenant n° 40 du [10 décembre 1987](#) modifié, tant que celui-ci reste en vigueur. Les VRP relèvent des clauses de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié.

Article 8-21

Régime substitutif de maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident

Dès lors que le régime de prévoyance prévu à l'article [8-20](#) cesserait de produire effet, les clauses des articles [13](#) du chapitre II et [5](#) du chapitre III - dont l'application est suspendue depuis le 1^{er} avril 1988 - de la convention collective nationale du 30 octobre modifiée en dernier lieu le 10 décembre 1985 reprendraient vigueur dans l'attente de la conclusion d'un nouveau contrat avec l'organisme gestionnaire désigné par les partenaires sociaux.

Ces articles sont repris dans l'annexe reproduisant les deux articles non abrogés de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

TITRE IX

Clauses particulières

CHAPITRE 9-1

Clauses diverses

Article 9-10

Participation, intéressement et plans d'épargne salariale

a - Participation

Pour toutes les entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale et soumises à l'obligation prévue en matière de participation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche entendent privilégier la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation.

b - Intéressement

Afin d'associer les salariés aux performances de l'entreprise, un accord d'intéressement peut être conclu en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

c - Plans d'épargne salariale

Un ou plusieurs plans d'épargne salariale peuvent être mis en place dans les entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ils ouvrent aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur attachées à ce type de dispositif.

L'alimentation du ou des plans peut se faire notamment en liaison avec les dispositifs d'intéressement et de participation et, éventuellement, par un abondement de l'entreprise.

Article 9-20

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Certains aspects de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont été abordés à l'occasion de la négociation d'accords tels ceux relatifs à la formation professionnelle, à l'emploi des seniors ou à la classification conventionnelle des emplois.

Le diagnostic, qualitatif et quantitatif des emplois, établi au travers des emplois repères qui informent ce dernier accord, permet de créer les bases d'une négociation de branche élargie à tous les thèmes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Parmi ceux-ci, figurent les parcours professionnels notamment dans de très petites structures, la prise en compte de la pénibilité du travail dans ces dernières et la politique des âges.

TITRE X

Clauses transitoires et finales

CHAPITRE 10-0

Conséquences de la prise d'effet de la convention collective nationale révisée

Sauf exceptions visées au deuxième alinéa, sont abrogées par l'effet de la rédaction de la convention collective nationale révisée les clauses antérieures de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, mise à jour le 10 décembre 1985 et modifiée en dernier lieu par l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de la convention collective qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois.

Pour l'application éventuelle de l'article 8-21, les clauses des articles 13 du chapitre II et 5 du chapitre III de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée ne sont pas abrogées.

Les clauses révisées de la convention collective de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dites S.D.L.M succèdent à la date d'entrée en vigueur prévue au chapitre 10-3 à celles du préambule et des chapitres I, II, III, IV et V de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée mise à jour en dernier lieu le 10 décembre 1985. Sont également abrogés, soit par l'effet de leur intégration dans les clauses révisées de la convention collective, soit par l'effet d'une abrogation antérieure dans le cadre de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 mise à jour en dernier lieu le 10 décembre 1985, les avenants et accords qui ne figurent pas sur la liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective.

Du fait du refus de son extension par le ministère du travail, l'accord du 16 juin 2009 dit de substitution est également abrogé.

CHAPITRE 10-1

Difficultés liées au passage de l'ancienne convention collective nationale à la version révisée

Dans les 12 mois qui suivent la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale révisée dite SDLM, les difficultés d'interprétation liées à son application dans les entreprises, qui n'ont pu être réglées au niveau de celles-ci, sont portées devant la commission d'interprétation par les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau de la branche.

À l'occasion de leur examen, la commission d'interprétation peut suggérer des améliorations de rédaction des clauses litigieuses.

CHAPITRE 10-2

Questions liées à l'application de la convention collective nationale révisée

À la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective, un certain nombre d'avenants à la convention collective du 10 octobre 1969 modifiée envoyés à l'administration ne sont pas encore étendus par elle.

Le libellé du titre de ces accords et avenants reste en italique dans les articles qui précèdent, de la convention collective nationale aussi longtemps qu'ils ne sont pas étendus.

Les avenants à la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée conclus et signés entre la date de signature du présent avenant et celle de son extension prévoient, si besoin est, dans leurs clauses finales, les modalités de leur accueil dans les différents titres de la convention collective nationale révisée.

Ce principe d'écriture est adopté à la seule fin d'éviter la négociation et la conclusion d'un avenant tendant à l'intégration des clauses de ces accords dans la convention collective nationale révisée.

CHAPITRE 10-3

Entrée en vigueur de la convention collective révisée

La présente convention collective nationale révisée dite SDLM entre en vigueur à la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant relatif à sa révision au Journal officiel de la République française (JORF).

Annexes

Annexe 1 - Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective

(mod. par 🗨)

Avenant n° 7, 26 juin 2012, étendu par arr. 28 janv. 2013, JO 2 févr. 2013, applicable dès sa signature [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

Avenant n° 1, 31 oct. 2012, non étendu [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FTM CGT ;

FFOM.

]

Accord 26 mars 2013, non étendu, applicable à compter de la parution au JO de l'arrêté d'extension [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DLR ;

FNAR.

SE.DI.MA ;

SMJ.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

FO ;

CSNVA.

]

Avenant 29 oct. 2013, non étendu, applicable à la date de signature [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

Avenant n° 1, 3 déc. 2013, non étendu [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

]

Égalité professionnelle des hommes et des femmes

- Accord 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et mixité des emplois (impératif, étendu le 24 février 2009),
- Accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (impératif, étendu le 11 janvier 2012).

Clause de non-concurrence

- Accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence (impératif, étendu le 24 février 2009),
(Al. précédent remplacé par Avenant 29 oct. 2013) Accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence modifié en dernier lieu par l'avenant du 29 octobre 2013
- Avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non concurrence qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective).

Risques liés à l'amiante

- Accord du 18 novembre 2003 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante (impératif, étendu le 21 juin 2004).

Emploi des handicapés

- Accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées, (impératif, étendu le 4 novembre 2009).

Classification

- Accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en oeuvre de la nouvelle classification (impératif, étendu le 4 novembre 2009),
- Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois (impératif, étendu le 9 janvier 2012),
- Avenant du 20 mars 2012 portant rectification d'erreurs matérielles à l'annexe VII de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective).

Durée, aménagement et réduction du temps de travail

- Accord du 16 septembre 1997 instituant le compte épargne temps (impératif, étendu le 5 juin 1998),
- **(Accord 26 mars 2013, non étendu) Accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne temps**
- Accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, aménagement et réduction du temps de travail (impératif, étendu le 14 avril 1999),
- Avenant n° 1 du 24 juin 1999 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif étendu le 24 mars 2000),
- Avenant n° 2 du 24 juin 1999 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 24 mars 2000),
- Avenant n° 3 du 20 décembre 2000 relatif à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 18 juillet 2001),
- Avenant n° 4 du 25 septembre 2003 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 18 mai 2004),
- Avenant n° 5 du 19 janvier 2006 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 14 avril 1999),
- Accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi (impératif, étendu le 26 juillet 2007),
- Avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective).

Formation professionnelle

- Avenant n° 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution FNAR au financement de la formation professionnelle continue (impératif, étendu le 18 décembre 1989),
- Avenant n° 53 du 10 juin 1992 relatif à la participation à la formation professionnelle continue des employeurs occupant moins de 10 salariés (impératif, étendu le 4 février 1993),
- Accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle 2005 (impératif, étendu le 22 avril 2005),
- Accord du 4 février 2005 relatif à la formation tout au long de la vie (impératif, étendu le 10 août 2005),

- Accord du 4 février 2005 relatif à la création de l'observatoire des métiers et des qualifications (impératif, étendu le 12 octobre 2005),
- Avenant n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation (impératif, étendu le 20 février 2006),
- Avenant n° 78 du 28 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de maréchalerie (impératif, étendu le 2 juillet 2007),
- Avenant n° 2 du 2 octobre 2007 relatif à la gestion des fonds de la formation professionnelle (impératif, étendu le 25 juillet 2008),
- Accord du 20 novembre 2009 relatif à la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (impératif, étendu le 3 août 2010),
- **(Al. précédent remplacé par Avenant n° 1, 3 déc. 2013) Avenant n° 1 du 3 décembre 2013 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) visé par l'article L. 6332-19 (impératif, non étendu)**
(Avenant n° 1, 31 oct. 2012, étendu) Accord du 21 juin 2011 modifié visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue.

- Accord du 14 décembre 2011 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle dans les entreprises autres qu'artisanales (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective),

- Avenant du 14 décembre 2011 portant révision de divers accords relatifs à la formation professionnelle notamment l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective).

- (Avenant n° 1, 31 oct. 2012, étendu) Avenant n° 1 du 31 octobre 2012 à l'accord visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation professionnelle.

(Accord 6 juin 2013, non étendu) Accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle

Prévoyance

- Avenant n° 40 du 10 décembre 1987, relatif à la mutualisation du risque maladie-accident (impératif, étendu le 3 juin 1988),
- Avenant n° 40 bis du 2 mars 1988 relatif aux dispositions complémentaires de l'avenant n° 40 (impératif, étendu le 3 juin 1988),
- Avenant n° 40 ter du 10 décembre 1997 relatif à la mutualisation du risque maladie (impératif, étendu le 24 avril 1998),
- Avenant n° 40 quater du 7 février 2001 relatif à la mutualisation du risque accident (impératif, étendu le 18 juillet 2001)
- Avenant n° 5 du 3 juillet 2007 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 (impératif, étendu le 25 juillet 2008),
- Avenant n° 6 du 15 juillet 2009 (impératif, étendu le 18 mars 2010),
- Avenant du 16 décembre 2010 modifiant l'article 4 de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 40 relatif à la mutualisation du risque maladie accident du travail (impératif, étendu le 9 janvier 2012).

(Avenant n° 7, 26 juin 2012, étendu) Avenant n° 7 du 26 juin 2012 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

Emploi des seniors

- Accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors (impératif, étendu le 26 janvier 2010)
- Avenant du 20 novembre 2009 relatif à l'accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors, (impératif, étendu le 18 mars 2010).

Dialogue social

- Accord du 17 juin 2010 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales (impératif, étendu le 19 septembre 2011),
- **Accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales dans la branche (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective).**

L'attention du lecteur est appelée sur le point suivant :

Ces accords et avenants peuvent se référer à la numérotation d'articles de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

Il convient de leur substituer les références de la convention collective révisée, dite SDLM ayant le même objet.

Annexe 2 - Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007

(mod. par 🗨️)

Avenant n° 79 du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2007,

Avenant n° 80 du 4 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2008,

Avenant n° 82 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2009,

Avenant n° 83 du 16 avril 2010 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2010,

Avenant n° 84 du 11 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011,

Avenant n° 85 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.

L'attention du lecteur est appelée sur le point suivant :

Ces avenants peuvent se référer à la numérotation d'articles de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

Il convient de leur substituer les références de la convention collective révisée, dite SDLM avant le même objet.

Annexe 3 - Annexe reproduisant les deux articles non abrogés de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée

Chapitre II - Annexe «collaborateurs»

Article 13

Indemnité maladie, accident, y compris accident du travail et maladie professionnelle

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés, sous réserve qu'ils soient pris en charge par la sécurité sociale, bénéficient du maintien de leurs salaires pendant les périodes et aux taux indiqués ci-après en fonction de leur ancienneté :

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

Il est précisé que l'indemnisation au taux de 50 % ne trouve effet que pour les salariés ayant une rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale ou quel que soit le salaire en cas d'hospitalisation.

Les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont déduites du montant du salaire ainsi maintenu, étant entendu que leur montant, en cas de subrogation et lorsqu'il excède la garantie ci-dessus, est intégralement versé au salarié. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance sont également déduites mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur. En tout état de cause, le montant des indemnités perçues ne peut être supérieur au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant la durée d'indemnisation.

Si plusieurs arrêts de travail sont accordés, à ce titre, à un salarié au cours des 12 derniers mois, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des durées fixées ci-dessus.

Pour les salariés appointés par un salaire fixe plus prime et/ou commissions, le salaire mensuel devant servir de base au calcul de cette indemnité est le salaire moyen mensuel des 12 derniers mois.

Seuls les arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou de la maladie professionnelle ne réduisent pas pendant un an la durée des congés payés.

Chapitre III - «Annexe cadres»

Article 5

Indemnité maladie, accident, y compris accident du travail et maladie professionnelle

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical pouvant éventuellement donner lieu à contre-visite à la demande de l'employeur ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté et justifiée dans les conditions prévues au paragraphe précédent, les cadres, sous réserve qu'ils soient pris en charge par la sécurité sociale, bénéficient du maintien de leurs salaires pendant les périodes et aux taux indiqués ci-après, en fonction de leur ancienneté.

Ancienneté	Indemnisation	
	Durée (1)	Taux (%)
1 an à < 3 ans	45	100
	45	50
3 ans à < 5 ans	45	100
	30	66,66
	15	50
5 ans à < 8 ans	90	100
8 ans à < 13 ans	90	100
13 ans à < 18 ans	90	100
	10	66,66
18 ans à < 23 ans	90	100
	30	66,66
23 ans à < 28 ans	90	100
	50	66,66
28 ans à < 33 ans	90	10
	70	66,66
33 ans et plus	90	100
	90	66,66
(1) En jours calendaires		

Si plusieurs congés de maladie séparés par une reprise effective de travail sont accordés à un cadre au cours des 12 derniers mois, la durée de

l'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont déduites du montant du salaire ainsi maintenu, étant entendu que leur montant, en cas de subrogation et lorsqu'il excède la garantie ci-dessus, est intégralement versé au salarié.

Sont également déduites, le cas échéant, les prestations en espèces perçues par le salarié au titre du régime de prévoyance des cadres pendant la période d'indemnisation ; la retenue des prestations perçues à ce titre pour la période d'indemnisation est limitée à la part correspondant aux versements patronaux.

Dans le cas où un cadre tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie est attribuée dans les conditions prévues ci-dessus ; elle cesse en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

Lorsque le contrat de travail se trouve rompu du fait des absences pour maladie ou accident, le salarié cadre bénéficie d'un droit de priorité de réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

Salaires

Avenant n° 79 du 1^{er} juillet 2007

(Étendu par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.)

Barème national des salaires minima mensuels garantis

(Base 35 heures par semaine)

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2007

Coeff	Salaires minima mensuel Base 151,67 h par mois
150	1 280,89
160	1 288,33
170	1 293,87
180	1 299,60
195	1 327,85
215	1 366,86
225	1 399,77
245	1 473,66
260	1 504,97
275	1 555,25
295	1 644,21
315	1 728,60
340	1 850,95
365	1 968,40
410	2 162,80
450	2 353,57
500	2 582,30
600	3 045,72
700	3 532,20

800

3 967,31

Champ d'application du présent avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective, modifié par avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant, établi en application des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Avenant n° 80 du 1^{er} juillet 2008

(Étendu par arr. 29 déc. 2008, JO 7 janv. 2009)

Barème national des salaires minima mensuels garantis

(Base 35 heures par semaine)

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2008

Coeff	Salaires minima mensuel Base 151,67 h par mois
150	1 325,72
160	1 333,42
170	1 339,16
180	1 345,09
195	1 374,32
215	1 414,70
225	1 448,76
245	1 525,24
260	1 557,64
275	1 609,68
295	1 701,76
315	1 789,10
340	1 915,73
365	2 037,29
410	2 238,50
450	2 435,94
500	2 672,68
600	3 152,32
700	3 655,83

Champ d'application du présent avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective, modifié par avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Dépôt de l'avenant

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Avenant n° 82 du 15 juillet 2009

(Étendu par arr. 19 nov. 2009, JO 26 nov., applicable au 1^{er} juill. 2009)

Entre les organisations signataires, il est convenu ce qui suit :

Barème national des salaires minima mensuels garantis (Base 35 heures par semaine)

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2009

Coeff	Salaires minima mensuel Base 151,67 h par mois
150	1 342,95
160	1 350,75
170	1 352,55
180	1 358,54
195	1 388,06
215	1 428,85
225	1 463,25
245	1 540,49
260	1 573,22
275	1 625,78
295	1 718,78
315	1 806,99
340	1 934,89
365	2 057,66
410	2 260,89
450	2 460,30
500	2 699,41
600	3 183,84
700	3 692,39

800	4 147,23
-----	----------

Champ d'application du présent avenant

Le présent accord s'applique au champ d'application défini à l'article 1 du Chapitre I de la Convention collective.

Dépôt de l'avenant

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité.

Avenant n° 83 du 16 avril 2010

(Étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc. applicable à compter du 1^{er} avr. 2010)

Barème national des salaires minima mensuels garantis

(Base 35 heures par semaine)

Applicable à compter du 1^{er} avril 2010

Coeff	Salaires minima mensuel Base 151,67 h par mois
150	1 349,67
160	1 364,26
170	1 366,08
180	1 372,13
195	1 401,94
215	1 443,14
225	1 477,88
245	1 555,90
260	1 588,95
275	1 642,03
295	1 735,97
315	1 825,06
340	1 954,24
365	2 078,24
410	2 283,49
450	2 484,90
500	2 726,40
600	3 215,68
700	3 729,31

800

4 188,70

Champ d'application du présent avenant

Le présent avenant s'applique au champ d'application défini à l'article 1 du Chapitre I de la Convention collective.

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité

Avenant n° 84 du 11 février 2011

(Étendu par arr. 21 juill. 2011, JO 28 juill.)

Applicable à compter du 1^{er} mars 2011

(Base 35 heures par semaine)

Coeff	Salaires minima mensuels base 151,67 h par mois
150	1 371,26
160	1 388,82
170	1 390,67
180	1 396,83
195	1 427,17
215	1 469,12
225	1 504,48
245	1 583,91
260	1 617,55
275	1 671,59
295	1 767,22
315	1 857,91
340	1 989,42
365	2 115,65
410	2 324,59
450	2 529,63
500	2 775,48
600	3 273,56
700	3 796,44
800	4 264,10

Champ d'application du présent avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective nationale, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt.

Avenant n° 85 du 24 janvier 2012

(Étendu par arr. 27 juill. 2012, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} févr. 2012)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;
DLR ;
SMJ ;
FNAR

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSNVA ;
FMCGC ;
FGMMCFTD ;
FNSMCFTC ;
FQMFO.

I -

Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1^{er} février 2012

Coeff	Salaires minima mensuels base 151,67 h par mois
150	1 399,00
160	1 419,37
170	1 421,26
180	1 427,56
195	1 458,57
215	1 501,44
225	1 537,58
245	1 618,75
260	1 653,14
275	1 708,36
295	1 806,10
315	1 898,79
340	2 033,18
365	2 162,19
410	2 375,73
450	2 585,28

500	2 836,54
600	3 345,58
700	3 879,96
800	4 357,91

Par ailleurs en application de l'article L. 2241-9 du code du travail, il est rappelé qu'un accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes a été signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, JORF du 18 janvier 2012).

II -

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective nationale.

III -

Dispositions finales

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Avenant n° 87 du 26 juin 2012

(Étendu par arr. 28 janv. 2013, JO 2 février 2013)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DLR ;
FNAR ;
SEDIMA ;
SMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE CGC ;
CFTC ;
FO ;
CSNVA.

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces du 30 octobre 1969 modifiée,

Vu le III «salaires minima conventionnels mensuels garantis» et le V-I «entrée en vigueur du présent avenant» de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois (étendu par arrêté du 9 janvier 2012, JORF du 15 janvier 2012) et l'avenant rectificatif du 20 mars 2012,

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, JORF du 18 janvier 2012).

Vu l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée,

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} juillet 2012, les partenaires sociaux ont convenu de revoir la grille des salaires minima applicables au 1^{er} novembre 2012, date de mise en oeuvre de la nouvelle classification des emplois, afin que le premier coefficient de celle-ci ne soit inférieur au Smic mensuel base 35 heures.

Ils ont en conséquence décidé, de ne pas déposer l'avenant n° 86 signé le 16 mai 2012 et convenu de fixer la grille des salaires minima applicable à compter du 1^{er} novembre 2012 comme suit :

Article 1

Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1^{er} novembre 2012

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires minima
Ouvriers Employés	I	A10	1 426,00
		A20	1 447,39
	II	A30	1 469,10

		A40	1 491,14
		A50	1 513,50
	III	A60	1 555,88
		A70	1 599,45
		A80	1 644,23
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	1 693,56
		B20	1 769,77
		B30	1 849,41
	V	B40	1 932,63
		B50	2 019,60
		B60	2 110,48
VI	B70	2 205,45	
	B80	2 304,70	
Cadres	VII	C10	2 419,93
		C20	2 661,93
	VIII	C30	3 061,22
		C40	3 520,40
	IX	C50	4 048,46
		C60	4 655,73

Article 2

Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article [1-10](#) du chapitre 1 de la convention collective nationale.

Article 3

Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à la date de prise d'effet de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, soit le 1^{er} novembre 2012.

Article 4

Dispositions transitoires

Conformément à l'alinéa 2 du III «salaires minima conventionnels mensuels garantis» de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, le présent avenant est appelé à devenir 1^{er} «avenant n° 1 portant barème national des salaires minima conventionnels garantis» lorsque l'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée entrera en vigueur.

Cet avenant complète la liste du document n° 2 «liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007» de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 5

Dispositions finales

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 86 non déposé relatif aux salaires minima du 16 mai 2012.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Avenant n° 2 du 28 janvier 2014

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} févr. 2014)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CGC ;

FGMM CFTD ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite S.D.L.M,
Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, JORF du 18 janvier 2012).

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2014 par décret n° 2013-1190 du 19 décembre 2013

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima applicable à compter du 1^{er} février 2014 comme suit :

Article 1

Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1^{er} février 2014

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires minima
Ouvriers Employés	I	A10	1447,39 €
		A20	1469,10 €
	II	A30	1491,14 €
		A40	1513,50 €
		A50	1536,21 €
	III	A60	1579,22 €
		A70	1623,44 €
		A80	1668,90 €
	Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10
B20			1796,32 €
B30			1877,15 €
V		B40	1961,62 €
		B50	2049,89 €
		B60	2142,14 €
VI		B70	2238,54 €
		B80	2339,27 €

Cadres	VII	C10	2456,23 €
		C20	2701,86 €
	VIII	C30	3107,14 €
		C40	3573,21 €
	IX	C50	4109,19 €
		C60	4725,56 €

Article 2

Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective nationale.

Article 3

Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} février 2014.

Article 4

Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n° 2 «liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007» de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Textes complémentaires

Durée et aménagement du temps de travail

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 22 janvier 1999

(Étendu par arr. 14 avr. 1999, JO 17 avr.)

(mod. par 🗨️)

Avenant n° 1, 24 juin 1999 étendu par arr. 24 mars 2000, JO 5 avr.

Avenant n° 2, 24 juin 1999 non étendu

Avenant n° 3, 20 déc. 2000 étendu par arr. 18 juill. 2001, JO 31 juill.

Avenant n° 4, 25 sept 2003, étendu par arr. 18 mai 2004, JO 29 mai

Avenant, 24 janv. 2012, étendu par arr. 27 juill. 2012, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} nov. 2012 [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

Préambule

L'article premier de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail fixe la durée légale du travail à 35 heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, et à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés.

Ainsi dans la suite de l'accord du 1^{er} octobre 1996 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un accord permettant aux entreprises réduisant le temps de travail avant les dates fixées par la loi précitée de préparer le passage aux 35 heures et éventuellement au-delà, et d'envisager les possibilités de nouvelles embauches en bénéficiant des aides de l'état prévues par la même loi.

Le présent accord postule que la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail peut avoir des effets bénéfiques sur l'emploi pour autant qu'elle soit adaptée aux réalités des entreprises et qu'elle corresponde à une meilleure organisation des horaires de travail pour adapter leurs services aux besoins de la clientèle.

Les organisations patronales tiennent à rappeler :

- la taille particulièrement petite des entreprises des branches,
- la nature de leurs activités : vente, location, service et maintenance des matériels distribués ou loués,
- leur dépendance aux rythmes de travail en même temps que des fortes contraintes économiques qu'elles supportent de par la nature de leurs clients et fournisseurs.

Prenant en compte ces particularités, le présent accord vise, sans nuire à la rentabilité des entreprises, à respecter les équilibres nécessaires entre :

- la défense de l'emploi,
- une anticipation réaliste d'une réduction significative de la durée du travail par rapport aux échéances légales,
- l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

Le présent accord comporte en conséquence deux parties :

- Une première partie définissant la durée du travail et ses modalités d'organisation au vu de la nouvelle durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Cette partie :
 - constitue le nouveau cadre conventionnel applicable à toutes les entreprises de la branche aux échéances légales de passage à 35 heures,
 - permet également à ces entreprises d'appliquer les 35 heures avant les échéances légales sans recourir aux aides de l'Etat, dès la publication de l'arrêté d'extension de l'accord.
- Une deuxième partie consacrée aux dispositions applicables aux entreprises qui anticipent le passage aux 35 heures notamment avec embauches et aides de l'Etat. Cette deuxième partie vaut accord d'application directe pour les entreprises de moins de 50 salariés et constitue un accord cadre pour les entreprises de plus de 50 salariés qui devront, pour bénéficier de ces aides financières, avoir conclu un accord d'entreprise complémentaire.

Les entreprises qui n'anticipent pas le passage à 35 heures restent régies par les dispositions de l'accord d'octobre 1996 jusqu'aux échéances légales.

PARTIE première

Adaptation et aménagement conventionnels de la durée du temps de travail en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998

I -

Dispositions générales

Ce titre annule et remplace, aux échéances fixées en fin de préambule, le titre I de l'accord du 1^{er} octobre 1996.

Article 1

Principes généraux

(Complété par avenant n° 3 du 20 décembre 2000 étendu par arrêté du 18 juillet 2001, JO 31 juillet 2001)

L'objet de la présente partie est essentiellement de permettre aux entreprises d'adapter leurs horaires effectifs de travail du fait de la modification de la durée légale du travail, à 35 heures hebdomadaires, en la décomptant :

- sur une semaine,
- sur une période de 4 semaines,
- sur l'année.

Article 2

Durée du travail

(Complété par avenant n° 3 du 20 décembre 2000 étendu par arrêté du 18 juillet 2001, JO 31 juillet 2001)

En application de l'article premier de la loi du 13 juin 1998, la durée légale du travail est fixée :

- pour les entreprises de plus de 20 salariés à 35 heures effectives par semaine à partir du 1^{er} janvier 2000 ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2001,

- pour les entreprises de 20 salariés ou moins, à 35 heures effectives par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002.

Le temps de travail effectif s'entend de la définition donnée à l'article [L. 212-4](#) du Code du travail. Pour les salariés dont le port d'une tenue de travail est imposé par l'employeur, les temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu de travail sont exclus du temps de travail effectif. Dans ce cas, les salariés concernés bénéficient d'une indemnité due pour chaque jour travaillé ou d'une autre contrepartie équivalente. Le choix de l'employeur s'opère après consultation des représentants élus du personnel s'ils existent ou à défaut, après information des salariés concernés [[\(note 6\)](#)] :

(6) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article [L. 212-4](#) du code du travail aux termes duquel le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail.

Toutefois si l'entreprise assimile les temps visés à l'alinéa précédent à du temps de travail effectif l'indemnité ou la contrepartie n'est pas due.

Article 3

Durées maximales de travail

3.1 - Principe

Les durées maximales de travail effectif des salariés concernés, sous réserve des dispositions applicables à l'article 3.2 ci-dessous, ne peuvent excéder les durées maximales légales du travail soit :

- 10 heures par jour,
- 46 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives,
- 48 heures sur une même semaine.

3.2 - Dérogation à la durée maximale journalière de travail

Afin de répondre aux besoins de la clientèle agricole, la durée maximale journalière de travail peut être portée à 12 heures par jour en période de gros travaux agricoles.

Article 4

Périodes de repos

4.1 - Repos journalier

4.1.1 - Principe

Le repos entre deux périodes journalières de travail est d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

4.1.2 - Dérogations

La durée du repos quotidien peut être réduite au minimum à 9 heures en cas :

- de surcroît d'activité lié aux gros travaux agricoles,
- de travaux urgents tels que définis à l'article 4.3.2.2 ci-dessous.

Lorsque le salarié n'a pu bénéficier de 11 heures consécutives de repos, il bénéficie d'un repos de remplacement équivalent au temps de repos non pris.

Ce repos doit obligatoirement être pris le plus tôt possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date à laquelle il ne l'a pas été.

4.2 - Pause

Chaque période journalière de travail d'une durée maximale de 6 heures doit être interrompue par une pause.

La durée totale de la pause, y compris celle consacrée au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure.

4.3 - Repos hebdomadaire

4.3.1 - Principe

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives, incluant le dimanche à l'exception des cas visés au 4.3.2 ci-dessous.

4.3.2 - Dérogations au repos hebdomadaire

4.3.2.1 - Travail du dimanche par roulement

Pour assurer des permanences de dépannage de machines agricoles, le personnel strictement nécessaire des ateliers ou magasins de pièces de rechange pourra être appelé à travailler en nombre restreint certains dimanches et par roulement, conformément aux dispositions des articles [L. 221-9](#) et [R. 221-4](#) du Code du travail.

Le nombre de dimanches ainsi travaillés est limité à 10 par an et par salarié.

Les heures de travail effectuées les dimanches donnent lieu, au choix du salarié, à une majoration de salaire de 50 % ou à un repos équivalent pour chaque heure travaillée, s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations légales pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées les dimanches donnent droit à un repos équivalent, le minimum de 36 heures consécutives de repos hebdomadaire devant être respecté, sous réserve des dérogations prévues par l'article 4.1.2 ci-dessus.

4.3.2.2 - Travaux urgents

Des réparations de matériels agricoles, de travaux publics, ou de manutention dont l'exécution immédiate est nécessaire peuvent être effectuées les dimanches, conformément aux dispositions de l'article [L. 221-12](#) du Code du travail.

Dans ce cas, outre la rémunération des heures travaillées et des majorations légales pour heures supplémentaires, les salariés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

4.4 - Travail des jours fériés

4.4.1 - Recours

Des réparations de matériels agricoles, de travaux publics ou de manutention peuvent être effectuées exceptionnellement certains jours fériés.

4.4.2 - Indemnisation

Les heures de travail effectuées les jours fériés donnent lieu, au choix du salarié, à une majoration de salaire de 50 % ou à un repos équivalent pour chaque heure effectuée s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations légales pour heures supplémentaires.

En outre, les heures de travail effectuées les jours fériés donnent droit à un repos équivalent.

4.5 - Travail de nuit

4.5.1 - Recours

La maintenance et/ou la réparation de matériels agricoles, de travaux publics ou de manutention peuvent être effectuées, à titre exceptionnel ou habituel, de nuit.

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre 22 heures et 6 heures du matin.

4.5.2 - Indemnisation du travail de nuit

4.5.2.1 - Travail exceptionnel de nuit

Les heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit entre 22 heures et 6 heures du matin donnent lieu, au choix du salarié, à une majoration de salaire ou à un repos de 50 % s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations légales pour heures supplémentaires.

4.5.2.2 - Travail habituel de nuit

Lorsque le contrat de travail prévoit que tout ou partie du temps de travail s'effectue de manière habituelle de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin donnent lieu, au choix du salarié, à une majoration de salaire ou à un repos de 35 % s'ajoutant le cas échéant aux majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 5 Heures supplémentaires (mod. par 🗨️)

Avenant n° 4, 25 sept. 2003, étendu par arr. 18 mai 2003, JO 29 mai

Avenant n° 5, 19 janv. 2006, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

Les partenaires sociaux conviennent de modifier, à compter des échéances légales du passage à la durée hebdomadaire du travail à 35 heures rappelées à l'article 2 du présent accord, les dispositions de l'accord du 1^{er} octobre 1996 relatives aux heures supplémentaires.

5.1 - Recours aux heures supplémentaires

(Résultant de l'avenant n° 4 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 18 mai 2004, JO 29 mai 2004)

Du fait des spécificités des activités de la branche :

- multiplicité des entreprises de prestations de services fonctionnant en petites unités,
- diversité des métiers : maintenance, réparation, distribution, location,
- interventions chez les clients, les heures supplémentaires permettent de faire face aux variations d'activité notamment lorsque celles-ci sont imprévisibles.

5.2 - Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires

(mod. par )

Avenant n° 5, 19 janv. 2006, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

À compter du 1^{er} janvier 2006, le contingent conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié. Toutefois, du fait des activités spécifiques exercées dans la branche, les partenaires sociaux donnent la possibilité aux entreprises de recourir à un contingent conventionnel d'heures supplémentaires de 220 heures par an et par salarié, à condition qu'elles indemnisent les 40 heures supplémentaires ainsi octroyées dans les conditions définies au paragraphe 5.3.

Pour les salariés soumis à une annualisation du temps de travail le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures par an et par salarié.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires se calcule par année civile et par salarié.

Toutefois, dans le cadre de la mise en place en cours d'année, d'un aménagement du temps de travail sur la base des articles 7 et 8 de la première partie de l'accord du 22 janvier 1999, le contingent annuel s'applique sur la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise. Pour la période de l'année civile qui précède la mise en place de l'aménagement du temps de travail, le contingent est calculé au prorata du nombre de semaines déjà écoulées.

5.3 - Modalités de paiement des heures supplémentaires incluses dans le contingent conventionnel

(mod. par )

Avenant n° 5, 19 janv. 2006, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

À compter du 1^{er} janvier 2006, les entreprises indemnisent les heures supplémentaires selon les dispositions suivantes :

- dans la limite de 180 heures, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire aux taux suivants :
 - 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires,
 - 50 % au-delà.
- au-delà de 180 heures et dans la limite de 220 heures, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 50 % dès la 181^{ème} heure.

La semaine s'entend du lundi 0 heure au dimanche 24 heures. Toutefois, elle peut s'entendre du dimanche 0 heure au samedi 24 heures en application d'un accord d'entreprise.

Exemple :

Du 1^{er} janvier au 30 novembre 2006 un salarié a effectué 180 heures supplémentaires.

Durant la semaine de 4 décembre au 10 décembre, il travaille 39 heures. Il a donc accompli 4 heures supplémentaires qui seront directement majorées à 50 % et non à 25 % puisque le volume de 180 heures supplémentaires a déjà été utilisé.

5.4 - Conversion du paiement en temps des heures supplémentaires

(Résultant de l'avenant n° 4 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 18 mai 2004, JO 29 mai 2004)

5.4.1 - Heures supplémentaires effectuées à l'intérieur des contingents conventionnels

- Chaque salarié peut demander, individuellement, à remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, de leurs majorations, et/ou bonification par un repos de remplacement équivalent. Les modalités de prise du repos sont alors fixées d'un commun accord avec l'employeur.

- En l'absence d'opposition du comité d'entreprise et en l'absence de cette institution, à défaut de celle des délégués du personnel, les entreprises peuvent remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, de leurs majorations, et/ou bonification par un repos de remplacement équivalent. Les modalités de prise du repos sont alors fixées avec les représentants du personnel s'ils existent.

- Les entreprises qui n'ont pas de comité d'entreprise ou à défaut de délégués du personnel, peuvent, avec l'accord des salariés concernés, remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, de leurs majorations, et/ou bonification par un repos de remplacement équivalent. Les modalités de prise du repos sont alors fixées avec l'ensemble du personnel concerné.

Les heures supplémentaires et majorations et/ou bonification afférentes dont le paiement a été remplacé par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

5.4.2 - Heures supplémentaires autorisées au-delà des contingents conventionnels : repos compensateur de remplacement

Après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut de celle des délégués du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail, les heures supplémentaires exceptionnellement effectuées au-delà des contingents annuels d'heures supplémentaires sont compensées en temps.

Elles donnent droit à un repos compensateur de remplacement égal à 1 heure 30 minutes pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà des contingents conventionnels.

Le repos acquis au titre de ces heures doit être pris par demi-journée ou par journée entière.

Les modalités de prise du repos sont organisées par le chef d'entreprise, après concertation avec les délégués du personnel s'ils existent ; à défaut, après concertation avec les salariés concernés.

Toutefois, en fin d'année civile, le repos acquis, même s'il est inférieur à une demi-journée, est pris dans le délai maximum de 6 mois.

À la demande du salarié 50 % au plus de ces heures pourront être indemnisés.

5.5 - Repos compensateur légal (Résultant de l'avenant n 4 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 18 mai 2004, JO 29 mai 2004)

Pour les modalités de calcul du repos compensateur, il est fait application des dispositions légales. La conversion des heures supplémentaires en repos de remplacement ne dispense pas les entreprises du respect du droit à repos compensateur légal, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le repos compensateur légal doit être obligatoirement pris dans un délai maximum de 4 mois.

II -

Mise en place de la durée légale du travail de 35 heures et organisation du travail

Ce titre annule et remplace aux échéances fixées en fin de préambule :

- le III de l'accord du 1^{er} octobre 1996 et son annexe,
- et l'avenant n° 57 du 4 mai 1994.

Les parties signataires conviennent que les entreprises ou établissements peuvent mettre en place les 35 heures hebdomadaires sur la base du ou des systèmes d'aménagement du temps de travail qui correspondent le mieux à leurs besoins et aux souhaits de leurs salariés.

Eu égard à la diversité des métiers et des rythmes de travail spécifiques, la mise en place des 35 heures est applicable sur la base d'une ou plusieurs modalités par entreprise, par établissement, par service ou par catégorie professionnelle.

Lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les conditions d'application de ces différentes modalités d'organisation du temps de travail.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation n'a pu aboutir, leur application est subordonnée à une consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.

Dans le cas où il a été établi, depuis plus d'un an, par procès-verbal, la carence des élections des représentants du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre l'initiative d'organiser les élections en vue de la mise en place de représentants du personnel conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cas où il a été établi, depuis moins d'un an, par procès-verbal, la carence des élections des représentants du personnel, ainsi que dans les établissements de moins de 11 salariés, les modalités d'aménagement du temps de travail ne peuvent être mises en oeuvre qu'après information des salariés concernés.

Article 6

Mise en place des 35 heures à la semaine

L'horaire de travail peut être fixé dans un cadre hebdomadaire entre 4 et 6 jours, selon une répartition quotidienne prédéterminée.

Article 7

Mise en place des 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année par l'attribution de jours de repos

(Modifié par avenant n 4 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 18 mai 2004, JO 29 mai 2004)

La mise en place de la réduction de l'horaire légal de travail de 39 à 35 heures peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos, dans la limite de la durée annuelle légale de travail de 1 600 heures.

Cette modalité est particulièrement adaptée au personnel d'encadrement et aux cadres.

Les conditions dans lesquelles cette modalité d'organisation du temps de travail peut être mise en place sont détaillées dans l'annexe 1 au présent accord.

Article 8

Mise en place des 35 heures hebdomadaires sur la base d'une annualisation des horaires de travail

(Modifié par avenant n 4 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 18 mai 2004, JO 29 mai 2004)

L'annualisation permet à l'employeur de répartir les horaires de travail sur tout ou partie de l'année dans la limite d'une durée annuelle de référence de 1 600 heures travaillées.

Les conditions dans lesquelles cette modalité d'organisation du temps de travail peut être mise en place sont détaillées dans l'annexe 2 au présent accord.

Article 9

Mise en place des 35 heures hebdomadaires par recours au travail par équipes et/ou par roulement

Les entreprises peuvent, sous réserve d'avoir satisfait aux consultations définies au début du II, mettre en place les différentes modalités d'aménagement du temps de travail en ayant recours au travail par équipes et/ou par roulement.

Les conditions dans lesquelles cette modalité d'organisation du temps de travail peut être mise en place sont détaillées dans l'annexe 3 au présent accord.

Article 10

Compte épargne temps

L'accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne temps demeure applicable.

Ce compte pourra également être alimenté par les nouveaux éléments prévus au présent accord.

Pour les composantes du compte qui sont modifiées par le présent accord, il convient de substituer aux références de l'accord du 1^{er} octobre 1996, celles du présent accord.

III -

Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés

Ce titre annule et remplace le II de l'accord du 1^{er} octobre 1996 aux échéances fixées en fin de préambule.

Article 11

Les astreintes

Pour satisfaire les besoins de leur clientèle et notamment effectuer des opérations de dépannage et de maintenance des matériels et installations, les entreprises peuvent avoir recours aux astreintes. Leur mise en place s'effectue sur la base du volontariat des salariés.

Le contrat de travail des nouveaux embauchés ou un avenant à celui en cours d'exécution des salariés concernés fixe les modalités d'organisation et d'indemnisation de ces astreintes. Le contrat ou l'avenant précise notamment le nombre maximal d'astreintes que le salarié peut être amené à effectuer dans une année, leur répartition et que le salarié peut vaquer librement à ses occupations pendant qu'il est d'astreinte.

11.1 - Organisation

Un calendrier des astreintes doit être communiqué à chaque salarié concerné au moins un mois avant la prise d'astreinte, il pourra être modifié moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Ce délai peut être ramené à 24 heures en cas d'indisponibilité, de maladie ou d'accident de la personne initialement d'astreinte.

11.2 - Périodes d'astreinte

Les salariés concernés peuvent être d'astreinte :

- de jour, soit de 8 heures à 18 heures ;
- de nuit, soit à partir de 18 heures jusqu'à 8 heures le lendemain matin.

11.3 - Indemnisation obligatoire des périodes d'astreinte

En contrepartie, ces salariés bénéficient d'une indemnité d'astreinte égale à :

- 3,2 fois le taux du SMC horaire par jour d'astreinte,
- 4 fois le taux du SMC horaire par nuit d'astreinte,
- 4,8 fois le taux du SMC horaire par dimanche ou jour férié d'astreinte qu'il s'agisse d'une astreinte de jour ou de nuit.

Pour calculer l'indemnité d'astreinte, il convient de se référer au taux horaire du SMC en vigueur au 1^{er} juillet de chaque année.

Si la période d'astreinte est inférieure à 7 heures, l'indemnité ci-dessus est proratisée sur la base de la durée réellement effectuée divisée par 7. Toutefois pour toute période d'astreinte inférieure à 2 heures, il ne pourra y avoir en aucun cas une indemnité d'astreinte inférieure à 2/7^{ème}.

11.4 - Heures d'intervention pendant les temps d'astreinte

Les périodes d'intervention du salarié pendant l'astreinte sont décomptées comme du temps de travail effectif et rémunérées sur la base du salaire réel et supportent le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

Les heures d'intervention effectuées les dimanches et jours fériés ouvrent droit à une majoration de salaire de 50 %. Celles effectuées de nuit ouvrent droit à une majoration de salaire de 35 %.

Le paiement des heures d'intervention se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

11.5 - Repos

Le salarié qui a effectué des heures d'intervention entre deux périodes journalières de travail ou la nuit en dehors du dimanche bénéficie d'un repos journalier minimum de 11 heures, sous réserve des dérogations prévues à l'article 4.1.2 ; l'intervention d'un salarié le dimanche ne peut le priver d'un repos hebdomadaire de 36 heures, sous réserve des dérogations prévues à l'article 4.3.2.

Article 12

Régime général applicable aux temps de déplacement

12.1 - Déplacements effectués à l'intérieur de l'horaire de travail (Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 14 avril 1999)

Lorsque le personnel d'intervention est contraint de dépasser son horaire journalier du fait des temps de déplacement effectués pour se rendre d'un client à un autre, ces derniers sont du temps de travail effectif. Ils sont rémunérés mais ne sont pas pris en compte, pour déterminer la durée maximale quotidienne du travail, qu'après une franchise maximum d'une heure par jour.

12.2 - Horaire journalier temps de déplacement compris

Il est précisé que l'horaire de travail, temps de déplacement compris, ne peut excéder 12 heures par jour. S'il s'avère que la nature de l'intervention peut conduire au dépassement de cette durée, l'employeur doit organiser les conditions dans lesquelles ce dépassement peut être évité en prévoyant que le salarié loge sur place.

IV - Forfaits

(Complété par avenant n° 3 du 20 décembre 2000 étendu par arrêté du 18 juillet 2001, JO 31 juillet 2001)

Les entreprises et les salariés des secteurs d'activité intéressés par le présent accord connaissent trois types de forfait : le forfait avec référence à un horaire mensuel, le forfait avec référence à un horaire annuel (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 14 avril 1999) et le forfait sans référence horaire.

Les forfaits obéissent aux règles et principes suivants :

- Les salariés actuellement au forfait avec référence horaire bénéficient, à due proportion, d'une réduction de leur temps de travail à l'identique de celle des autres salariés. Toutefois, les conséquences résultant de la modification de l'horaire doivent être précisées dans un avenant au contrat de travail.
- L'existence d'une convention de forfait ne peut résulter que d'un accord non équivoque entre l'employeur et le salarié. Cet accord fait l'objet d'une clause ou d'un avenant au contrat de travail.
- Le mode de rémunération convenu par les parties à la convention de forfait est licite pour autant qu'il ne défavorise pas le salarié par rapport au système de rémunération légale, étant rappelé que l'existence d'une convention de forfait avec référence horaire n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu.
- Eu égard à son caractère novateur, les parties à l'accord conviennent que le principe de convention de forfait sans référence horaire sera examiné, en tant que de besoin, au regard des dispositions de la seconde loi à venir sur la réduction du temps de travail. Jusqu'à sa survenance, les parties à l'accord préconisent que ce type de convention de forfait respecte les enseignements de la jurisprudence et ne soit en aucune façon défavorable au salarié.

Article 13

Forfait avec référence à un horaire mensuel

(Complété par avenant n° 3 du 20 décembre 2000 étendu par arrêté du 18 juillet 2001, JO 31 juillet 2001)

Le forfait avec référence à un horaire mensuel s'adresse à tout salarié qui effectue un nombre constant d'heures supplémentaires.

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail, sur lequel est calculé le forfait, est déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire de base du salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

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.

Le forfait mensuel peut également s'appliquer aux salariés cadres visés à l'article L. 212-15-3 du Code du travail. Le volume du forfait ainsi que la rémunération sont définis entre le salarié cadre et son employeur et précisés dans un avenant au contrat de travail.

Article 14

Forfait avec référence à un horaire annuel

(mod. par 🗨️)

Avenant n° 3, 20 déc. 2000 étendu par arr. 18 juill. 2001, JO 31 juill.

Avenant n° 4, 25 sept. 2003, étendu par arr. 18 mai 2004, JO 29 mai

Avenant, 24 janv. 2012, étendu par arr. 27 juill. 2012, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} nov. 2012 [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC.

]

14.1 - Salariés visés

Le forfait annuel en heures peut être conclu avec :

1° les salariés cadres remplissant les conditions définies à l'article L. 212-15-3 du code du travail dont le volume annuel de la durée de leur temps de travail est connu mais dont les modalités de son fractionnement ne peuvent être préétablies du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent ou du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

2° (Avenant, 24 janv. 2012, étendu) les salariés «dont l'emploi est classé au minimum au niveau VI de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010») pouvant se voir attribuer la qualité de cadre au sens de la convention collective conformément au premier alinéa de l'article 26 chapitre I s'ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail d'une réelle autonomie.

Peuvent être visés par cette disposition :

- les responsables d'établissement,
- les commerciaux ne répondant pas au statut de VRP,
- les responsables d'un service ou d'une équipe.

3° les salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Sont réputés itinérants, les salariés qui exercent de façon habituelle et régulière leur activité en dehors des locaux de l'entreprise. Ces salariés exercent leur activité sur ordre de leur hiérarchie mais sans recevoir de consignes techniques particulières pour l'exécution de leurs tâches habituelles du fait de leur niveau de compétence.

Les salariés visés par le forfait annuel en heures répartissent d'un commun accord avec l'employeur l'horaire de travail sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine, en fonction de la charge de travail.

14.2 - Rémunération

La rémunération forfaitaire pour la durée annuelle de travail convenue dans le contrat ou son avenant est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié sur une base annuelle.

La rémunération forfaitaire annuelle tient compte des heures supplémentaires prévues dans le forfait et de leur majoration et ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale du travail multiplié par 12 et majoré dans les conditions suivantes :

Par rapport à la durée annuelle légale du travail de 1 600 heures	Rémunération forfaitaire annuelle minimale par rapport au salaire conventionnel mensuel × 12
+ 10 % au plus	+ 15 %
Au-delà de 10 à 20 % au plus	+ 30 %

Si le salarié n'a pas acquis un droit complet à congés payés, le nombre d'heures annuel de référence est augmenté du nombre d'heures correspondant aux congés auxquels il ne peut prétendre.

Exemple :

(Avenant, 24 janv. 2012, étendu) «Un salarié dont l'emploi est classé au coefficient B70 de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010» se voit proposer un forfait avec référence à un horaire annuel de 1 600 heures majoré de 10 % soit 1 760 heures.

Sa rémunération forfaitaire annuelle doit être au moins égale au salaire minima du coefficient 340 × 2 majoré de 15 %, soit au 1^{er} septembre 2003 :

$$(1\ 670,38 \times 12) \times 1,15 = 23\ 051,24.$$

Pour apprécier si la rémunération forfaitaire annuelle minimale telle que définie ci-dessus est respectée, sont pris en compte tous les éléments de salaire fixes et, le cas échéant, variables, versés au salarié au cours de l'année, à l'exclusion de la prime d'ancienneté et s'il y a lieu des sommes issues de la participation et de l'intéressement prévus par la loi.

Le bulletin de paie doit faire apparaître la durée moyenne mensuelle sur la base de laquelle la rémunération forfaitaire a été convenue (soit la durée annuelle forfaitaire telle que définie ci-dessus, divisée par 12).

Si, en fin d'année civile, la durée annuelle convenue au contrat a été dépassée, les heures excédentaires sont payées, en accord avec le salarié, sur la base du taux horaire de l'intéressé, majoré au taux légal, ou peuvent être remplacées par un repos équivalent que le salarié peut affecter au compte épargne temps.

14.3 - Repos (Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999)

Outre cette majoration salariale, les salariés au forfait avec référence à un horaire annuel bénéficient d'une semaine de repos par an.

Le salarié peut affecter en tout ou partie ce repos au compte épargne temps.

14-4 - Suivi des horaires

Un contrôle de la durée du travail doit être mis en place, permettant de comptabiliser :

- le nombre d'heures de travail par jour,
- les temps de repos quotidien et hebdomadaire,
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

14-5 - Charge de travail

L'employeur ou son représentant est tenu à un entretien annuel avec le salarié au cours duquel sont examinées l'organisation et la charge de travail.

Article 15

Forfait sans référence horaire eu égard à la nature des missions ou des fonctions

(mod. par 🗳️)

Avenant n° 3, 20 déc. 2000 étendu par arr. 18 juill. 2001, JO 31 juill.

Avenant, 24 janv. 2012, étendu par arr. 27 juill. 2012, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} nov. 2012 [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 et des réflexions menées depuis pour inclure les fonctions d'encadrement dans le bénéfice de la réduction du temps de travail.

Dores et déjà, elles conviennent que les personnels ci-dessous définis bénéficient immédiatement d'une réduction du temps de travail prévue à l'article 15.4.

15-1 - Les salariés visés

Ne peuvent bénéficier du forfait sans référence horaire que les cadres dirigeants au sens de l'article [L. 212-15-1](#)

[L. 212-15-1](#) du Code du travail. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les 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 ses établissements.

(Avenant, 24 janv. 2012, étendu) Un cadre dirigeant doit être classé au minimum au «niveau VIII de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010»

15.2 - Définition

Le contrat de travail ou son avenant prévoyant une telle convention de forfait doit définir la mission ou la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction ou mission.

15.3 - Rémunération

La rémunération forfaitaire est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié et le plus souvent déterminée annuellement pour ce type de mission ou de fonction.

En tout état de cause, la rémunération forfaitaire doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa mission ou de sa fonction.

La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure, sur l'année, au salaire mensuel minimum conventionnel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale de travail multiplié par 12, majoré de 35 %. Pour apprécier si la rémunération forfaitaire annuelle minimale telle que définie ci-dessus est respectée, sont pris en compte tous les éléments de salaire fixes et, le cas échéant, variables, versés au salarié au cours de l'année.

La rémunération du salarié ne peut être atteinte par une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

15.4 - Repos

Les salariés au forfait de mission ou à la nature des fonctions bénéficient de 6 jours ouvrés annuels de repos liés à la réduction du temps de travail.

Le salarié pourra affecter en tout ou partie ce repos au compte épargne temps.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer avant le 30 avril 1999, pour examiner la question des salariés itinérants du fait de la spécificité de leur activité ; question qui n'a pas trouvé de solution dans le cadre du présent accord.

Article 16

Forfait annuel en jours

(mod. par 🗳️)

Avenant n° 3, 20 déc. 2000 étendu par arr. 18 juill. 2001, JO 31 juill.

Avenant n° 4, 25 sept. 2003, étendu par arr. 18 mai 2004, JO 29 mai

Avenant, 24 janv. 2012, étendu par arr. 27 juill. 2012, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} nov. 2012 [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

]

16-1 - Salariés visés

(Avenant 24 janv. 2012, étendu) Ne peuvent être concernés par ce type de forfait que les salariés cadres dont l'emploi est classé au minimum au niveau VII de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 qui du fait de la nature de leurs fonctions bénéficient d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'évaluation de la bonne fin de la mission de ces salariés ne s'apprécie pas principalement au regard du temps passé par eux à l'exécuter. Il s'ensuit que ces salariés organisent eux-mêmes leurs journées de travail et peuvent ainsi délimiter l'amplitude de celles-ci.

16-2 - Régime juridique

Le contrat de travail ou son avenant portant convention de forfait en jours doit recueillir l'accord exprès du salarié et définir la fonction qui justifie l'autonomie dont il dispose pour l'exécution des missions, des tâches ou des devoirs inhérents à celle-ci.

16-3 - Détermination du plafond de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs

Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est établi ne peut excéder 217 jours pour une année complète de travail :

- Pour calculer ce plafond, sont déduits de 365 jours :
 - 104 jours de week-end
 - 9 jours fériés
 - 25 jours ouvrés de congés payés
 - 10 jours de réduction du temps de travail,soit un plafond maximum de 217 jours travaillés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un droit à congés payés complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence des jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Les jours travaillés sont répartis sur certains jours ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

16-4 - Rémunération

La rémunération annuelle forfaitaire des salariés cadres bénéficiant d'un droit à congés payés complet ne peut être inférieure au salaire conventionnel mensuel correspondant au coefficient du salarié × 12 majoré de 30 %.

Pour calculer la rémunération annuelle, il convient de tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.

Pour apprécier si la rémunération forfaitaire annuelle telle que définie ci-dessus est respectée, sont pris en compte tous les éléments de salaire fixes et, le cas échéant variables, versés au salarié au cours de l'année à l'exclusion de la prime d'ancienneté et s'il y a lieu des sommes issues de la participation et de l'intéressement prévus par la loi.

16.5 - Modalités de décompte des journées de travail

Aucune prestation de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner de retenue sur salaire.

16.6 - Durées maximales du travail et de repos

Les salariés bénéficiaires de ce type de forfait sont exclus des dispositions relatives aux durées maximales du travail ; les règles relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires leur demeurent applicables.

16.7 - Prise des jours de repos consécutifs à la réduction du temps de travail

La prise des jours de repos consécutifs à la réduction du temps de travail est fixée par le salarié en tenant compte des impératifs liés à sa fonction et selon des modalités qui sont définies avec la direction.

16.8 - Suivi du nombre de jours travaillés

Un contrôle de la durée du travail est mis en place permettant de comptabiliser :

- le nombre et la date des jours travaillés,
- les temps de repos hebdomadaire et quotidien,
- les congés payés,
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

16.9 - Dépassement du nombre de jours travaillés

En cas de dépassement autorisé par la direction du nombre de jours travaillés sur la période de 12 mois, le nombre de jours excédentaires doit être récupéré dans les 3 premiers mois de la période suivante.

16.10 - Suivi de la charge de travail

L'employeur ou son représentant est tenu à un entretien annuel avec le salarié au cours duquel sont examinées l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude des ses journées de travail.

16.11 - Conséquences des absences pour maladie

Les jours d'absence pour maladie ne peuvent donner lieu à récupération.

Les salariés concernés restent couverts comme l'ensemble des salariés par le régime de prévoyance de la branche.

16.12 - Gestion des absences et des départs en cours d'année

En cas d'absence et/ou de départ en cours de période, la rémunération du salarié est régularisée par application du calcul suivant :

$$\frac{(\text{nombre de jours travaillés} \times \text{par le salaire annuel du salarié})}{\text{nombre de jours fixés par le forfait.}}$$

Annexe 1 à l'article 7 relatif à l'application des 35 heures hebdomadaires par l'attribution de jours de repos

(Modifié par avenant n° 1 du 24 juin 1999, étendu par arrêté du 24 mars 2000, JO 5 avril 2000 et par avenant n° 4 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 18 mai 2004, JO 29 mai 2004)

I - Détermination de l'horaire collectif

(Modifié par avenant n° 1 du 24 juin 1999 étendu par arrêté du 24 mars 2000, JO 5 avril 2000)

L'horaire collectif des salariés peut être compris entre 36 et 39 heures hebdomadaires avec attribution de jours de repos afin que l'horaire hebdomadaire des salariés soit, en moyenne sur l'année, de 35 heures. L'horaire collectif des salariés concernés peut être fixé, quelle que soit la répartition hebdomadaire, à :

- 39 heures hebdomadaires avec attribution de 24 jours de repos,
- 38 heures hebdomadaires avec attribution de 18 jours de repos,
- 37 heures hebdomadaires avec attribution de 12 jours de repos,
- 36 heures hebdomadaires avec attribution de 6 jours de repos.

Si l'entreprise, pour des raisons tenant à son organisation interne, opte après consultation des délégués du personnel ou à défaut après concertation avec les salariés concernés, pour un horaire collectif différent de celui défini ci-dessus, le nombre de jours de repos devra alors être calculé au prorata du nombre de jours défini ci-dessus.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà de 35 heures et comprises dans le cadre de l'horaire défini ne sont pas des heures supplémentaires.

Si par suite d'absences, le salarié n'a pas effectué la totalité de son horaire annuel de travail, le nombre de jours de repos tel que défini ci-dessus sera réduit au prorata temporis du nombre de mois ou semaines de travail réellement effectué.

II - Période de référence

La période de référence pour la mise en place de cette modalité d'organisation du temps de travail est soit l'année civile, soit une période de 12 mois consécutifs.

III - Prise des repos

L'employeur doit veiller à ce que les salariés concernés prennent effectivement les jours de repos qu'ils ont acquis, à l'intérieur de la période de référence définie.

La prise de ces jours est fixée pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié au choix de l'employeur.

Ils peuvent être pris par demi-journée ou par journée entière.

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié font obstacle à la prise des repos prévus, les repos non pris doivent impérativement l'être dans les 3 premiers mois de la période de référence suivante. (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 14 avril 1999)

IV - Affectation au compte épargne temps

Le salarié peut décider d'affecter la moitié de ses jours de repos au compte épargne temps.

V - Gestion et indemnisation des absences

En cas de périodes non travaillées, telles que celles résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et conventionnels ou de périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen prévu, indépendamment de l'horaire réellement pratiqué ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sans préjudice des règles légales et réglementaires qui assimilent des temps non travaillés à du temps de travail effectif.

VI - Départ en cours de période

Si le salarié quitte l'entreprise sans avoir pu prendre tout ou partie de ses jours de repos, il perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis.

Si le salarié a pris plus de jours que ceux acquis, il est opéré sur la dernière fiche de paie une régularisation sur salaire équivalente au surplus de jours de repos pris. Toutefois, il n'est pas opéré de régularisation en cas de licenciement économique ou départ ou mise à la retraite du salarié.

VII - Lissage de la rémunération

(Résultant de l'avenant n° 4 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 18 mai 2004, JO 29 mai 2004)

Les salariés bénéficieront d'une rémunération mensuelle lissée sur la base de 151,67 heures, indépendamment de l'horaire réel mensuel effectué.

Annexe 2 à l'article 8 relatif à la mise en place des 35 heures hebdomadaires par annualisation des horaires de travail

(Modifié par avenant n° 3 du 20 décembre 2000, étendu par arrêté du 18 juillet 2001, JO 31 juillet 2001 et par avenant n° 4 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 18 mai 2004, JO 29 mai 2004)

I - Principe

(Résultant de l'avenant n° 4 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 18 mai 2004, JO 29 mai 2004)

L'annualisation permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, les périodes de haute et de basse activité devant ainsi se compenser dans la limite d'une durée annuelle égale à 1 600 heures.

Ne sont visés par l'annualisation :

- les salariés intérimaires,
- les mineurs salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de travail en alternance.

II - Période

L'annualisation se calcule sur une période de 12 mois consécutifs.

III - Durée maximale du travail

La durée maximale hebdomadaire du travail dans le cadre de l'annualisation est de 44 heures. Toutefois, pour faire face notamment à la période ponctuelle des grands travaux ou à des commandes exceptionnelles, cette durée peut être portée à 46 heures sur une durée maximale de 3 semaines, consécutives ou non.

IV - Durée annuelle du travail

(Résultant de l'avenant n° 4 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 18 mai 2004, JO 29 mai 2004)

La durée annuelle de travail est de 1 600 heures.

Pour les salariés embauchés en cours de période d'annualisation, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, l'entreprise applique sur la période restant à courir :

- soit un horaire de 35 heures hebdomadaires
- soit l'horaire collectif du service ; la rémunération du salarié sera alors calculée sur la base de l'horaire réel qu'il aura effectué.
- soit un horaire individuel annualisé calculé au prorata du nombre de semaines travaillées et en tenant compte du droit à congés payés du salarié.

V - Rémunération et lissage

L'annualisation n'entraîne aucune modification du salaire de base antérieur.

Les salariés bénéficieront d'une rémunération établie sur la base du nouvel horaire, indépendamment de l'horaire réel effectué.

VI - Programmation annuelle et information des salariés

(mod. par 🗨️)

Avenant, 24 janv. 2012, étendu par arr. 27 juill. 2012, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} nov. 2012 [(note 1)] :

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

Le programme annuel indicatif fait apparaître les dates de début et de fin de chacune des phases, ainsi que l'horaire y afférent.

Les salariés seront informés, au moins 15 jours avant, de leur date d'application et du programme indicatif de l'annualisation, par affichage par le chef d'entreprise dans chacun des lieux de travail.

Toutefois,

- (Avenant, 24 janv. 2012, étendu) Le personnel d'encadrement classé «au minimum au niveau V de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010»
- Les commerciaux non soumis au statut de VFRP, les mécaniciens et les techniciens dont plus de 50 % du temps de travail s'exercent à l'extérieur de l'entreprise, ne peuvent, de par la nature de leur fonction, s'insérer dans l'horaire collectif de leur service. Ils doivent toutefois bénéficier de la réduction du temps de travail. Aussi, compte tenu de leur autonomie, les salariés visés ci-dessus détermineront, en fonction de leur charge de travail et après concertation avec la direction, leur horaire de travail qui ne pourra excéder les durées maximales du travail.

VII - Modifications

Le calendrier est indicatif et pourra faire l'objet, en fonction des nécessités de l'entreprise, de modifications. Ces modifications éventuelles sont portées à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, au minimum 7 jours avant leur entrée en vigueur. Ce délai pourra être réduit à 24 heures en cas de variation soudaine et imprévisible d'activité (changement de météo, commandes exceptionnelles etc.).

VIII - Heures effectuées dans le cadre de l'horaire annualisé

Les heures travaillées chaque semaine au-delà de la moyenne hebdomadaire, dans la limite de 44 heures ou 46 heures et résultant de l'annualisation, n'ont pas le caractère d'heures supplémentaires. Elles ne supportent pas de majoration, ne sont pas prises en compte pour le calcul des repos compensateurs et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

IX - Heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée annuelle du travail

(Résultat de l'avenant n° 4 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 18 mai 2004, JO 29 mai 2004)

Dans le cas où, sur la période d'annualisation, la situation des comptes fait apparaître que la durée annuelle du travail du salarié excède la durée annuelle de référence de 1600 heures, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà ouvre droit à une majoration de salaire de 50 %. Ne sont pas concernées par cette disposition, les heures effectuées au-delà des plafonds hebdomadaires définis au paragraphe III de l'annexe 2 de l'article 8 de l'accord du 22 janvier 1999 et indemnisées en cours de période selon les dispositions prévues à l'article 5-3 modifié de l'accord du 22 janvier 1999.

Les heures supplémentaires ainsi effectuées peuvent être indemnisées sous forme de repos compensateur de remplacement dans les conditions figurant à l'article 5-4 modifié de l'accord du 22 janvier 1999.

La durée annuelle de référence doit être ajustée pour tenir compte du nombre de jours de congés payés pris par le salarié au cours de la période annuelle de référence.

X - Suivi des horaires

L'employeur met à jour mensuellement le compte individuel de chaque salarié.

Doit figurer sur ce décompte :

- le nombre d'heures de travail prévu par semaine,
- le nombre d'heures travaillées dans la semaine,
- le nombre d'heures correspondant à la rémunération de la semaine,
- l'écart chaque semaine entre le nombre d'heures travaillées et l'horaire prévu,
- la somme des écarts cumulés depuis le début de la période annuelle de travail,
- le cas échéant, le nombre de jours de repos pris et résultant de la réduction d'horaire.

XI - Gestion et indemnisation des absences

1 - Indemnisation des absences indemnisables

En cas de périodes non travaillées, telles que celles résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et conventionnels ou de périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette dernière est calculée sur la base de la rémunération lissée telle que définie au paragraphe V ci-dessus ou selon les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur ; la même règle s'applique pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour celui de l'indemnité de départ en retraite.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sans préjudice des règles légales et réglementaires qui assimilent des temps non travaillés à du temps de travail effectif.

2 - Décompte de toutes les absences

En cas d'absence, le compte individuel du salarié est mis à jour sur la base de l'horaire que le salarié aurait fait s'il avait travaillé.

XII - Rupture du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail d'un salarié est rompu en cours de période, sa rémunération est régularisée en fonction de son temps réel de travail. Toutefois, en cas de licenciement économique ou départ en retraite, le salarié conserve, s'il y a lieu, l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation et à une rémunération immédiate, l'entreprise arrête le compte de chaque salarié à l'issue de la période de travail retenue.

Le résultat global de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

XIII - Chômage partiel

Les dispositions légales ou conventionnelles régissant le chômage partiel s'appliquent :

- quand la durée hebdomadaire moyenne du travail devient inférieure à 28 heures,
- quand en fin de période, il apparaît que la durée annuelle de référence ne pourra pas être atteinte.

Annexe 3 à l'article 9 relatif à la mise en place des 35 heures hebdomadaires par du travail par équipes et/ou par roulement

Afin de répondre aux besoins de services de la clientèle, la mise en place des 35 heures selon les modalités définies aux articles 6 - 7 - 8, peut s'effectuer dans le cadre du travail par équipes ou par roulement sur tout ou partie de l'année.

Les horaires d'ouverture des entreprises qui utilisent ces modes d'organisation du temps de travail ne peuvent pas débiter avant 6 heures du matin et doivent se terminer au plus tard à 22 heures.

I - Définitions

1 - Le travail par roulement

Le travail par roulement permet à l'entreprise d'accorder aux salariés le deuxième jour de repos à des jours différents de la semaine. Le 2^{ème} jour de repos doit précéder ou suivre le dimanche, ou être fixé en accord avec le salarié un autre jour de la semaine.

2 - Le travail en équipes successives

Le travail en équipes successives est un travail exécuté par des équipes de salariés qui se succèdent sur un même poste de travail sans chevauchement, dans le cadre de la semaine.

3 - Le travail par équipes chevauchantes

Le travail en équipes chevauchantes est un travail exécuté par des équipes de salariés soumis à des horaires qui se chevauchent quelques heures dans la journée ou quelques jours dans la semaine.

II - Répartition de l'horaire hebdomadaire de 35 heures

Par dérogation à l'article 6, en période de gros travaux agricoles, ou en cas de commandes exceptionnelles, l'horaire hebdomadaire des salariés peut être réparti sur 3 jours et demi. L'employeur devra informer les salariés concernés au minimum 15 jours avant la modification de leur horaire de travail.

III - Rémunération

La mise en place du travail par équipe ou par roulement n'entraîne aucune modification du salaire de base antérieur.

IV - Affichage des horaires de travail et de la liste nominative des équipes

L'horaire collectif de travail de chacune des équipes et sa répartition doivent être affichés au minimum 15 jours avant leur date d'application et transmis pour information à l'inspecteur du travail.

La composition nominative de chaque équipe doit, soit être affichée sur le tableau des horaires de travail, soit être mentionnée sur un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

PARTIE deuxième

Dispositions applicables aux entreprises qui anticipent le passage à 35 heures ou moins dans le cadre de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998

Les signataires du présent accord conviennent d'ouvrir aux entreprises qui le souhaitent la possibilité d'appliquer, par anticipation, la réduction du temps de travail, leur permettant d'obtenir l'aide financière prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, sous réserve de déposer une déclaration.

Article 1

Principe

Les entreprises qui réduiront d'au moins de 10 % le ou les horaires collectifs de travail pour le ou les porter à 35 heures ou moins peuvent bénéficier de l'incitation financière définie à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 sous réserve de remplir les conditions fixées par décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Cet accord est d'application directe dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, il constitue un accord cadre qui nécessite, pour l'obtention des aides, la conclusion d'un accord complémentaire d'entreprise.

Article 2

Mise en oeuvre

L'application de l'accord est subordonnée à une consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'il a été établi, depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection des représentants du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser ces élections selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsqu'il a été établi, depuis moins d'un an un procès verbal de carence d'élection des représentants du personnel, ainsi que dans les établissements de moins de 11 salariés, le présent accord ne peut être mis en oeuvre qu'après information des salariés concernés.

Article 3

Salariés visés par la réduction

Sont visés par la réduction du temps de travail, tous les salariés soumis à l'horaire collectif et compris dans le champ de la réduction du temps de travail.

Les salariés soumis à un horaire individuel et notamment les salariés à temps partiel peuvent, sur leur demande et après acceptation de l'employeur, bénéficier de la réduction d'horaire, sous réserve que leur horaire individuel soit réduit dans les mêmes proportions que celles définies à l'article 1 ci-dessus. Ils bénéficient alors des mêmes règles en matière de rémunération que celles définies à l'article 9 ci-dessous. L'employeur est tenu d'informer les salariés concernés sur cette disposition.

Sont exclus de ce dispositif les VRP, les gérants majoritaires et les mandataires sociaux.

Article 4

Personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement soumis à l'horaire collectif de son service suit le nouvel aménagement d'horaire de travail de son service.

Pour le personnel d'encadrement non soumis à un horaire de travail contrôlable, le présent accord est applicable, sous réserve qu'il bénéficie dans le cadre de la réduction du temps de travail, de 23 jours de repos supplémentaires, qui sont attribués selon les modalités définies à l'annexe I du présent accord. À la demande du salarié, 50 % des jours résultants de la réduction d'horaire peuvent être affectés au compte épargne temps. Ces jours doivent alors être pris par le salarié dans les 4 ans suivant la date de leur affectation.

Article 5

Mise en place de la réduction du temps de travail

L'horaire réduit à 35 heures ou l'horaire inférieur peut être mis en place par service, par unité de travail ou par catégorie professionnelle, sur la base des différentes modalités définies aux articles 6 - 7 - 8 - 9 de la première partie.

Toutefois, si la réduction d'horaire s'opère par l'attribution de jours de repos, seulement 50 % de ces jours peuvent être affectés à la demande du salarié au compte épargne temps. Ces jours doivent alors être pris par le salarié dans les 4 ans suivant la date de leur affectation.

Compte tenu des métiers exercés dans la branche et plus particulièrement en période de gros travaux ou en cas de commandes exceptionnelles, des dépassements d'horaire résultant de l'activité des clients peuvent être effectués par le personnel de l'atelier et du magasin car il n'existe pas de main d'oeuvre qualifiée, temporaire, immédiatement opérationnelle sur le marché de l'emploi capable de répondre sans délai au surcroît de travail.

Ces dépassements d'horaire sont exceptionnels et font l'objet de récupération. Ils peuvent être indemnisés à la demande écrite du salarié et sous réserve d'acceptation de l'employeur.

Article 6

Embauches ou préservation d'emplois

(Modifié par avenant n° 1 du 24 juin 1999 étendu par arrêté du 24 mars 2000, JO 5 avril 2000)

Dans le cadre du volet offensif, l'entreprise doit s'engager à respecter le pourcentage d'embauches défini à l'article 3 paragraphe IV de la loi du 13 juin 1998 selon les modalités fixées à l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 en ayant recours en priorité au contrat à durée indéterminée.

Compte tenu de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée aux métiers de la branche sur le marché de l'emploi, les embauches peuvent s'effectuer sous contrat d'apprentissage ou par des contrats liés à la politique de l'emploi.

Compte tenu de la taille particulièrement petite des entreprises de la branche, est considérée comme une embauche l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel. Dans ce cas, l'employeur doit adresser une proposition écrite au salarié qui dispose d'un délai de quinze jours pour donner sa réponse. Le refus éventuel du salarié ne peut entraîner la rupture de son contrat de travail.

Dans le cadre du volet défensif, l'entreprise doit s'engager à respecter les dispositions figurant à l'article 4 du décret 98-494 du 22 juin 1998.

Article 7

Catégories professionnelles et services dans lesquels doivent être réalisées les embauches

Compte tenu de la nature de l'activité et de la taille des entreprises, les embauches compensatrices pourront concerner le personnel d'atelier, de magasin et l'administratif ainsi que des commerciaux, y compris les VRP, dont le rôle est particulièrement important pour le développement des entreprises de la branche.

Article 8

Détermination du public «Ouvriers»

(Article abrogé par Avenant 24 janv. 2012, étendu)
(mod. par 🗳️)

Avenant n° 2, 24 juin 1999, non étendu

Avenant, 24 janv. 2012, étendu par arr. 27 juill. 2012, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} nov. 2012 [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

Article 9

Rémunération

La mise en place de l'horaire réduit, 35 heures ou moins, dans le cadre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'effectuera sans diminution du salaire de base des salariés concernés.

Article 10

Durée d'application de la deuxième partie de l'accord

La durée d'application de la deuxième partie de l'accord vaut pendant toute la période au cours de laquelle des conventions avec l'État peuvent être conclues pour bénéficier des aides.

Les dispositions figurant dans cette deuxième partie continuent à s'appliquer pendant toute la durée des conventions conclues avec l'État, sauf si le présent texte vient à être modifié par avenant.

Passé ce délai, les entreprises et salariés de la branche sont soumis à l'intégralité des dispositions figurant à la première partie de l'accord.

Article 11

Suivi de la deuxième partie de l'accord

(Modifié par avenant n° 3 du 20 décembre 2000 étendu par arrêté du 18 juillet 2001, JO 31 juillet 2001)

La commission paritaire de la branche assure le suivi de l'accord.

Pour ce faire, les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent une convention avec l'État sur la base de la deuxième partie de cet accord doivent en adresser copie à :

- Fédération Nationale des Distributeurs Loueurs et Réparateurs de Matériels de Bâtiment, de Travaux Publics et de Manutention (DLR) - 28 rue Chapsal - 94340 Joinville le Pont, pour les entreprises relevant du secteur d'activité de cette fédération,
- Fédération Nationale des Artisans et Petites entreprises en milieu Rural (FNAR) - 11 rue d'Uzès - 75002 Paris, pour les entreprises relevant du secteur d'activité de cette fédération,
- Syndicat National des Entreprises de Service et de Distribution location du Machinisme Agricole (SEDIMA) - 6 Bd Jourdan - 75014 Paris, pour les entreprises relevant du secteur d'activité de cette fédération,
- Union Nationale des spécialistes en Matériels de parcs et Jardin (SMU) - 11 rue d'Uzès - 75002 Paris, pour les entreprises relevant du secteur d'activité de cette fédération.

Un bilan de la deuxième partie de l'accord sera effectué en commission paritaire dans les 12 mois suivant son arrêté d'extension.

Dispositions communes à l'ensemble de l'accord

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 Chapitre 1 de la convention collective modifié par avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Article 2

Durée, date d'entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Dès lors que l'arrêté d'extension est publié au Journal Officiel de la République, les dispositions du présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquent :

- aux entreprises qui, à compter de cette date, anticipent la réduction du temps de travail,
- et, en tout état de cause, aux autres entreprises du secteur, à la date de survenance des échéances légales.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Avenant n° 3 du 20 décembre 2000 (Étendu par arrêté du 18 juillet 2001, JO 31 juillet 2001)

Préambule

Pour faire suite à la publication de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux se sont rencontrés et ont souhaité :

- mettre en place dans la branche, les dispositions nouvelles issues de la loi susmentionnée,
- rendre opérationnels dans la branche des dispositifs d'aménagement du temps de travail adaptés aux cadres et aux salariés itinérants,
- préciser et clarifier, après une année de mise en œuvre de l'accord de branche certaines de ses stipulations posant des difficultés d'application.

Article 1

Dispositions intégrées à l'article [1](#) de la première partie de l'accord du 22 janvier 1999.

Article 2

Dispositions intégrées à l'article [2](#) de la première partie de l'accord du 22 janvier 1999.

Article 3

Dispositions intégrées à l'article [5](#) de la première partie de l'accord du 22 janvier 1999.

Article 4

Mise en place des 35 heures, hebdomadaires sur une période de 4 semaines consécutives

En application de l'article [L.212-9](#) -I du Code du travail dans sa rédaction issue de l'article 9 de la loi du 19 janvier 2000, la durée du travail peut être réduite en tout ou partie en deçà de 39 heures, par attribution sur période de quatre semaines calendaires consécutives et selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures.

Cette modalité est particulièrement adaptée aux petites entreprises de la branche.

Ce dispositif complète les systèmes d'aménagement du temps de travail prévus au II de la première partie de l'accord de branche.

4-1 - Mise en oeuvre de l'horaire collectif moyen de 35 heures hebdomadaires par périodes de 4 semaines consécutives

La durée du travail des salariés peut être comprise entre 35 et 39 heures hebdomadaires avec attribution de jours ou demi-journées de repos de telle sorte que l'horaire hebdomadaire des salariés sur la période de quatre semaines soit en moyenne de 35 heures.

La détermination du droit à repos est liée au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures à concurrence d'une durée hebdomadaire de 39 heures par semaine. Ainsi, les absences non assimilées à du temps de travail effectif réduisent à due proportion le droit à repos du salarié.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà de 35 heures et comprises dans le cadre de l'horaire défini dans la limite de 39 heures hebdomadaires ne sont pas des heures supplémentaires.

4-2 - Période de référence

Les entreprises appliquant un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures par période de 4 semaines consécutives le maintiennent pendant une période minimale de 12 mois consécutifs.

4-3 - Programmation des jours ou demi-journées de repos

L'employeur définit après consultation des représentants du personnel les modalités d'établissement du calendrier des dates de prise de repos. Le salarié en est informé 15 jours avant sa mise en oeuvre.

Il veille à ce que les salariés concernés prennent effectivement à l'intérieur de la période de 4 semaines consécutives définie au premier alinéa de l'article 4 ci-dessus, les repos qu'ils ont acquis.

En cas de nécessité, les dates des journées ou demi-journées de repos peuvent être modifiées par l'employeur moyennant un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Si une absence justifiée du salarié fait obstacle à la prise des repos prévue, ces repos doivent impérativement l'être au cours de la période suivante.

4-4 - Gestion et indemnisation des absences

En cas de périodes non travaillées, telles que celles résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et conventionnels ou de périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen prévu, indépendamment de l'horaire réellement pratiqué ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et réglementaires qui assimilent le temps non travaillé à du temps de travail effectif.

4-5 - Suivi des horaires

Conformément aux dispositions de l'article [D. 212-23](#) du Code de travail, un document indiquant le total des heures effectuées depuis le début de la période de référence doit être annexé à la dernière fiche de paie de la période de référence ou, en cas de départ en cours de période, avec la dernière fiche de du salarié.

Article 5

Dispositions intégrées à l'annexe [2](#) de l'article 8 de l'accord du 22 janvier 1999.

Article 6 À 10

Dispositions intégrées au Titre [IV](#) «Forfaits» de la première partie de l'accord du 22 janvier 1999.

Article 11

Dispositions intégrées dans la [deuxième partie](#) de l'accord du 22 janvier 1999.

Article 12

Champ d'application du présent avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la Convention collective, modifié par avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Article 13

Dépôt de l'accord

Le présent accord, établi en application des articles [L. 132-1](#) et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article [L. 132-10](#) du Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Temps choisi

Accord du 28 septembre 2006

(Étendu par arr. 26 juill. 2007, JO 8 août, sans dérogation possible)

Vu l'article 3 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 relative à la réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, les partenaires sociaux sont convenus des dispositions suivantes :

Préambule

L'article 3 de la loi du 31 mars 2005 donne la possibilité aux salariés qui le souhaitent de travailler davantage afin d'accroître leur niveau de rémunération.

Pour les entreprises de la branche, le travail à temps choisi peut permettre de faciliter l'organisation du travail pour faire face notamment :

- à une augmentation temporaire d'activité liée aux gros travaux agricoles ou à un accroissement des carnets de commande,
- aux absences des salariés notamment en formation ou en arrêt pour maladie ou accident, étant rappelé que du fait de la technicité des métiers exercés dans la branche, les entreprises ne peuvent avoir recours pour ces métiers, ni à l'intérim ni aux contrats à durée déterminée.

Article 1

Principe

Tout salarié à temps plein, à l'exclusion des VFRP, peut effectuer s'il le souhaite, en accord avec son employeur et sur une période convenue, des heures de travail s'ajoutant aux contingents conventionnels d'heures supplémentaires ou aux conventions de forfaits mensuels, annuels en heures ou en jours convenus.

Ces heures réalisées dans le cadre du temps choisi n'ouvrent pas droit au repos compensateur prévu pour certaines heures supplémentaires par l'article [L. 212-5-1](#) du code du travail.

Le salarié qui a effectué des heures à temps choisi peut décider de les affecter au compte épargne temps.

Article 2

Limites au temps choisi

Les heures effectuées dans le cadre du temps choisi ne peuvent conduire le salarié à dépasser les durées maximales hebdomadaires du travail définies au titre I article [3](#) de la première partie de l'accord du 22 janvier 1999 soit :

- 10 heures par jour, portées à 12 heures en période de gros travaux agricoles,
- 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives,
- 48 heures sur une même semaine.

En cas d'annualisation du temps de travail, la durée maximale hebdomadaire est de 44 heures portée à 46 heures sur une durée maximale de 3 semaines consécutives ou non telle que définie à l'annexe [2](#) de l'article 8 du titre I de l'accord susvisé.

Article 3

Modalités de mise en place du temps choisi

L'employeur peut faire effectuer les heures à temps choisi dans les limites définies ci-dessus, sans avoir à solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail à condition qu'il ait recueilli l'accord exprès du salarié concerné.

Cet accord est formalisé sous la forme d'un avenant au contrat de travail, au plus tard le jour où la première heure à temps choisi est effectuée.

L'avenant signé des deux parties mentionne :

- que l'accord du salarié est donné pour une période de 12 mois consécutifs,
- que l'employeur s'engage à respecter un délai de prévenance avant l'accomplissement des heures à temps choisi. Ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours. Il pourra être réduit à 24 heures en cas de variation soudaine et imprévisible d'activité (changement de météo, commandes exceptionnelles etc.) ou absences imprévues de salariés.

L'avenant précise également dans le respect des durées maximales rappelées à l'article 2 ci-dessus :

Pour les salariés hors forfait annuel en heures ou en jours :

- le nombre d'heures que le salarié concerné peut être amené à effectuer, après épuisement du contingent conventionnel d'heures supplémentaires, sur une période donnée, dans le cadre d'un horaire collectif ou individuel.

Pour les salariés en forfait annuel en heures :

- le nombre d'heures que le salarié concerné peut être amené à effectuer après réalisation de la durée annuelle maximale définie à l'article 14-2 de l'accord du 22 janvier 1999 modifié.

Pour les salariés en forfait annuel en jours :

- le nombre annuel maximum de jours de repos auquel le salarié renonce.

Avant la fin de chaque période de 12 mois, et après un délai de réflexion de 7 jours, les parties conviennent par écrit signé par elles :

- soit de reconduire l'avenant en l'état pour une nouvelle période de 12 mois,
- soit de le modifier en rédigeant à cette fin un avenant qui sera également valable pour 12 mois.

L'absence d'écrit à l'issue de chaque période vaut refus du salarié ou de l'employeur de recourir à nouveau au temps choisi.

Le salarié sollicité par son employeur pour conclure un avenant sur le temps choisi ne peut faire l'objet d'aucune sanction s'il refuse de donner suite à cette proposition.

Article 4

Indemnisation du travail effectué en temps choisi

Article 4-1 - Cas général : salarié hors forfait

Les heures réalisées dans le cadre du temps choisi sont indemnisées avec une majoration de salaire égale à 50 % (Cf. exemple chiffré en annexe). Ces heures sont indemnisées dans le mois de leur réalisation ou au plus tard le mois suivant.

Article 4-2 - Cas spécifiques : salarié ayant signé une convention de forfait

Article 4-2-1 - Salarié au forfait mensuel en heures

Chaque heure effectuée au-delà du forfait mensuel est indemnisée sur la base d'une heure du salaire réel (*Termes exclus de l'extension par arr. 26 juill. 2007, JO 8 août*) forfaitaire du salarié, majorée de 50 % (Cf. exemples chiffrés en annexe).

L'heure de salaire réel forfaitaire est égale au salaire réel (*Termes exclus de l'extension par arr. 26 juill. 2007, JO 8 août*) mensuel divisé par la durée moyenne (*Termes exclus de l'extension par arr. 26 juill. 2007, JO 8 août*) mensuelle forfaitaire.

Ces heures sont indemnisées dans le mois de leur réalisation ou au plus tard le mois suivant.

Article 4-2-2 - Salarié au forfait annuel en heures

Chaque heure effectuée au-delà du forfait annuel est indemnisée sur la base d'une heure du salaire réel (*Termes exclus de l'extension par arr. 26 juill. 2007, JO 8 août*) forfaitaire du salarié majorée de 50 %. (Cf. exemples chiffrés en annexe).

L'heure de salaire réel (*Termes exclus de l'extension par arr. 26 juill. 2007, JO 8 août*) forfaitaire est égale au salaire réel mensuel divisé par la durée moyenne mensuelle forfaitaire.

La durée moyenne (*Termes exclus de l'extension par arr. 26 juill. 2007, JO 8 août*) mensuelle forfaitaire se calcule comme suit :

Durée moyenne annuelle maximale divisée forfaitairement par 46 semaines multipliée par 4,33 soit : $[(1607 \text{ h.} + (20 \% \times 1607 \text{ h.})) / 46] \times 4,33$ soit : 181,52 heures par mois.

Ces heures sont indemnisées dans le mois de leur réalisation ou au plus tard le mois suivant.

Article 4-2-3 - Salarié au forfait annuel en jours

Chaque jour travaillé en plus dans le cadre du temps choisi est indemnisé sur la base d'un jour de salaire réel (*Termes exclus de l'extension par arr. 26 juill. 2007, JO 8 août*) forfaitaire du salarié majoré de 50 % (Cf. exemples chiffrés en annexe).

Le jour de salaire réel forfaitaire est égal au salaire réel (**Termes exclus de l'extension par arr. 26 juill. 2007, JO 8 août**) mensuel versé au salarié, divisé par le nombre de jours moyen (**Termes exclus de l'extension par arr. 26 juill. 2007, JO 8 août**) mensuel. Le nombre de jours moyen mensuel se calcule forfaitairement comme suit :

365 jours - (52 dimanches + 30 jours ouvrables de congés payés + 8 jours fériés)/12 = 22,91 jours par mois.

Le salarié perçoit s'il y a lieu et au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Pour apprécier un éventuel dépassement du nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait, les jours travaillés dans le cadre du temps choisi ne sont pas pris en compte.

Article 5

Impérativité de l'accord

Le présent accord est d'application directe. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec les organisations syndicales représentatives comportent des clauses plus favorables que celles prévues au présent avenant étant précisé que les taux de majoration indiqués à l'article 4 constituent des minima.

Article 6

Champ d'application du présent accord

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Article 7

Dépôt de l'accord

Le présent accord, établi en application des articles [L.132-1](#) et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article [L.132-10](#) du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'emploi et de la solidarité.

Annexe : Exemples chiffrés

Exemple n° 1 : Salarié hors forfait

Un salarié au coefficient 245 perçoit un salaire mensuel base 151,67 heures de 1.500.

Il effectue au mois de septembre, 15 heures de travail «à temps choisi» au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Ces 15 heures sont indemnisées comme suit :

- taux horaire : 1500/151,67 soit 9,89
- taux de l'heure à temps choisi = taux horaire majoré de 50 % soit 14,83

Salaire du mois de septembre :

- Salaire base 151,67 h : 1500,00
- 15 heures à temps choisi : 15 × 14,83 : 222,45
- Salaire brut de septembre : 1722,45

Exemple n° 2 : Salarié au forfait mensuel

(Exemple exclu de l'extension par arr. 26 juill. 2007, JO 8 août)

Soit un salarié au coefficient 275, au forfait mensuel incluant le contingent annuel maximal d'heures supplémentaires, rémunéré en conséquence sur la base de 171,99 heures (1607 h + 220 h)/46 semaines travaillées × 4,33), pour un salaire mensuel de 2.200, il effectue au mois de septembre 15 heures de travail «à temps choisi» au-delà du forfait.

Ces 15 heures sont indemnisées comme suit :

- Heure de salaire réel forfaitaire : 2.200/171,99 = 12,79
- Taux de l'heure à temps choisi : 12,79 majorée de 50 % soit 19,19

Salaire du mois de septembre :

- Salaire base 171,99 heures : 2200,00
- 15 heures à temps choisi : 15 × 19,19 : 287,85
- Salaire brut de septembre : 2487,85

Exemple n° 3 : Salarié au forfait annuel en heures

Un salarié au coefficient 410 perçoit un salaire annuel forfaitaire de 39.000 pour un horaire annuel forfaitaire de 1928,40 heures (1607 + (1607 × 20 %)).

Il effectue au mois de septembre 15 heures de travail «à temps choisi» au-delà du forfait annuel de 1928,40 heures.

Ces 15 heures sont indemnisées comme suit :

- Salaire mensuel lissé : 39.000/12 = 3.250
- Durée moyenne mensuelle forfaitaire = 181,52 heures

(cf. 4 - 2.2 du présent accord)

- Heure de salaire horaire forfaitaire : $3.250/181,52 = 17,90$
- Taux de l'heure à temps choisi : taux horaire majoré de 50 % soit 26,85.

Salaire du mois de septembre :

- Heure de salaire horaire forfaitaire : 3250,00
- 15 heures à temps choisi : $15 \times 26,85 = 402,75$
- Salaire brut de septembre : 3652,75

Exemple n° 4 : Salarié au forfait annuel en jours

Un salarié au coefficient 450 perçoit un salaire annuel forfaitaire de 48.000 pour un forfait annuel de 218 jours travaillés. Il effectue au mois de septembre 1 jour de travail supplémentaire dans le cadre du temps choisi.

Le jour travaillé dans le cadre du temps choisi est indemnisé comme suit :

- Salaire mensuel lissé : $48.000/12 = 4.000$
- Nombre de jours moyen forfaitaires travaillés par mois : 22,91
- Valeur forfaitaire d'un jour de travail : $4000/22,91 = 174,60$
- Majoration de 50 % dans le cadre du temps choisi, soit 261,90

Salaire du mois de septembre :

- salaire mensuel lissé : 4000,00
- 1 jour de travail à temps choisi : 261,90
- salaire brut de septembre : 4261,90

Compte épargne temps

Accord du 26 mars 2013

(Étendu par arr. 28 nov. 2013, JO 6 déc., applicable à compter de la parution au JO de l'arrêté d'extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DLR ;
FNAR ;
SEDI.MA ;
SMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE CGC ;
CFTC ;
FO ;
CSNVA.

Préambule

Les partenaires sociaux avaient conclu le 16 septembre 1997 un accord sur le compte épargne temps. La réglementation ayant connu plusieurs évolutions successives, les parties conviennent d'actualiser et de compléter l'accord initial en permettant d'utiliser les nouvelles sources d'alimentation et les nouvelles catégories d'utilisation rendues possibles par la réglementation.

En conséquence, compte tenu de l'ampleur des modifications et afin de faciliter sa compréhension, ils décident d'introduire le dispositif dans un nouvel accord qui se substituera à l'ancien.

I -

Mise en place du compte épargne temps (CET)

La mise en application du présent accord implique une décision en ce sens de l'employeur qui peut se concrétiser de plusieurs façons :

- dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec une représentation syndicale ;
- dans le cadre d'une décision unilatérale qui peut être prise à l'issue d'un échec de la négociation avec la représentation syndicale ;
- s'ils existent les élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont appelés à émettre un avis avant la décision du chef d'entreprise ;
- en l'absence de représentation syndicale et de représentation élue du personnel, une note de service.

Dans tous les cas, la mise en oeuvre du présent accord comprendra un document d'information diffusé à l'ensemble du personnel.

1 -

Bénéficiaires

Peuvent ouvrir un compte épargne temps tous les salariés qui justifient d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

2 -

Procédure d'ouverture et alimentation du compte épargne temps (CET)

Le salarié souhaitant ouvrir un compte doit en informer individuellement son employeur par écrit en mentionnant les éléments qu'il souhaite affecter au CET (en nombre quand il s'agit de jours ou d'heures et en euros quand il s'agit de montants).

Le salarié ne pourra modifier ses choix avant le 31 décembre de l'année en cours.

Toutefois, il est convenu que le salarié puisse revenir sur ses choix avant cette date dans les cas suivants :

- invalidité du salarié ou de son conjoint,
- décès du conjoint,
- cessation du contrat de travail du conjoint suite à son licenciement.

Le salarié remplira le cas échéant un bulletin de versement spécifiquement élaboré pour le CET de branche par le teneur de compte.

3 -

Tenue du CET

Pour chaque salarié adhérent un compte individuel est tenu à jour à chaque opération et au minimum une fois par an.

L'employeur communique à chaque salarié l'état de son compte de l'année précédente au plus tard le 31 janvier. Le salarié doit alors, avant le 20 février, informer par écrit l'employeur des éléments qu'il souhaite affecter au CET pour l'année en cours. À défaut, les éléments constitutifs du CET (nombre de jours ou d'heures, montant en euros) sont réputés reconduits tacitement.

II -

Composantes du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être alimenté par les éléments suivants, pris en partie ou en totalité.

1 -

Temps de repos à l'initiative du salarié

- le report d'une fraction du congé payé principal (uniquement la 5^{ème} semaine de congés payés), dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fermeture de l'entreprise pour congés ;
- le repos majoré correspondant au temps effectué en heures supplémentaires ;
- les heures effectuées au-delà de la durée du travail prise en compte par la rémunération mensuelle habituelle ;
- les jours ou demi-journées de repos issus de l'annualisation du temps de travail, annexe 2 à l'accord durée aménagement et réduction du temps de travail du 22 janvier 1999 ;
- la conversion en temps de la majoration de salaire pour travail le dimanche (cf. le 4.3 de l'accord durée aménagement et réduction du temps de travail du 22 janvier 1999) ;
- la conversion en temps de la majoration de salaire pour travail de nuit, des jours fériés et des temps d'astreinte (cf. articles 4.5, 4.4 et 11 de l'accord durée aménagement et réduction du temps de travail du 22 janvier 1999) ;
- la semaine de repos prévue par l'article 14.3 de l'accord du 22 janvier 1999, ou les jours ouvrés de repos liés au forfait sans référence horaire prévus par l'article 15, les jours supplémentaires de travail au-delà du forfait annuel en jours prévus par l'article 10 de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2000 ;

2 -

Temps de repos à l'initiative de l'employeur

À l'initiative de l'employeur tout ou partie des heures accomplies au-delà de la durée collective de travail prise en compte par la rémunération mensuelle habituelle.

3 -

Droit à congés payés sur les congés alimentant le compte

Afin de tenir compte du droit à congés payés généré par les différents reports de congés pouvant alimenter le CET, les partenaires sociaux ont convenu, dans un souci de simplification de la gestion du CET, que tous les congés mentionnés au 1 et 2 ci-dessus, feront l'objet, lors de leur affectation au CET, d'une majoration correspondant au droit à congés payés.

Le taux de la majoration est celui en vigueur au moment de l'affectation des droits au CET, soit, à la date de signature du présent accord, 10 %.

Par conséquent, lorsque le salarié utilisera son CET, il ne pourra prétendre à des droits à congés payés sur la durée de son absence puisque ceux-ci auront été inclus dans la détermination de son droit à congé au titre du CET.

Toutefois, les dispositions de ce paragraphe ne sont pas applicables dans les cas de liquidation du CET, définis au paragraphe V.

4 -

Conversion en temps de primes, indemnités

4.1 - Définitions

- Toutes les primes quelles qu'en soient la nature et la périodicité (ex : prime annuelle, semestrielle, trimestrielle, prime d'assiduité...), hors prime d'ancienneté,

- primes d'intéressement, de participation, plan d'épargne d'entreprise,
- les indemnités de départ et de mise à la retraite, uniquement en cas de congés de fin de carrière.

4.2 - Modalités de conversion

Par mesure de simplification, compte tenu de la diversité des horaires pouvant être en vigueur dans l'entreprise du fait de l'application de l'accord sur la durée et aménagement du temps de travail, et étant donné que les salaires résultant de l'application de cet accord ont été maintenus sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures, les partenaires sociaux ont décidé que les primes et indemnités qui seront affectées au compte épargne temps seront converties en temps sur la base de cet horaire.

Somme due (salaire mensuel de l'intéressé / horaire légal) = temps de repos.

Exemple :

- salarié travaillant par équipe hors annualisation : 35 heures par semaine,
- salaire base 151,67 h = 1 500,
- prime : 100

Temps de repos : $100 / (1500/151,67)$ 10,12 heures

4.3 - Abondement annuel obligatoire dans le cadre du congé de fin de carrière

Afin de favoriser le congé de fin de carrière et donc l'emploi, les employeurs de la branche seront tenus d'abonder le compte du salarié souhaitant bénéficier d'un congé de fin de carrière.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié devra faire connaître par écrit, conformément au paragraphe I.3, sa volonté d'utiliser tout ou partie de son CET pour la prise d'un congé de fin de carrière, dans le cadre du paragraphe III.3.

L'abondement est un minimum de 5 % des droits versés chaque année au CET au titre du congé de fin de carrière. L'abondement s'effectue au 31 décembre au titre de l'année écoulée. Il est annulé (pour la partie correspondante) si le salarié décide de ne plus utiliser tout ou partie de son CET pour la prise d'un congé de fin de carrière.

III -

Utilisation du compte épargne temps

1 -

Les congés légaux

(§ exclu de l'extension par arr. 28 nov. 2013 JO 6 déc.)

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour indemniser les congés prévus par le code du travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés sont définies par les dispositions législatives ci-dessus mentionnées.

2 -

Les congés pour convenances personnelles en-dehors du congé de fin de carrière

Le compte peut encore avoir pour objet le financement total ou partiel de congés dits «pour convenance personnelle», congé à temps plein ou à temps partiel.

La durée de ces congés devra être au minimum de 3 mois à temps plein ou à temps partiel et au maximum de 12 mois. La durée minimum peut être ramenée à 2 mois avec l'accord de l'employeur.

Pour bénéficier de son congé, le salarié dépose une demande écrite à son employeur par lettre remise en main propre contre décharge, en respectant un délai de prévenance qui doit être au moins équivalent à la durée du congé que le salarié souhaite prendre, sans pouvoir excéder 6 mois. L'employeur est tenu d'accuser réception par écrit de la demande du salarié, dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la demande. Au terme de ce délai, le silence de l'employeur vaut acceptation.

L'employeur peut refuser la demande du salarié dans les cas suivants :

- s'il s'avère que le salarié ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier du congé,
- s'il a déjà bénéficié, dans les douze mois précédant la demande, d'un congé dans le cadre du CET d'une durée égale à celle définie au deuxième alinéa du présent article.

L'employeur peut aussi reporter la demande du salarié :

- si la présence au travail du salarié est indispensable : dans ce cas, l'employeur devra motiver sa décision et le report du congé ne pourra excéder 3 mois à compter de la demande initiale du salarié, sauf accord particulier des deux parties,
- ou si le nombre d'absences simultanées dépasse les seuils fixés par le Code du Travail, dans ce cas le report ne peut excéder 12 mois.

3 -

Congé de fin de carrière

Les droits affectés au compte épargne temps et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié de cesser son activité par anticipation en vue de prendre sa retraite ou de réduire sa durée du travail.

Dans ce cas, aucune durée minimale de congé ne peut être imposée et le contrat de travail du salarié cessera donc à l'issue du congé. Le congé ne peut durer plus de six mois.

Le salarié qui envisage d'utiliser son CET en vue de son départ en retraite doit en informer son employeur en respectant un délai de prévenance au moins égal à la durée conventionnelle du préavis augmentée de la durée nécessaire à la prise de son congé. Toutefois, le délai de prévenance ne peut excéder 12 mois.

Le congé de fin de carrière débutera à l'issue de la période de préavis conventionnel.

4 -

Utilisation sous forme de rémunération différée

À la demande du salarié, les droits inscrits sur son compte individuel, peuvent, en tout ou partie chaque année, être liquidés en unités monétaires pour :

- alimenter le Plan Épargne Salariale mis en place par l'entreprise,
- versement sur le PEE/ PEI, les sommes transférées ne seront disponibles qu'à l'issue de la période de blocage prévue par le Plan,
- versement sur le PERCO/PERCOI, les sommes transférées ne seront disponibles qu'à compter du départ à la retraite,
- contribuer au financement des prestations de retraite supplémentaire dans le cadre du dispositif à caractère obligatoire et collectif (de type article 83 / PERE) existant dans l'Entreprise.

IV -

Indemnisation

1 -

Indemnisation du congé

1.1 - Indemnisation du congé

Le congé pris dans le cadre du CET est indemnisé au taux du salaire mensuel de base du salarié au moment du départ en congé.

Le congé indemnisé est réputé correspondre à l'horaire de travail applicable dans l'entreprise au moment du congé.

L'indemnité de congé fait l'objet de l'établissement d'un bulletin de paie et est versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise. Elle a la nature de salaire, les charges sociales salariales sont précomptées sur l'indemnité de congé et acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

1.2 - Éléments de monétisation

Si à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement sera lissé sur la durée initialement définie par le salarié lors de sa demande de congé ou, à son choix, assuré sur la base du salaire habituel dans la limite des droits acquis.

2 -

Situation du salarié pendant le congé

Pendant le congé résultant du compte épargne temps, le salarié reste tenu vis-à-vis de son entreprise par ses obligations de loyauté et de non concurrence à l'égard de son employeur.

La durée du congé de fin de carrière et celle des congés pour convenances personnelles entrent dans le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Pendant son congé, le salarié continue de bénéficier du régime de la protection sociale complémentaire éventuellement en vigueur dans l'entreprise ; l'employeur prélèvera à cet effet la part de cotisations salariales nécessaire à cette couverture.

3 -

Situation du salarié à l'issue du congé

Sauf dans le cas où le congé indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente et revalorisée en fonction des augmentations générales de salaire qui ont pu avoir lieu durant son absence.

4 -

Monétisation immédiate

Dans la limite d'une somme équivalente à 20 jours épargnés, le salarié pourra demander chaque année le versement d'une indemnité correspondante pour en bénéficier immédiatement sous forme de complément de rémunération.

Au-delà de ce plafond, le salarié pourra débloquent ses droits en totalité ou en partie dans les cas de déblocage anticipés prévus par les textes sur la participation au résultat des entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Exception : Les jours épargnés, le cas échéant, au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés ne peuvent pas être convertis en rémunération immédiate mais seulement utilisés pour financer un congé autorisé.

V -

Liquidation du CET

1 -

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, un état du compte est effectué.

Si le compte a été ouvert dans le cadre d'un congé de fin de carrière, le salarié perd le bénéfice de l'abondement effectué par l'employeur à cet effet, sauf si le départ du salarié est dû à un licenciement pour motif économique.

Suite à la rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis, après déduction, le cas échéant, des charges sociales salariales.

Pour calculer l'indemnité de CET, il conviendra de multiplier le nombre d'heures inscrites au CET par le salaire de base du salarié en vigueur au moment de la rupture.

2 -

Renonciation à l'utilisation du droit à CET

Le salarié peut renoncer à tout ou partie du CET. Il devra dans ce cas notifier par écrit à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 4 mois.

Sauf accord particulier, la part ou la totalité de CET à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies au paragraphe V-1.

3 -

Transfert du compte

La transmission du compte est automatique dans le cas de modification de la situation juridique de l'employeur telle que visée au code du travail.

Le CET peut être transféré d'une entreprise à une autre d'un même groupe appliquant la même convention collective. Ce transfert suppose l'accord écrit des trois parties, soit l'ancien employeur, le nouveau et le salarié. Pour la détermination de la notion de groupe, il conviendra de se référer à la définition donnée par le code du travail relative au comité de groupe.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord applicable dans la nouvelle entreprise.

VI -

Garanties

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont couverts par l'Assurance Garantie des Salaires dans les conditions fixées par le code du travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance Garantie des Salaires.

VII -

Gestion au niveau de la branche

La gestion du CET peut être confiée à un organisme extérieur.

VIII -

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective.

IX -

Dispositions finales

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entre en vigueur à compter de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition ouvert aux organisations syndicales de salariés auxquelles le présent accord sera notifié.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

X -

Dispositions transitoires

Le présent accord complète la liste du document n° 1 «liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective» de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée. Il se substitue à l'accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne temps.

Toutes les références à «l'accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne temps» de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à «l'accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne temps».

Clause de non-concurrence

Accord du 17 avril 2008

(Étendu par arr. 24 févr. 2009, JO 4 mars)

(mod. par 🗳️)

Avenant, 24 janv. 2012, étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2012 [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC.

]

Avenant 29 oct. 2013, non étendu, applicable à la date de signature [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

Considérant, du point de vue de la sécurité juridique, l'intérêt qu'il y a tant pour les entreprises de la branche que pour leurs salariés à ce que soient fixées, notamment au regard des récentes évolutions jurisprudentielles, les conditions de mise en oeuvre des clauses de non-concurrence négociées et conclues postérieurement à la date de signature du présent accord,

Considérant, également, qu'il convient pour éviter des contentieux entre les entreprises de la branche et leurs salariés, de soumettre à ces conditions de mise en oeuvre, les clauses de non-concurrence négociées et conclues antérieurement à la date de signature du présent accord, dans la mesure où ces clauses n'y seraient pas conformes,

Les parties signataires du présent conviennent des dispositions suivantes :

| -

La clause de non-concurrence

1 -

Principes

(mod. par 🗳️)

Avenant, 24 janv. 2012, étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2012 [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC.

]

La clause de non-concurrence, pour être licite, est soumise à des conditions de fond cumulatives et de forme que doivent respecter les parties au contrat de travail. Ainsi elle doit :

- être indispensable aux intérêts légitimes de l'entreprise rapportés aux spécificités de l'emploi du salarié ;
- être limitée quant à son application dans le temps et l'espace ;
- et comporter au bénéfice du salarié le versement d'une contrepartie financière proportionnée aux atteintes que cette clause porte à la liberté du travail de celui-ci. Ce versement intervient postérieurement à la rupture du contrat de travail.

La clause de non-concurrence trouve son fondement dans le préjudice réel que subit l'entreprise dans le cas où l'ancien salarié exerce son activité dans une entreprise concurrente. La restriction qu'elle apporte à cette activité n'a, en conséquence, pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts de son ancien employeur et ne peut avoir pour résultat d'interdire, en fait, au salarié l'exercice de son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit être équilibrée au regard des spécificités de l'emploi exercé par le salarié, lesquelles doivent être prises en compte aussi bien pour fixer la durée et l'étendue territoriale ou professionnelle de l'interdiction d'emploi que pour apprécier le montant de la contrepartie financière qui lui est due.

De ce point de vue, la notion de spécificités de l'emploi comprend essentiellement les fonctions exercées par le salarié, sa qualification, les informations de nature technique, économique ou commerciale objectivement sensibles auxquelles il a accès, les liens privilégiés qu'il a noués avec la clientèle, son positionnement stratégique dans l'entreprise et ses difficultés pour retrouver un emploi.

Dans le même souci d'assurer l'équilibre de la clause de non-concurrence, l'entreprise identifie ceux de ses intérêts économiques, techniques ou commerciaux susceptibles d'être atteints dans le cas où le salarié viendrait à exercer son activité professionnelle dans une entreprise concurrente et apprécie l'importance et l'étendue du préjudice qu'une pareille activité entraînerait pour elle.

Cette appréciation s'opère donc salarié par salarié au regard des fonctions exercées.

(Avenant 24 janv. 2012, étendu) Au regard des principes et règles ci-énoncés et compte tenu de la variété des situations dans les entreprises, souvent de petite taille, de la branche, l'employeur s'attache en matière de clause de non-concurrence, à n'agir qu'avec discernement. Ainsi, une clause de cette nature intéresse exclusivement les salariés ayant accès à des informations stratégiques pour l'entreprise, d'ordre technique, économique ou commercial ou ayant noué des relations privilégiées avec la clientèle et «classés au minimum au niveau III de la classification conventionnelle des emplois prévues par l'avenant du 16 décembre 2010.»

Enfin, la clause de non-concurrence ne vise que les situations qui la justifient et doit être conforme aux dispositions qui suivent, lesquelles peuvent toujours voir leur contenu être amélioré par les parties à la clause de non-concurrence.

2 -

Modalités de la clause de non-concurrence

(Voir également Avenant [29 oct. 2013](#))

(mod. par )

Avenant, 24 janv. 2012, étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2012 [[\(note 1\)](#)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC.

]

Avenant 29 oct. 2013, non étendu, applicable à la date de signature [[\(note 1\)](#)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

a) À peine d'être inopposable au salarié, la clause de non-concurrence figure, dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement remis au salarié lors de son embauche. Le contrat de travail ou la lettre d'engagement se réfère expressément aux dispositions du présent accord ; cette référence ne saurait tenir lieu de clause de non-concurrence laquelle doit être rédigée de manière exhaustive en fixant en tout cas le champ géographique de l'interdiction d'emploi.

Elle peut être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties. Le refus du salarié de l'accepter ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le contrat de travail peut prévoir les modalités applicables en cas de violation par le salarié de la clause de non-concurrence.

En ce cas, et à défaut de telles stipulations, l'entreprise qui s'estime lésée peut poursuivre son ancien salarié devant la juridiction compétente, laquelle détermine l'indemnité due.

b) La clause de non-concurrence ne trouve pas effet si la rupture du contrat de travail intervient pendant la période d'essai.

En cas de rupture du contrat de travail consécutive à une cessation effective des activités de l'entreprise y compris du fait d'une décision de justice, ou d'un cas de force majeure, la clause de non-concurrence est nulle et non avenue.

c) (Avenant, 24 janv. 2012, étendu) L'interdiction d'emploi que comporte la clause de non concurrence ne peut excéder la durée de :

- 6 mois pour les emplois classés au niveau III de la classification conventionnelle des emplois définie par l'avenant du 16 décembre 2010,
- 8 mois pour les emplois classés au niveau IV de ladite classification,
- 12 mois pour les emplois classés aux niveaux V et VI de ladite classification,
- 16 mois pour les emplois classés au niveau VII de ladite classification,
- 18 mois pour les emplois classés aux niveaux VIII et IX de ladite classification.

La durée de l'interdiction court à compter de la date de rupture du contrat de travail si le préavis est effectué ou de celle à laquelle le salarié quitte l'entreprise dans le cas où il est dispensé de l'exécution de préavis.

La durée de l'interdiction d'emploi court à compter de la date de la rupture du contrat de travail si le préavis est effectué ou de celle à laquelle le salarié quitte l'entreprise dans le cas où il est dispensé de l'exécution de préavis.

d) (d'origine) L'interdiction d'emploi prévue par la clause de non-concurrence a pour contrepartie une indemnité versée mensuellement à compter de l'une des deux dates prévues par le dernier alinéa du c) pendant la durée de la clause de non-concurrence. Cette indemnité est au moins égale à :

- 25 % du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois précédant la fin de contrat, en cas de démission ; ce taux est de 30 % du même salaire à compter du 13^{ème} mois d'interdiction d'emploi,
- 35 % du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois précédant la fin de contrat en cas de licenciement ; ce taux est de 40 % du même salaire à compter du 13^{ème} mois d'interdiction d'emploi.

d) (nouveau) (Avenant 29 oct. 2013, non étendu) L'interdiction d'emploi prévue par la clause de non concurrence a pour contrepartie une indemnité versée mensuellement à compter de l'une des deux dates prévues par le dernier alinéa du c) pendant la durée de la clause de non concurrence. Cette indemnité est au moins égale à 35% du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois précédant la fin de contrat ; ce taux est de 40 % du même salaire à compter du 13^{ème} mois d'interdiction d'emploi.

Le salaire mensuel devant servir de base au calcul de cette indemnité est le salaire moyen des 12 derniers mois y compris pour les salariés appointés par un salaire fixe plus primes et/ou commission.

La période de référence retenue pour calculer cette indemnité inclut le salaire afférent à la période de préavis que celui-ci soit travaillé ou non.

Pour déterminer l'assiette de calcul de cette indemnité, la rémunération à prendre en compte est celle correspondant au travail du salarié.

Ne sont donc pas prises en compte pour la détermination de celle-ci, les gratifications à caractère temporaire ou aléatoire quelle que soit la périodicité de leur versement, les sommes correspondant à des remboursements de frais et les sommes n'ayant pas le caractère de salaire telles celles liées à la participation ou à l'intéressement.

Par contre, toute prime à caractère annuel est prise en compte dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

e) En cas de rupture d'un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence, peu important que l'employeur ou le salarié en ait l'initiative, l'employeur peut en libérer le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, selon les modalités suivantes :

- en cas de démission : au plus tard à la fin du préavis qu'il soit ou non effectué,
- en cas de licenciement : dans un délai maximum de 15 jours à compter de la notification du licenciement.

Dans les mêmes formes et délais, l'employeur peut réduire la durée et/ou le périmètre géographique de l'interdiction d'emploi prévue par la clause de non-concurrence.

f) En cas de licenciement pour motif économique, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de lever la clause de non-concurrence des salariés licenciés afin de favoriser leur accès rapide à un nouvel emploi.

II -

Compatibilité des clauses de non-concurrence antérieures à la conclusion du présent accord avec ses dispositions

1 -

Salariés en cours de contrat

(mod. par 🗨️)

Avenant, 24 janv. 2012, étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2012 [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMI ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC.

]

Les dispositions du I du présent accord, à dater de sa signature, s'imposent et se substituent aux stipulations moins favorables pour le salarié des clauses de non-concurrence conclues antérieurement à la signature du présent.

(Avenant 24 janv. 2012, étendu) Toutefois, sont réputées nulles et non avenues celles des clauses de non-concurrence conclues antérieurement à la signature du présent accord par un salarié titulaire «d'un niveau inférieur au niveau III de la classification conventionnelle des emplois prévues par l'avenant du 16 décembre 2010» ou qui ne fixent pas de contrepartie financière au bénéfice du salarié.

2 -

Salariés ayant quitté l'entreprise

Les dispositions du présent accord ne sont pas applicables aux clauses de non-concurrence non conformes des salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à sa date de signature, à l'exception des cas suivants :

- a) salarié en cours de préavis : si la signature du présent accord intervient lorsque le salarié est en cours de préavis non effectué, l'employeur peut l'en libérer dans les conditions indiquées au e) du 2 du titre I,
- b) ancien salarié sous le coup d'une interdiction d'emploi prévue par une clause de non-concurrence : si l'ancien salarié se trouve, postérieurement à la rupture du contrat de travail, en cours d'application d'une clause de non-concurrence nulle du fait de la survenance du présent accord, l'employeur l'en informe dans un délai maximum de 3 mois à compter de la date de signature de l'accord. Aux fins d'éviter un contentieux, les parties s'efforcent de trouver un accord transactionnel dans le mois qui suit. À défaut le salarié est libéré de la clause.

III -

Dispositions relatives à l'accord

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif. Ces dispositions sont portées à la connaissance des représentants du personnel par l'employeur qui en tout cas les remet à chacun des salariés qui a conclu une clause de non-concurrence.

Ceux des salariés qui sont titulaires d'une clause de non-concurrence réputée nulle et non avenue telle que définie au 2^{ème} alinéa du 1 du II sont libérés de ces clauses dès qu'ils ont connaissance du dit accord.

Champ d'application du présent accord

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective, modifié par avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Dépôt de l'accord

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Avenant du 29 octobre 2013

(Non étendu, applicable à la date de sa signature)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Afin de tenir compte de l'évolution jurisprudentielle, il a été convenu ce qui suit quand la contrepartie pécuniaire définie pour la clause de non concurrence a été fixée à un montant différent selon la qualification de la rupture du contrat de travail.

Article I

Modification de l'article I.2.d) de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non concurrence

Article 1.1 -

(Voir Accord 17 avr. 2008, art. I.2.d)

Article 1.2 - À dater de la signature du présent avenant, cette modification s'impose et se substitue à la stipulation moins favorable pour le salarié de la clause de non concurrence conclue antérieurement à la signature du présent accord.

Article 1.3 - Les dispositions du présent avenant ne sont pas applicables aux clauses de non concurrence des salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à sa date de signature.

Article II

Information

La présente modification de l'accord du 17 avril 2008 est portée par l'employeur à la connaissance de ses salariés ayant conclu une clause de non concurrence. Cette information se fait par lettre faisant référence au(x) nouveau(x) montant(s) applicable(s) à l'indemnité. Le présent avenant est également porté à la connaissance des représentants du personnel.

Article III

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1er du chapitre 1^{er} de la convention collective modifiée.

Article IV

Impérativité de l'accord

L'avenant a un caractère impératif.

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise conclus avec les organisations syndicales représentatives dans celle-ci comportent des clauses plus favorables que celles prévues au présent avenant.

Article V

Dispositions transitoires

(Voir Annexe I «liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective»)

Article VI

Dispositions finales

Le présent avenant est applicable à la date de sa signature.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au Ministère du Travail ainsi qu'au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au Ministère en charge du travail.

Formation professionnelle Financement de la formation professionnelle Gestion des fonds de la formation professionnelle

Accord du 6 juin 2013

(Étendu par arr. 3 déc. 2013, JO 14 déc.)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;
DLR ;
SMJ ;
FNAR

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSNVA ;
FMCGC ;
FGMM/CFDT ;
FNSM/CFTC ;
FCMFO ;
FTMCGT.

Préambule

Considérant

1^o/ Les textes conclus antérieurement :

- l'accord du 29 juin 2004 (étendu le 22 avril 2005 JO du 5 mai 2005),
- l'avenant du 14 décembre 2011, non étendu par le Ministère,
- l'avenant du 18 septembre 2012, non déposé au Ministère,
- et la lettre du 13 décembre 2012 cosignée des partenaires sociaux demandant au Ministère du Travail de ne pas étendre l'avenant du 14 décembre 2011.

2^o/ La volonté des organisations syndicales de maintenir la contribution complémentaire créée par l'accord du 29 juin 2004, étendu par arrêté ministériel.

3^o/ Les observations ministérielles devant la Commission Nationale de la Négociation Collective le 12 juillet 2012.

4^o/ Les versements opérés au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

5^o/ La règle issue du Code du Travail selon laquelle il ne peut être imposé aux entreprises de verser la totalité de l'obligation légale de financement au titre du Plan à un OPCA.

6^o/ Vu l'avenant n° 1 du 31 octobre 2012 à l'accord visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue par lequel les entreprises artisanales de moins de 10 salariés rejoignent le champ d'application de l'accord désignant l'organisme collecteur paritaire désigné par la branche.

Il est décidé ce qui suit dans le cadre d'un accord :

- qui entrera en application à compter de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension,
- qui à cette date se substituera :

à l'Accord du 29 juin 2004 complété par les avenants n° 1 du 11 mai 2005 et n° 2 du 2 octobre 2007 ;
aux Accords du 14 décembre 2011 et du 18 septembre 2012 relatifs à la collecte et financement de la formation professionnelle.

Article 1

Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

Pour mettre en oeuvre la politique de formation professionnelle définie au niveau de la branche, les entreprises contribuent au financement de la formation professionnelle en respectant les obligations suivantes :

1-1 - Entreprises de moins de 10 salariés

1-1-1 - Au titre de la professionnalisation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution visée à l'article [R.6331-2](#) 1^o du code du travail relatif à la professionnalisation, soit 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

1-1-2 - Au titre du plan de formation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1^{er} mars de chaque année une contribution égale à 0,65 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente. Ce taux comprend la contribution légale visée à l'article [R.6331-2](#) 2^o code du travail relative au plan de formation et une contribution complémentaire à la contribution légale égale à 0,25 %.

Cette contribution complémentaire ne se cumule pas avec une augmentation de la contribution légale au titre du plan qui serait imposée par l'évolution des textes législatifs. Dans ce cas, la contribution complémentaire serait réduite d'autant.

1-1-3 - Contribution minimale

En tout état de cause, le montant cumulé des contributions visées au 1-1-1 et 1-1-2 ne peut être inférieur à un seuil minimum. Ce seuil est égal au produit du salaire minimum du premier coefficient de la grille en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année multiplié par 12, puis par le taux global de participation en vigueur au 1^{er} janvier, soit 0,80 % à ce jour.

1-2 - Entreprises de 10 salariés et plus

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions légales relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés et celles concernant la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

1-2-1 - Au titre de la professionnalisation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution visée à l'article [R.6331-9](#) 2^o du code du travail relative à la professionnalisation, soit 0,50 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

1-2-2 - Au titre du plan de formation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution visée à l'article [R.6331-9](#) 3^o du code du travail relative au plan de formation, soit au minimum 90 %, y inclus la part destinée au FPSPP, de 0,9 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente auquel s'ajoute une contribution complémentaire à la contribution légale égale à 0,20 %.

Cette contribution complémentaire ne se cumule pas avec une augmentation de la contribution légale au titre du plan qui serait imposée par l'évolution des textes législatifs. Dans ce cas, la contribution complémentaire serait réduite d'autant.

Article 2

Objet et finalité des contributions complémentaires aux contributions légales

Comme les contributions légales, elles contribuent à financer, dans la limite des fonds disponibles, et selon les orientations données par la CPNE de la branche les actions de formation répondant aux objectifs et priorités de la branche.

Elles ne font pas partie de la base de calcul de la contribution destinée au FFSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) et du préciput.

Article 3

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective.

Article 4

Gestion des contributions

L'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle a créé une Section Paritaire Professionnelle (SPP), chargée de gérer les fonds collectés au sein de la branche dans le respect des dispositions réglementaires relatives à la mutualisation des fonds.

Article 5

Clauses transitoires et finales

Cet accord actualise la liste du document 1 «liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective» de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée par la mention du présent accord qui se substitue aux accords et avenants indiqués au Préambule.

Toutes les références aux accords et avenants indiqués au préambule figurant dans l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée sont supprimées et remplacées par la référence du présent accord.

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au Ministère du Travail ainsi qu'au secrétariat - greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au Ministère en charge du travail.

Désignation d'un OPCA

Accord du 21 juin 2011

(Étendu par arr. 26 janvier 2012, JO 2 février)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DLR ;
SEDIMA ;
SMJ ;
FNAR

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
FO ;
CGT ;
CSNVA.

(mod. par 🗨️)

Avenant n° 1, 31 oct. 2012, étendu par arr. 20 juin 2013, JO 4 juill. [[note 1](#)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;
DLR ;
SMJ ;
FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;
FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FTM CGT ;

FFOM.

]

Vu l'article 43 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu la sixième partie du code du travail, le titre III de son livre III, notamment les articles L. 6332-1 et R. 6332-4,

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation, de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, ses articles et les avenants relatifs à la formation professionnelle,

Considérant que nombre de ces articles et avenants se réfèrent à un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue dont la validité de l'agrément est appelée à expirer prochainement,

Considérant qu'un nouvel agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord,

En conséquence les parties signataires conviennent de ce qui suit.

Article 1

Désignation de l'organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions, au titre de la formation continue, des entreprises visées à l'article 2 ci-dessous

L'association de gestion de la formation des salariés de PME (Agefos-Pme), fonds d'assurance formation des salariés des petites et moyennes entreprises, dont le siège social est sis 187 quai de Valmy, 75017 Paris est désignée en qualité d'organisme collecteur paritaire à compter de la date à laquelle Ageformat perd son agrément en qualité d'Opca.

Article 2

Champ d'intervention géographique et professionnel de l'organisme collecteur

(mod. par 🗨)

Avenant n° 1, 31 oct. 2012, étendu par arr. 20 juin 2013, JO 4 juill. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FTM CGT ;

FFOM.

]

Le champ d'intervention géographique de l'organisme collecteur s'entend des seuls départements métropolitains.

Le champ d'intervention professionnel de l'organisme collecteur s'entend de celui défini à l'article 1 du chapitre 1 - conditions générales (modifié en dernier lieu par avenant du 4 février 2009) de la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation, de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969.

Article 3

Dispositions transitoires et finales

En conséquence du présent accord, les partenaires sociaux sont amenés à réviser les clauses, avenants et accords de la convention collective qui se réfèrent à un organisme collecteur paritaire autre que celui désigné à l'article 1.

Le présent accord a un caractère impératif,

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil de prud'homme de Paris.

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

Avenant n° 1 du 31 octobre 2012

(Étendu par arr. 20 juin 2013, JO 4 juill.)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;
DLR ;
SMJ ;
FNAR

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSNVA ;
FMCGC ;
FGMMCFDT ;
FNSMCFTC ;
FTMCGT ;
FFOM

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation, de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée, ses articles et les avenants relatifs à la formation professionnelle,

Vu l'avenant 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution de la FNAR au financement de la formation professionnelle continue,

Vu l'avenant 53 du 10 juin 1992 relatif à la participation à la formation professionnelle continue des employeurs occupant moins de 10 salariés,

Vu l'accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle, complété par l'avenant n° 1 du 11 mai 2005 et l'avenant n° 2 du 2 octobre 2007,

Vu l'avenant 78 du 28 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de maréchalerie,

Vu l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue,

Vu l'accord du 14 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue,

Vu l'accord du 14 décembre 2011 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle dans les entreprises autres qu'artisanales, non étendu à ce jour par les services du ministère du travail,

Vu l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation, de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée, non étendu à ce jour par les services du ministère du travail,

Considérant la volonté des organisations syndicales et patronales de permettre à l'ensemble des salariés de la branche d'accéder sous les mêmes conditions à la formation professionnelle continue, y compris ceux qui relèvent d'une entreprise artisanale de moins de dix salariés,

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1

(V. Accord 21 juin 2011, art. 2)

Article 2

Compte tenu de la modification ci-dessus de l'article 2 de l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue, il résulte de l'application du premier alinéa de son article 3 que sont abrogés, à compter de la signature du présent avenant, les avenants suivants :

- l'avenant 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution de la FNAR au financement de la formation professionnelle continue,
- l'avenant 53 du 10 juin 1992 relatif à la participation à la formation professionnelle continue des employeurs occupant moins de 10 salariés,
- l'avenant 78 du 28 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de maréchalerie.

Article 3

Dispositions transitoires et finales

Le présent avenant complète la liste du document n° 1 «liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective» de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Toutes références aux avenants mentionnées à l'article 2 ci-dessus et figurant dans l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale, notamment le document n° 1 qui y figure en annexe, sont supprimées.

Toutes les références à «l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue» figurant dans l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à «l'accord du 21 juin 2011 modifié visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue».

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil de prud'homme de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre chargé du travail.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

(Avenant n° 1, 3 déc. 2013, non étendu : nouvel intitulé «Versements au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP) visés à l'article L. 6332-19»)

Accord du 20 novembre 2009

(Étendu par arr. 3 août 2010, JO 11 août)

(mod. par 🗳️)

Avenant n° 1, 3 déc. 2013, non étendu [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

]

Vu la loi en cours de promulgation, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et particulièrement son article 18, portant création d'un article L 6332-19 du code du travail,

Vu l'article 25 de l'accord national interprofessionnelle (ANI) du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

Vu l'avenant 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution de la FNAR au financement de la formation continue,

Vu l'accord de branche du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle,

Vu l'avenant 78 du 28 septembre 2006 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle des salariés des entreprises de la maréchalerie, Considérant les possibilités des répartition déterminées par le futur article L. 6332-19 du code du travail,

Les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit :

Article 1 (d'origine)

Contribution des OPCAS de la branche (AGEFOMAT et OPCAMS) au fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Les OPCAs de la branche (AGEFOMAT et OPCAMS) sont tenus de verser au FPSPP chaque année une contribution égale à un pourcentage des obligations légales visées aux articles [L. 6331-2](#) et [L. 6331-9](#) alinéa premier du code du travail concernant la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et du plan de formation.

Ce pourcentage est fixé chaque année par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).

Pour la première année de mise en place de cette contribution, les partenaires sociaux demandent aux OPCAs de s'acquitter de cette obligation en prélevant le pourcentage arrêté par le CNFPTLV de façon uniforme sur le montant des fonds correspondant aux obligations légales de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et du plan de formation. Les partenaires sociaux décideront de reconduire ou non les présentes dispositions en fonction de l'utilisation des fonds de la formation professionnelle dans la branche et du pourcentage fixé annuellement par le CNFPTLV.

À défaut d'un nouvel accord, les présentes dispositions s'appliquent aussi longtemps que cette obligation existe.

Article 1er (nouveau)

Contributions de la branche, au sein d'AGEPOS PME, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

(mod. par 🗨️)

Avenant n° 1, 3 déc. 2013, non étendu [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

]

Les partenaires sociaux demandent à [Agefos PME](#), désigné en qualité d'OPCA pour la branche, en vertu de l'accord de branche du 21 juin 2011, de s'acquitter des sommes visées aux 1^o et 2^o de l'article [L. 6332-19](#) du code du travail, en prélevant le pourcentage fixé annuellement par arrêté ministériel de la façon suivante :

1.1 - Entreprises de moins de 10 salariés

- 100 % au titre de la Professionnalisation, par prélèvement intégral sur les sommes collectées à ce titre par [Agefos PME](#) pour la Branche sur les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ de la Convention collective nationale **SDLM**

1.2 - Entreprises de 10 à 19 salariés

- 100 % au titre de la Professionnalisation, par prélèvement intégral sur les sommes collectées à ce titre par [Agefos PME](#) pour la Branche sur les entreprises de 10 à 19 salariés relevant du champ de la Convention collective nationale **SDLM**

1.3 - Entreprises de 20 salariés et plus

- 100 % au titre de la Professionnalisation, par prélèvement intégral sur les sommes collectées à ce titre par [Agefos PME](#) pour la Branche sur les entreprises de 20 salariés et plus relevant du champ de la Convention collective nationale **SDLM**

Les partenaires sociaux décideront de reconduire ou non les présentes dispositions en fonction de l'utilisation des fonds de la formation professionnelle dans la branche et du pourcentage fixé annuellement par arrêté ministériel.

Les présentes dispositions commencent à recevoir application avec la collecte 2014 calculée sur la masse salariale 2013. Elles sont conclues pour une durée indéterminée.

Article 2

Impérative de l'accord

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord.

Article 3

Champ d'application

Le présent accord s'applique au champ d'application défini à l'article 1 du Chapitre I de la Convention Collective modifié.

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives et déposés.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Observatoire des métiers et des qualifications

Accord du 4 février 2005

(Étendu par arr. 12 oct. 2005, JO 23 oct.)

Vu l'article 7-6 du chapitre III de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, Vu l'article 16 du chapitre 6 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004,

L'ensemble des secteurs professionnels de la branche est confronté à des innovations techniques et technologiques dont le rythme ne cesse de s'accroître et à des évolutions de son environnement, tant au niveau de ses fournisseurs que de ses clients. Ces changements influent sur l'évolution des métiers de la branche et sur la qualification des salariés.

Afin d'anticiper ces évolutions, les parties signataires conviennent de créer un Observatoire des métiers et des qualifications pour accompagner la politique volontariste de la branche en matière de formation professionnelle. Les travaux de l'Observatoire devront aider les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes.

Article I

Composition et fonctionnement de l'Observatoire

1-1 - Forme juridique

Il est créé un Observatoire des métiers et des qualifications sous forme d'une association loi 1901.

1-2 - Conseil d'Administration Paritaire

1-2-1 - Composition

L'Observatoire est administré par un conseil d'administration paritaire composé de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés et de deux représentants de chaque organisation professionnelle d'employeurs, signataires du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire constitue le comité de pilotage de l'Observatoire.

1-2-2 - Rôle

Le conseil d'administration est l'organe chargé de gérer l'association. Son rôle consiste notamment à :

- adopter chaque année le cahier des charges de l'Observatoire pour l'année à venir et le budget prévisionnel correspondant, dans le cadre d'un programme annuel de travail préalablement défini en commission paritaire,
- décider, en tant que de besoin, de la création de groupes de travail ad hoc et des objectifs qui leur sont assignés,
- suivre, en tant que de besoin, les travaux des groupes de travail et les résultats produits,
- établir le rapport annuel d'activité de l'Observatoire, qu'il transmet aux membres de la commission paritaire,
- valider les documents produits et en décider la diffusion,
- fixer les modalités de diffusion des documents et études aux tiers.

1-3 - Moyens de l'Observatoire

Pour assurer ses missions, l'Observatoire dispose notamment des :

- fonds versés par les organismes paritaires collecteurs agréés, habilités par la branche à collecter les fonds de la formation professionnelle dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003,
- produits financiers,
- subventions,
- dons et legs.

Article II

Missions de l'Observatoire

L'Observatoire conçoit des outils (indicateurs, enquêtes, groupes de travail etc.) permettant de suivre et d'anticiper les conséquences des évolutions technologiques, économiques et sociales des professions sur l'ensemble des métiers couverts par la branche.

Ces outils doivent permettre de mesurer les évolutions quantitatives et qualitatives afin que tous les acteurs concernés puissent en tirer les enseignements en terme de qualification et de formation.

En fonction des directives données par le conseil d'administration, l'Observatoire édite et diffuse le résultat de ses travaux.

Article III

Dispositions diverses

3-1 - Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective, modifié par avenant n° 33 du 22 avril 1986.

3-2 - Dépôt de l'accord

Le présent accord, établi en application des articles [L. 132-1](#) et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article [L. 132-10](#) du code du travail.

3-3 - Extension de l'accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 4 février 2005

(Étendu par arr. 10 août 2005, JO 20 août)

(mod. par 🗳️)

[Accord 15 juill. 2009, étendu par arr. 26 janv. 2010, JO 4 févr. \[\(note 1\) \] :](#)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CSNVA.

]

[Avenant, 14 déc. 2011, étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept. \[\(note 1\) \] :](#)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FM CGC ;

FTM CGT.

]

Avenant 29 oct. 2013, étendu par arr. 20 févr. 2014, JO 11 mars, applicable à la date de sa signature [[\(note 1\)](#)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

]

Vu le code du travail et notamment son livre IX (dispositions législatives et réglementaires) tel que modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu l'arrêté d'extension du 17 décembre 2004 dudit accord ;

Vu l'accord de branche du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle ;

Vu l'accord de branche relatif à la mise en place de l'Observatoire des métiers et des qualifications en date du 4 février 2005 ;

Les signataires du présent accord décident des dispositions suivantes :

Préambule

(mod. par )

Avenant, 14 déc. 2011, étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept. [[\(note 1\)](#)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FM CGC ;

FTM CGT.

]

Le présent accord précise les mesures d'application de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et modifiant la partie VI du code du travail relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle tout au long de la vie contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Les signataires du présent accord rappellent que la branche construit depuis de nombreuses années une politique de formation dynamique visant à développer la formation professionnelle des salariés et prenant en compte d'une part les spécificités de ses différents secteurs économiques et d'autre part la reconnaissance du savoir-faire des salariés dans le cadre du déroulement de leur carrière dans l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des actions mises en place pour faire face aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles qui touchent l'ensemble des filières de la branche. Ces évolutions transforment profondément de plus en plus rapidement l'exercice des emplois dans la branche, la demande de la clientèle et les compétences requises des salariés. Elles impliquent par conséquent de fréquentes remises à niveau des connaissances et des pratiques des salariés nécessitant de faire appel aux dispositifs de formation professionnelle.

Ainsi, le présent accord affirme les objectifs et les priorités de la formation professionnelle continue de la branche et en définit les voies et les moyens, créant alors les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie qui leur permettront de faire face aux défis que les unes et les autres doivent relever en permanence.

Article 1 **Mise en oeuvre de la formation tout au long de la vie** **(mod. par 🗳️)**

Avenant, 14 déc. 2011, étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FM CGC ;

FTM CGT.

]

1-1 - Objectifs et priorités

Les signataires du présent accord font de l'accroissement de l'utilisation et du développement des compétences des salariés de la branche un objectif prioritaire au travers d'une politique de formation respectueuse des équilibres entre les âges et les sexes. Le présent accord doit permettre aux salariés de faire face aux évolutions définies en préambule, de favoriser leur parcours professionnel et le déroulement de leur carrière dans l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans cette optique, sont considérées comme prioritaires :

- a) toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique, un certificat de qualification professionnelle de la branche, une qualification reconnue dans la classification conventionnelle des emplois,
- b) toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des modes d'organisation de l'entreprise. Les formations reposent, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié réalisée par des personnes maîtrisant l'activité, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ; sont particulièrement visés les salariés des niveaux I et II de la classification conventionnelle des emplois,
- c) toute action inscrite sur la liste des cours, stages et sessions préconisés par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) dans les conditions prévues à l'article 29 du chapitre I de la convention collective.

1-2 - Publics spécifiques

La branche professionnelle doit au travers des outils dont elle dispose concentrer son attention envers des publics spécifiques afin de permettre leur accès ou leur maintien à un emploi de la branche. De ce point de vue sont considérés comme spécifiques les publics suivants sans ordre préférentiel :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle,
- les salariés seniors de plus de 45 ans et plus particulièrement ceux visés à l'article 5-2 de la 11^{ème} partie de l'accord seniors du 15 juillet 2009 qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle,
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail,
- les salariés en situation de handicap en prenant en compte les dispositions issues de l'article 3 du chapitre III de l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées,
- les salariés de retour d'une longue absence de travail notamment les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les femmes et les hommes après un congé parental conformément à l'article V de l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et la mixité des emplois et à l'article 5-1 du V de l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- les élus municipaux à l'issue de leur mandat électoral, en vue de la remise à niveau prévues par l'article L. 2123-11 du code général des collectivités territoriales,
- Les salariés menacés dans leurs emplois et identifiés comme tels dans un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

1-3 - Formations conduites dans le cadre du plan de formation

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en compte les objectifs et les priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord, lors de l'élaboration du plan de formation de l'entreprise.

Le plan de formation peut contribuer à faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés dans les entreprises de la branche.

Les formations conduites dans le cadre du plan de formation sont :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formations liées au maintien ou à l'évolution des emplois. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail,
- les actions de formation qui participent au développement des compétences des salariés. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans les conditions fixées par l'article L. 6321 -6 du code du travail.

Article 2 Contrat de professionnalisation (mod. par 🗨️)

Avenant, 14 déc. 2011, étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FM CGC ;

FTM CGT.

]

Avenant 29 oct. 2013, étendu par arr. 20 févr. 2014, JO 11 mars, applicable à la date de sa signature [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

]

Compte tenu des besoins des entreprises en personnel qualifié et pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi, les signataires invitent les entreprises à conclure des contrats de professionnalisation.

Ces contrats associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

2-1 - Objet du contrat et priorités

2-1-1 - Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet une formation en alternance qui permet d'acquérir une qualification prévue à l'article [L. 6314-1](#) du code du travail et notamment de préparer :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle qui répond aux besoins des entreprises de la branche,

- un certificat de qualification professionnelle de la branche,
- un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation répondant aux objectifs de la branche.

2-1-2 - Priorités

Sont pris en charge en priorité par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent dans la branche, les contrats de professionnalisation permettant l'obtention :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle correspondant aux besoins de la branche,
- d'un certificat de qualification professionnelle de la branche,
- d'une qualification professionnelle permettant l'accès à un emploi dans la branche notamment ceux visés par les emplois repères de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010.

La CPNE dresse et met à jour la liste des diplômes, titres et certificats de qualification de la branche répondant aux besoins de la profession mentionnés aux a) et b) ci-dessus. La liste des qualifications professionnelles visées au c) est établie par la CPNE à partir des éléments d'information communiqués par la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCA et de l'Observatoire des métiers de la branche.

Ces listes sont communiquées à l'OPCA et sont disponibles sur le site de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

2-2 - Publics visés

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle correspondant aux besoins de la branche et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation adulte handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

2-3 - Nature et durée du contrat

(Avenant 29 oct. 2013, étendu) Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier à durée déterminée ou indéterminée. Il est établi par écrit. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois avec une durée totale supérieure à 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail pour la durée nécessaire à la préparation de la qualification supérieure ou complémentaire ou pour permettre d'obtenir la qualification visée dans les cas prévus au 2° de l'article L. 6325-7 du code du travail.

(Avenant 29 oct. 2013, étendu) La durée de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à 6 mois et peut être portée à 24 mois renouvellement. Toutefois, en cas de renouvellement pour une des raisons définies par l'article L. 6325-7 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation peut excéder 24 mois en application de ce renouvellement. La durée de l'avenant de renouvellement est fixée par la période rendue nécessaire pour l'obtention de la qualification supérieure ou complémentaire ou pour l'obtention de la qualification visée dans les cas prévus au 2° de l'article L. 6325-7.

La durée de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois et peut être portée à 24 mois.

Les durées portées jusqu'à 24 mois intéressent :

- le public visé à l'article 2-2 présent accord, et en particulier ceux dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat,
- ou toute formation ou parcours débouchant sur un des diplômes, titres, qualifications, figurant sur la liste mentionnée à l'article 2-1-2 du présent accord.

2-4 - Durée des actions de formation

Qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

La durée mentionnée à l'alinéa précédent peut dépasser 25 %, lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation correspond aux priorités définies à l'article 2-1-2 et aux publics visés à l'article 2-2 du présent accord. La commission paritaire confie à la CPNE le soin d'établir et de mettre à jour, dans les conditions définies à l'article 2-1-2, la liste des formations faisant l'objet de ce dépassement. (Avenant 29 oct. 2013, étendu) La durée mentionnée à l'article précédent peut dépasser 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en cas d'utilisation des possibilités ouvertes par l'article L. 6325-7 du code du travail Afin d'assurer un suivi de nature à atteindre les objectifs fixés par les parties au contrat de professionnalisation, les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle de la fonction tutorale dans la mise en oeuvre de ce contrat.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le contenu de la formation et les acquis professionnels du salarié mis en oeuvre dans le cadre de son emploi. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée et le contenu de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après l'accord de prise en charge par l'OPCA compétent qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

2-5 - Rémunération

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 calculée selon les dispositions suivantes :

Rémunération des salariés	Salarié âgé de moins de 21 ans	Salarié âgé de 21 ans à moins de 26 ans	Salarié âgé de 26 ans et plus
	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du salaire minimum correspondant au coefficient d'entrée avec un minimum égal au

Si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à un baccalauréat professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de même niveau	65 % du Smic	80 % du Smic	Smic
--	--------------	--------------	------

Pour les salariés dont le contrat de professionnalisation ou la durée de la période de professionnalisation excède 12 mois, la rémunération définie ci-dessus est majorée de 10 points à partir du 13^{ème} mois. Il en est de même pour les salariés dont le contrat de professionnalisation à durée déterminée est renouvelé dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

2-6 - Prise en charge des contrats de professionnalisation

L'OPCA prend en charge les contrats de professionnalisation au titre des contributions relatives à la professionnalisation.

La CPNE préconise les conditions de prise en charge en tenant compte de l'objectif de formation, de la durée des contrats et des priorités définies dans le présent accord.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre des contrats de professionnalisation.

Article 3 Période de professionnalisation (mod. par 🗨️)

Avenant, 14 déc. 2011, étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FM CGC ;

FTM CGT.

]

3-1 - Objet et priorités

L'objet de la période de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, mais aussi de contribuer à l'élargissement des activités des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences. L'addition de périodes de professionnalisation peut donner lieu à des parcours de formation. Les modalités d'application des parcours de formation sont définies par la CPNE.

La période de professionnalisation doit ainsi permettre aux salariés :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et notamment un diplôme ou un titre relevant de la filière de formation de la branche, un certificat de qualification professionnelle de la branche ou une qualification professionnelle visée à l'article 2-1-2,
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE au vu des axes prioritaires de formation définis à l'article 1-1.

La CPNE examine les conditions de mise en oeuvre des priorités en fonction des besoins de la branche.

Elle définit notamment :

- la durée des périodes de professionnalisation et des parcours de formation en fonction des priorités retenues et de l'objectif de formation,
- les critères au regard desquels l'OPCA compétent dans la branche traite les demandes de prises en charge présentées par les entreprises.

La commission paritaire peut demander à la CPNE la mise en place d'actions collectives de professionnalisation financées par l'OPCA compétent dans la branche notamment au regard des travaux réalisés par l'Observatoire des métiers et des qualifications sur la structure des emplois dans la branche et leurs évolutions.

3-2 - Mise en oeuvre et rémunération des périodes de professionnalisation

3-2-1 - Mise en oeuvre

Les actions de formation mises en oeuvre pendant les périodes de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail.

Toutefois, en application de l'article [L. 6324-7](#) du code du travail, ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à la demande du salarié ou avec son accord écrit.

Cet accord est requis lorsque l'employeur souhaite que les actions du plan de formation de l'entreprise se déroulent en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures pour une même année civile. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans le délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte par l'entreprise selon les dispositions légales du nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation,
- à la décision financière de l'OPCA au regard des modalités définies à l'article 3-4.

3-2-2 - Rémunération des périodes

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Celles effectuées en dehors du temps de travail en application des dispositions de l'article [L. 6321-6](#) du code du travail ouvrent droit à l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné définie à l'article [D. 6321-7](#) du code du travail.

Elles ouvrent également droit à une prime de formation d'un montant égal à 10 % du taux horaire brut de base multiplié par le nombre d'heures de formation effectuées en dehors du temps de travail.

3-3 - Publics et durées

Les périodes de professionnalisation s'adressent :

- aux publics visés à l'article [L. 6324-2](#) du code du travail,
- aux publics visés à l'article 1-2 du présent accord,
- aux publics prioritaires suivants :
 - aux salariés comptant au moins vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus ayant une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise,
 - aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés dont la formation initiale est inférieure au niveau III de l'éducation nationale et ce quel que soit leur âge,
- aux salariés nouvellement embauchés ou promus.

À défaut de durées spécifiques définies par la loi ou de dispositions conventionnelles spécifiques à la branche, la CPNE détermine les durées minimales des périodes de professionnalisation.

3-4 - Prise en charge

La CPNE préconise les conditions de prise en charge des périodes de professionnalisation en tenant compte de l'objectif de formation, de la durée des périodes et des priorités définies dans le présent accord.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre des périodes de professionnalisation.

Article 4 Droit individuel à la formation (DIF) (mod. par 🗳️)

Avenant, 14 déc. 2011, étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

4-1 - Principe

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, et ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Les salariés employés à temps partiel bénéficient également de ce droit dont la durée est alors calculée au prorata de leur temps de travail arrondi au chiffre supérieur.

Les contrats d'apprentissage et les contrats d'insertion en alternance n'ouvrent pas droit au DIF.

Le DIF s'acquiert par année civile. Il est déterminé au 31 décembre de chaque année au prorata du temps de présence effective sous réserve des modalités spécifiques de calculs pour les absences visées à l'article L. 6323-2 du code du travail.

Pour les salariés embauchés en cours d'année sous contrat à durée indéterminée, le DIF se calcule au 31 décembre au prorata du nombre de mois exécutés au titre de ce contrat de travail arrondi au chiffre supérieur.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, il est fait application des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail.

4-2 - Information du salarié

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'entreprise informe le salarié, sur support papier ou informatique, du décompte d'heures au titre du DIF. L'entreprise peut choisir d'annexer le support papier à la fiche de paie du mois de décembre.

4-3 - Cumul des heures

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du DIF s'apprécie en totalisant, dans la limite maximale de 120 heures, le nombre d'heures acquies chaque année civile et le reliquat des heures non utilisées par le salarié au cours des années antérieures.

Un salarié peut utiliser, sur une même année civile et dans la limite de 120 heures, son DIF pour suivre une formation dès qu'il cumule un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation. Toutefois, lorsque la durée de la formation excède le nombre d'heures acquis par le salarié au titre du DIF, ce dernier peut suivre la formation avec l'autorisation de l'employeur. En ce cas, le nombre d'heures cumulées s'apprécie à la date du début de formation. En aucun cas le nombre d'heures de la formation au titre du DIF ne peut excéder le total des heures cumulées au titre des années antérieures et celles acquises entre le 1^{er} janvier et la date de début de la formation. En accord avec l'employeur et sous réserve des fonds disponibles, la réalisation de l'action peut faire appel à d'autres dispositifs en complément du DIF.

Cette possibilité est également ouverte aux salariés à temps partiel.

4-4 - Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en liaison avec son employeur. Le salarié doit obtenir son accord sur le choix de l'action de formation envisagée.

Le salarié formule sa demande par écrit au minimum deux mois avant le début de l'action de formation envisagée. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Son absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le refus de l'employeur, deux années civiles consécutives, autorise le salarié à adresser sa demande directement à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation (FONGECIF). La demande du salarié bénéficie alors d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation, sous réserve que l'action de formation souhaitée corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions légales sur la base forfaitaire légale applicable aux contrats de professionnalisation.

4-5 - Réalisation du DIF

4-5-1 - Formalisation de l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation

L'accord du salarié et de l'employeur est écrit. Il précise notamment :

- la date d'embauché du salarié,
- l'action de formation retenue, son nombre d'heures et le nom de l'organisme de formation,
- la durée, le lieu, les dates, le contenu pédagogique ainsi que le coût de la formation.

L'accord dûment documenté est transmis à l'OPCA qui vérifie que l'action de formation retenue est éligible au DIF. L'OPCA informe alors l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation.

Un modèle d'accord est établi par l'OPCA.

4-5-2 - Déroulement de la formation

En application des dispositions des articles L. 6323-9 à L. 6323-11 du code du travail au minimum 50 % des heures de formation effectuées pour des actions relevant des priorités b) et c) figurant à l'article 1-1 de l'accord doivent être effectuées sur le temps de travail. Toutefois, s'il s'agit d'actions d'adaptation au poste de travail, celles-ci se déroulent en totalité sur le temps de travail.

En tout cas, le salarié conserve la faculté d'effectuer s'il le souhaite la formation en dehors du temps de travail, sous réserve d'en informer par écrit son employeur.

Les entreprises ou établissements peuvent prévoir un nombre d'heures de formation dispensées sur le temps de travail supérieur aux limites définies au premier alinéa ci-dessus.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Elles ouvrent droit au versement par l'employeur de l'allocation de formation selon les dispositions de l'article [L. 6321-10](#) du code du travail.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les dispositions figurant à l'article [L. 6321-2](#) du code du travail.

4-6 - Actions prioritaires de formation au titre du DIF

La CFNE dresse la liste des actions prioritaires de formation éligibles au DIF.

4-7 - Financement du DIF

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation définies comme prioritaires par la CFNE sont prises en charge par l'OPCA compétent dans la branche sur les contributions des entreprises au financement de la professionnalisation en fonction des fonds disponibles.

À défaut de prise en charge dans le cadre de ces contributions, les actions de formation demandées au titre du DIF sont financées sur les contributions des entreprises au plan de formation dans la limite des fonds disponibles.

La SPP de l'OPCA compétent définit après avis de la CFNE la part des contributions relatives à la professionnalisation affectée au financement du DIF.

L'OPCA compétent dans la branche a pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds affectés au droit individuel à la formation,
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies par la CFNE dans la limite des fonds disponibles.

Sur demande de la CFNE, l'OPCA compétent transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre du DIF.

4-8 - Transférabilité du DIF

Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation peuvent être transférées d'une entreprise à une autre d'un même groupe appliquant la même convention collective. Ce transfert s'entend en nombre d'heures et suppose l'accord du nouvel employeur et du salarié. La notion de groupe, s'entend de celle des articles [L. 2331-1](#) et suivants du code du travail relatifs au comité de groupe.

4-9 - Portabilité du DIF

Les modalités de portabilité du DIF sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Article 5 Préparation optionnelle à l'emploi (POE) (mod. par 🗨️)

Avenant, 14 déc. 2011, étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FM CGC ;

FTM CGT.

]

5-1 - Objectifs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article [L. 6326-1](#) du code du travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La POE peut également être mise en oeuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche sur les emplois relevant des services techniques, magasin et vente.

Pour les entreprises, la POE constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un emploi dans la branche au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

5-2 - Mise en oeuvre

Les parcours de formation mis en oeuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. À cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Afin de développer le dispositif de la POE, les demandeurs d'emploi intéressés par les emplois de la branche, peuvent bénéficier des formations spécifiques dispensées dans le cadre des CCQP ou des parcours professionnalisant.

Les entreprises informent le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel des recrutements effectués à l'issue d'une POE. Les entreprises informent également les délégués du personnel de la signature des conventions et des conditions de mises en oeuvre comprenant les alternances en entreprise.

5-3 - Financement

Le financement est régi selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Des cofinancements peuvent provenir du FFSPP (fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels), de Pôle emploi, de conseils régionaux ainsi que des entreprises. L'OPCA peut conclure des conventions et répondre aux appels à projet concernant la POE afin de cofinancer des actions.

Article 6 Entretiens professionnels (mod. par 🗳️)

Avenant, 14 déc. 2011, étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FM CGC ;

FTM CGT.

]

6-1 - Objet

Tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans l'entreprise bénéficie au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé au sein de l'entreprise.

Cet entretien périodique est l'occasion d'une analyse des besoins du salarié auxquels une action de formation permettrait de répondre, en termes de maintien ou de développement des compétences compte tenu de l'évolution prévisible de l'emploi exercé, des objectifs de l'entreprise et du projet professionnel ou personnel du salarié.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés en tenant compte de la mise en oeuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, notamment 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,
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé au 4,
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques qui peuvent en découler.

Les propositions d'actions de formation qui sont faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport orientation formation tel que défini à l'article 7 du présent accord.

Les besoins ainsi identifiés font l'objet, après analyse, et dans toute la mesure du possible, de propositions d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sein de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du financement du plan de formation, et/ou être articulées avec d'autres dispositifs tels que le droit individuel à la formation ou la période de professionnalisation qui ressortent du financement de la professionnalisation.

6-2 - Réalisation de l'entretien

L'entretien professionnel a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant soit à l'initiative du salarié. Le bilan d'étape professionnel peut contribuer à la réalisation de cet entretien.

L'employeur définit les conditions d'organisation des entretiens. Il en informe les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

L'employeur rend compte par écrit au salarié des conclusions et le cas échéant des propositions d'action de formation de l'entretien professionnel.

6-3 - Entretien de deuxième partie de carrière

Les dispositions en matière d'entretien de deuxième partie de carrière sont réglées par l'article 2-1 du chapitre I de l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors du 15 juillet 2009.

Article 7 Passeport orientation formation (mod. par 🗳️)

Avenant, 14 déc. 2011, étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FM CGC ;

FTM CGT.

]

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et/ou son déroulement de carrière, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans ce but chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport orientation formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport orientation formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire ou reçues d'autres parties.

Le passeport orientation formation recense notamment :

- Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises notamment lors de périodes d'activités professionnelles, susceptibles d'aider à l'orientation,
- Dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel,
 - les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail,
 - les actions de formation mises en oeuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle, les attestations de formation qui mentionnent les acquis au cours de la formation,
 - 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, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

L'OPCA de la branche tient à disposition des salariés un modèle de passeport.

Article 8 Mesures d'accompagnement en faveur des entreprises (mod. par 🗳️)

Avenant, 14 déc. 2011, étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FM CGC ;

FTM CGT.

]

Afin de contribuer à lever les obstacles qui peuvent contrarier le développement de la formation dans les entreprises de la branche, les parties signataires considèrent comme important de porter à la connaissance de leurs responsables et à celle de leurs salariés les dispositifs d'aides et d'encouragement à la formation qui leur sont accessibles. À cet effet, elles demandent à l'OPCA compétent dans la branche de poursuivre et de développer les actions d'information des entreprises et des salariés sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Ces actions d'information ciblent également les acteurs externes de l'orientation et de l'accompagnement des personnes tels Pôle emploi, l'Éducation nationale etc.».

Article 9

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

(mod. par 🗳️)

Avenant, 14 déc. 2011, étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FM CGC ;

FTM CGT.

]

La formation professionnelle continue fait l'objet, au sein du comité d'entreprise, de discussions approfondies de nature à faciliter le développement d'une politique de formation active et efficace.

À cet effet, le comité d'entreprise est consulté sur la mise en oeuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation ainsi que le DIF.

Pour la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation à la préparation duquel il est étroitement associé, le chef d'entreprise ou son préposé communique aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux les documents relatifs au projet du plan de formation de l'entreprise et accompagné du bilan de l'année précédente.

Article 10

Impérativité de l'accord

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise conclus avec les organisations syndicales représentatives dans celle-ci comportent des clauses plus favorables que celles prévues au présent accord notamment celles relatives au DIF.

Article 11

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective, modifié par avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Article 12

Effet

Le présent accord abroge et remplace l'avenant n° 60 du 9 février 1995 de la convention collective relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle.

Article 13

Autres dispositions

Le présent accord établi en application des articles [L. 132-1](#) et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article [L. 132-10](#) du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Formation à la prévention des risques liés à l'amiante

Accord du 18 novembre 2003

(Étendu par arrêté du 21 juin 2004, JO 30 juin 2004)

Vu les articles [L. 231-3-1](#) et [L. 231-3-2](#) du Code du travail,

Vu le décret 96-98 du 7 février 1996 relatif à la protection des travailleurs contre les risques d'amiante modifié en dernier lieu par le décret n° 2002-1528 du 24 décembre 2002,

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé à la demande des pouvoirs publics de mettre en place la formation et l'information à dispenser face au risque «amiante».

L'article 4 du décret précise : «En application des articles [L. 231-3-1](#) et [L. 231-3-2](#) du Code du travail, le chef d'établissement organise à l'intention des travailleurs susceptibles d'être exposés en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut, les délégués du personnel,

- d'une part une formation à la prévention et à la sécurité,
- d'autre part une information concernant les risques potentiels sur la santé, y compris les facteurs aggravants dus notamment à la consommation du tabac, ainsi que les précautions à prendre en matière d'hygiène».

L'étude d'impact réalisée par le ministère de l'agriculture à partir des indications données par les professionnels de la filière et l'Institut de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement - Cemagref fait ressortir que 70 % des véhicules et machines agricoles sont équipés de freins d'embrayage sans amiante depuis 1990. De plus, depuis le 1^{er} janvier 1997, la fabrication, l'importation, l'exportation, la vente et la transformation d'amiante et de produits en contenant sont interdites en France. Depuis cette même date, lors de la réparation destinée à des tiers de véhicules ou matériels plus anciens, le remplacement des pièces contenant de l'amiante est obligatoirement effectué par des pièces sans amiante.

Aussi, au vu de la durée de vie moyenne des véhicules et matériels de la branche, la pari de ceux susceptibles de contenir des pièces amiantées est faible. Cependant, compte tenu du doute qui peut subsister lors d'opérations sur ces matériels anciens et du degré de nocivité des poussières d'amiante, des mesures de prévention appropriées doivent être mises en oeuvre.

En conséquence, les partenaires sociaux prévoient que tous les salariés susceptibles d'intervenir en maintenance ou réparation sur des pièces, systèmes ou organes, susceptibles de libérer des fibres d'amiante doivent bénéficier d'une information et d'une séquence de formation relative :

- aux organes ou pièces susceptibles de contenir de l'amiante,
- aux modalités de travail recommandées,
- au rôle et à l'utilisation des équipements de protection.

Ces trois sujets sont définis et précisés par le document «Séquence-Amiante» annexé au présent accord. Les modalités de mise en oeuvre de la formation seront définies par le chef d'entreprise après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'il existe, à défaut du comité d'entreprise, à défaut des représentants du personnel.

Ces actions devront être réalisées par les entreprises dans les 12 mois de la signature du présent accord. À ce terme, ne pourront intervenir sur des organes ou pièces susceptibles de contenir de l'amiante que les salariés qui auront suivi la séquence de formation. Elles seront ensuite renouvelées tous les trois ans.

Une action individuelle sera faite au profit de tout nouvel embauché susceptible d'intervenir sur des organes ou pièces pouvant contenir de l'amiante, dans les 3 mois de son affectation au poste de travail considéré.

Les partenaires sociaux souhaitent qu'une «séquence-amiante» conforme au référentiel annexé au présent accord soit insérée dans toutes les actions de formation professionnelle traitant d'interventions sur des parties de véhicules ou pièces susceptibles de contenir de l'amiante, et en particulier, dans les actions prévues dans le référentiel des certificats de qualification professionnelle. Un document du formateur attestera du suivi de la séquence de formation amiante.

Le chef d'entreprise tiendra à jour une liste des salariés formés.

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Le présent accord, établi en application des articles [L. 132-1](#) et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article [L. 132-10](#) du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'emploi et de la solidarité.

Annexe

Séquence de formation sur la prévention des risques liés à l'amiante

Présentation de la séquence de formation

1 - Travaux concernés

Il s'agit :

- des opérations de maintenance sur les pièces et organes définis susceptibles de libérer des fibres d'amiante,
- des opérations de stockage et de confinement de pièces et déchets amiantés.

2 - Publics visés par la formation et durée

Tous les salariés pouvant être amenés à effectuer les opérations ci-dessus.

La durée de la formation est au minimum de 2 heures.

3 - Contenu de la séquence de formation

Contenu de la séquence de formation

I - Définition et rappel de la réglementation sur l'amiante

Article 1

Définition

Le terme amiante désigne une série de substances minérales naturelles cristallisées et fibreuses contenant de la silice.

Les caractéristiques mécaniques de l'amiante sont : incombustibilité, résistance à la chaleur, résistance à la corrosion, résistance mécanique élevée, très grande durabilité. La friction des matériaux amiantés libère dans l'air des fibres microscopiques.

Les produits amiantés sont friables et potentiellement pulvérulents.

Article 2

Rappel des dispositions réglementaires

Décret 96-98 du 7 février 1996 - Décret 96-1133 du 24 décembre 1996 - Décret 2001-1316 du 27 décembre 2001 - Décret 2002-1528 du 24 décembre 2002

Interdiction à compter du 1^{er} janvier 1997 de la fabrication, de l'importation, de la mise sur le marché, de l'exportation, de la détention en vue de la vente de toutes variétés de fibres d'amiante ou de produits en contenant.

L'interdiction en vue de la vente, de la mise en vente, de la cession à quelque titre que ce soit ne s'applique pas aux véhicules automobiles d'occasion, ni aux véhicules, matériels et appareils agricoles et forestiers d'occasion visés à l'article R 311-1 du code de la route, mis en circulation avant le 24 décembre 2002, à l'exception de ceux dont les plaquettes de freins à disques contiennent de l'amiante.

Cette disposition ne s'applique ni aux véhicules automobiles d'occasion, ni aux véhicules, matériels et appareils agricoles forestiers cédés en vue de leur destruction.

Obligation de formation : Le contenu de la formation est précisé par une convention ou un accord collectif de branche qui devra être signé au plus tard le 31 décembre 2003.

II - Risques généraux et risques spécifiques pour la santé liés à l'amiante

La création de poussière d'amiante sous l'effet de chocs, de vibrations, de frottements, d'usinage ou de mouvement d'air est dangereuse pour la santé des personnes exposées.

Les fibres d'amiante, très fines, invisibles à l'œil nu, peuvent pénétrer dans les voies respiratoires et induire de graves maladies.

Les risques sont d'autant plus importants que les expositions sont élevées et durables.

Le risque de cancer est beaucoup plus élevé chez les personnes exposées à l'amiante et qui fument.

III - Pièces et organes concernés

Il s'agit de certains :

- dispositifs d'embrayages à sec,
- dispositifs de freinage à sec soumis à haute température,
- joints d'étanchéité soumis à la chaleur,
- joints et protections limitant la diffusion de la chaleur.

IV - Opérations et matériels interdits

Pour éviter la propagation et l'inhalation des poussières d'amiante, les opérations suivantes doivent être proscrites :

- L'ébavurage, l'abrasion et le ponçage de pièces amiantées
- L'utilisation :
 - de balais
 - de chiffons secs
 - d'aspirateurs de type domestique
 - de soufflettes.

V - Équipements de protection

Le choix d'un équipement de protection respiratoire ne pourra se faire qu'en fonction du risque relatif à chaque situation de travail et des procédures de travail.

Pour les opérations de courte durée un demi-masque filtrant de type FFP3 est recommandé. Il s'agit d'un appareil jetable à usage unique qui doit obligatoirement être jeté avec les déchets d'amiante à la fin de chaque utilisation.

VII - Modes opératoires

Article 1

Organisation du travail

L'espace de travail où un risque de contamination existe doit être balisé et signalé au moyen de pancartes ou affiches visibles et claires pendant la durée du risque.

L'accès à l'espace de travail doit être limité aux seules personnes concernées par les travaux de maintenance.

À la fin de l'intervention au cours de laquelle les opérateurs ont été amenés à rencontrer de l'amiante, l'espace de travail doit être nettoyé à l'aide d'une éponge ou d'un chiffon humide...

Article 2

Dépoussiérage des pièces et nettoyage des outils

Le dépoussiérage des pièces et le nettoyage des outils et équipements se feront à l'aide d'une éponge ou d'un chiffon humide qui sera considéré en fin d'opération comme un déchet amianté et éliminé comme tel.

Tous les outils et équipements de travail qui ont été en contact avec l'amiante doivent être nettoyés de cette manière avant d'être rangés.

Article 3

Stockage et élimination des pièces et déchets amiantés

Le risque principal étant l'inhalation de fibres d'amiante, les déchets de matériels et d'équipements et qui sont susceptibles de libérer des fibres d'amiante, doivent être stockés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour les éponges et chiffons utilisés lors des opérations de nettoyage, il convient avant élimination de les mettre dans un sac étanche et fermé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Égalité professionnelle et mixité des emplois

Accord du 4 juillet 2008

(Étendu par arr. 24 févr. 2009, JO 4 mars)

Préambule

Considérant l'évolution, depuis plusieurs décennies, dans le droit international et national de la notion d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Considérant que l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 consacrent les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;

Considérant que la mise en oeuvre dans la branche de ces principes suppose à la fois une connaissance des discriminations pouvant affecter les femmes et les mesures concrètes pour y remédier ;

Considérant que les modalités d'application de ces mesures doivent permettre une plus large mixité des emplois de la branche et une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle ;

Considérant que l'objectif de mixité dans la chambre ne pourra être atteint que par étapes et qu'il appelle non seulement la mobilisation des partenaires sociaux mais aussi celle des acteurs privés ou publics intervenant notamment dans les secteurs de la communication, de l'enseignement, de la formation de la recherche, de l'orientation et du placement professionnel,

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes ;

I -

Dispositions relatives à l'accord

Le présent accord trouve son fondement dans l'ensemble des dispositions législatives relatives à l'égalité sous toutes ses formes entre les femmes et les hommes, y compris celles intéressant l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances de ces dernières.

Il s'inscrit dans les préconisations de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, des clauses de la convention collective relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et dans les initiatives des partenaires sociaux visant à une plus grande mixité dans la branche.

Eu égard aux objectifs de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la branche que s'assignent les signataires du présent accord, celui-ci constitue une première étape. Il vise à prouver des mesures concrètes tendant à éviter les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération.

Aux fins du présent accord, la notion de rémunération s'entend non seulement de sa définition légale mais plus largement des facteurs qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Il en est ainsi des politiques de recrutement, de promotion ou de formation professionnelle.

Eu égard au caractère hétérogène de la branche qui regroupe au moins quatre secteurs d'activité, les parties conviennent que la commission paritaire nationale est le lieu de négociation le plus approprié pour établir le diagnostic des inégalités entre les femmes et les hommes au niveau de la branche et fixer les mesures tendant à y remédier.

Les dispositions du titre III du présent accord ont un caractère impératif. Elles n'empêchent pas les entreprises de négocier dans un sens plus favorable.

II -

Pour une meilleure connaissance de la situation respective des hommes et des femmes face aux emplois de la branche

Depuis plus d'une décennie, un certain nombre d'informations sont fournies chaque année aux partenaires sociaux sur la situation respective des hommes et des femmes employés dans la chambre notamment lors de l'examen, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans celle-ci. Ces informations, pour partielles qu'elles soient, vont continuellement et, quel que soit le secteur d'activité intéressé, dans le même sens.

Il suit de leur lecture comparée sur une quinzaine d'années que la branche emploie environ 20 % de femmes. Elles représentent :

- 80 % de l'effectif du service Administratif,
- 5 % de l'effectif du service Magasin,
- 4 % de l'effectif du service Vente.

Dans leur grande majorité, les femmes sont concentrées dans les emplois administratifs et dans les niveaux II et III prévus par la grille de classification.

La quasi-totalité des contrats à durée indéterminée à temps partiel est occupée par elles.

Les hommes occupent la totalité des emplois à l'atelier et la quasi-totalité des emplois commerciaux ou des magasins.

Les signataires décident de poursuivre, d'approfondir et d'actualiser les informations relatives aux situations professionnelles des femmes et notamment celles intéressant les écarts du taux de mixité selon les secteurs d'activité et les origines possibles de ces écarts.

À cette fin, ils préconisent qu'un premier diagnostic au niveau de la branche soit établi à parti de données relativement faciles à recueillir auprès des entreprises.

Les données ainsi recueillies portent pour l'année 2007 :

- sur la répartition homme/ femme par service
- et sur l'ensemble des niveaux de la filière administrative, l'étude est complétée des points suivants :
 - âge ;
 - sexe ;
 - intitulé de l'emploi ;
 - niveaux, échelons et coefficients de classification ;
 - ancienneté dans l'entreprise ;
 - ancienneté dans le poste ;
 - nature de l'emploi : CDD ou CDI à temps plein ou à temps partiel ;
 - salaire mensuel de base pour une durée de travail donnée ;
 - salaire annuel ;
 - durée du travail ;
 - heures de formation.

Une fois rassemblées, ces données seront analysées à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires minima conventionnels. Une attention particulière sera portée aux emplois administratifs. Autant que faire se peut, des enquêtes intéressant les autres filières seront mises en oeuvre dans le délai le plus rapproché possible.

Le concours de l'Observatoire des métiers et des qualifications sera sollicité pour la préparation et l'exploitation de cette première enquête.

Celle-ci sera complétée, dans un deuxième temps, par une analyse plus qualitative en fonction des résultats recueillis à fin notamment, de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au regard des salaires minima conventionnels.

L'ensemble de ces travaux fera l'objet d'un suivi régulier par l'Observatoire des métiers et des qualifications et la commission paritaire.

III -

Mesures concrètes en faveur de la mixité

Sans attendre les résultats des travaux prévus au II, les parties conviennent de mettre en oeuvre des mesures temporaires afin de favoriser le recrutement d'un plus grand nombre de femmes dans les emplois traditionnellement occupés par les hommes.

Ainsi, les emplois de tous les niveaux de la grille de classification, à l'exception de ceux de la filière administrative, à pourvoir en 2008, 2009, et 2010 le seront prioritairement par des femmes.

Cette priorité d'embauche intéresse tant le recrutement interne que le recrutement externe à l'entreprise ; elle s'applique aussi aux contrats en alternance.

En cas de recrutement externe, les employeurs privilégient notamment auprès du service public de l'emploi et des divers organismes intervenant dans le placement des demandeurs d'emploi, celui des femmes, cette priorité s'appréciant à compétence égale à celle d'un candidat.

En cas de recrutement par promotion interne, le poste est pourvu prioritairement par une femme, cette priorité s'appréciant également à compétence égale à celle d'un candidat.

Eu égard au commandement du législateur quant au caractère temporaire des mesures prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité entre elles et les hommes, la durée du présent paragraphe est fixée à trois ans à compter de la date d'extension du texte. Au terme des trois ans, un bilan de l'évolution de l'emploi des femmes dans les services autres que l'administratif sera effectué. Les partenaires sociaux décideront alors des mesures à prendre en vue de renforcer les efforts de la branche en la matière.

IV -

Mesures d'accompagnement

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises les différentes aides financières en faveur de l'égalité professionnelle mises en place par l'État à savoir :

- les aides à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de moins de 300 salariés,
- les aides au remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- le crédit d'impôt famille,
- le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois dans les entreprises de moins de 600 salariés.

V -

Priorités en matière de formation

Les partenaires sociaux rappellent les priorités d'accès à la formation énoncées dans l'accord national de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 février 2005 visant à promouvoir l'accès à la formation des femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité et des femmes et des hommes après un congé parental.

Ils encouragent les entreprises dans le cadre des entretiens professionnels à mesurer le besoin en formation du personnel féminin et à mettre en place les mesures propres à y remédier dans le plan de formation.

VI -

Dispositions diverses

Les parties conviennent de diffuser les dispositions du présent accord, notamment auprès des services de l'éducation nationale et de l'emploi par tout moyen à leur convenance.

L'ASDM (association des syndicats de la distribution et de maintenance des matériels) et les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) de la branche sont également sollicités pour prouver les dispositions du présent accord.

Enfin, lors de l'élaboration des protocoles d'accord préélectorales en vue de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et les moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature, au regard de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

VII - Formalités

Le présent accord établi en fonction des conditions économiques, sociales et culturelles connues à la date de la conclusion est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article [L. 132-10](#) du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Égalité femmes/hommes dans la mise en oeuvre de la classification

Accord du 16 juin 2009

(Étendu par arr. 4 nov. 2009, JO 11 nov.)

Vu les articles [L. 2241-7](#) al. 2 et [L. 2241-9](#) et suivants du code du travail ;

Vu l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois ;

Considérant que la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification doit s'apprécier au regard de l'économie générale de l'accord du 4 juillet, mais aussi des réserves qui accompagnent son arrêté d'extension en date du 24 février 2009 publié au J.O.R.F. du 4 mars 2009 ;

Les parties signataires du présent accord conviennent des stipulations suivantes :

I -

Économie générale de l'accord

Le présent accord vise à définir et à programmer une mesure assurant l'effectivité du principe «à travail égal, salaire égal». Ce disant il s'inscrit dans le fil de l'accord du 4 juillet 2008 qui prévoit une première mesure à la même fin, à savoir la priorité d'embauchage accordée aux femmes pendant 3 ans à compter de sa date d'extension.

Les parties conviennent que la date d'extension de l'accord du 4 juillet 2008 s'entend de sa date de publication au Journal officiel. Ainsi, le délai susmentionné court à compter du 5 mars 2009.

Ce délai comprend la durée des négociations relatives à la conclusion d'un nouvel accord de classification, négociations appelées à s'ouvrir dans les prochains mois. Sauf à porter atteinte à la liberté de négociation, cette durée ne peut être présommée.

Selon l'article [L. 2241-9](#) du code du travail, la négociation sur la révision des classifications dans la branche a aussi pour visée de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Ainsi, le terme de la négociation sur la révision des classifications peut excéder cette date puisqu'en l'espèce il s'agit non pas de modifier une nouvelle fois le système de classification issu de l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 mais de lui en substituer un nouveau incluant l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au regard d'une des réserves figurant à l'arrêté d'extension du 4 juillet 2008, une telle conjoncture aurait des effets fâcheux sur l'évolution de la négociation (mise en place d'une commission mixte paritaire, refus d'extension de toute convention collective, éventuelles pénalités financières sans rien dire d'autres mesures à venir).

Aussi, pour satisfaire en temps et en heure aux prescriptions de l'article [L. 2241-9](#) du code du travail, les parties signataires du présent accord se proposent de traiter par anticipation à la négociation sur la révision des classifications, la question de l'application de la nouvelle classification aux salariées de la branche.

Le paradoxe apparent de cette manière de voir se résout dans la définition et la programmation de mesures tendant à supprimer le cas échéant, la sous classification des femmes, par rapport aux hommes dans la branche.

II -

Mesures tendant au respect de l'égalité de traitement en matière de classification

Comme indiqué dans le I, deux facteurs favorisent actuellement un examen critique de la situation des femmes au regard de leur classification :

- La priorité à l'embauche des femmes prévue par l'accord du 4 juillet 2008,
- et la proximité de la substitution d'une nouvelle grille de classification à l'ancienne.

L'ensemble des entreprises de la branche utilise cette double occasion pour procéder à cet examen critique selon le schéma suivant :

- Au moment d'affecter un niveau, coefficient ou échelon à la femme sur le point d'être embauchée, l'employeur se pose la question de savoir si à un emploi équivalent, un homme placé dans la même situation se verrait attribuer les mêmes niveau, échelon et coefficient.
- L'examen général et systématique des niveaux, échelons et coefficients attribués aux salariées.

Dans toutes les entreprises de la branche qui emploient des femmes et ce, peu important la nature au regard du droit civil du lien qui les unit à l'employeur, un droit à l'examen de leur classification est ouvert aux salariées.

La salariée y procède, à sa demande, avec l'employeur ou son représentant. Elle peut, si elle le désire, se faire assister lors de l'entretien avec l'employeur, d'un délégué du personnel ou, à défaut de celui-ci, d'une ou d'un collègue de travail.

Sont examinés notamment au cours de cet entretien deux points : la classification initiale de l'intéressée et l'évolution de celle-ci au cours de sa carrière professionnelle

dans l'entreprise.

Cette discussion porte d'abord sur le point de savoir si au regard des réalités de l'emploi exercé, la salariée n'a pas été initialement sous-classifiée, peu important que cette sous classification provienne d'habitudes culturelles, du lien au regard du droit civil que la salariée a avec l'employeur ou du caractère «sexué» de tels aspects de l'actuelle grille conventionnelle de classification.

Toujours au regard de la réalité de l'emploi exercé, cet entretien doit permettre d'examiner si la progression de la carrière de l'intéressée a été plus lente que celle du salarié exerçant le même emploi.

Cette progression s'apprécie essentiellement par la durée moyenne mise respectivement par le salarié ou la salariée exerçant le même emploi pour changer de coefficient, échelon et niveau à ancienneté égale, rappel fait que dans cette appréciation les congés de maternité sont neutralisés.

L'entretien s'efforce aussi de déterminer si l'emploi à temps partiel de l'intéressée est une cause de sa sous-classification ou du retard dans la progression de sa carrière professionnelle.

L'absence de saisine de l'employeur par les salariées ne l'exonère pas de la révision des classifications de celles-ci. Pour ce faire, il peut solliciter l'avis des délégués du personnel et l'avis de telles salariées de son entreprise.

Pour l'examen, à sa demande, de la classification d'une salariée, ou général, à l'initiative de l'employeur, de l'ensemble des classifications des salariées, les parties intéressées peuvent se référer au décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 relatif aux outils méthodologiques de suivi de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes paru au J.O.R.F. du 2 décembre 2006 ainsi qu'aux préconisations de la circulaire SDFE/DG1/DGEFP du 19 avril 2007. Les organisations professionnelles et syndicales assureront la diffusion de ces textes auprès de leurs adhérents.

À l'issue de ces examens qu'elles qu'en soient la forme et l'origine s'il s'avère que les salariées ont été sous-classifiées, une nouvelle position dans la classification leur est attribuée. Le manque à gagner découlant de cette sous-classification est compensé par toute mesure d'un commun accord des parties (reconstitution de carrière, promotion, formation professionnelle, gratification exceptionnelle, etc.). Dans le cas où il subsiste une divergence d'interprétation entre l'employeur et la salariée quant à la réalité de la discrimination subie par celle-ci, la salariée peut saisir la commission nationale d'interprétation. Il est procédé de même si l'employeur, en cas d'examen général des classifications des salariées, a un doute quant à la réalité de ces mêmes discriminations.

III -

Dispositions finales

Le présent accord n'épuise pas la question de la définition et de la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ainsi, dans un deuxième temps au vu des retours d'enquêtes prévues par l'accord du 4 juillet 2008, les membres de la commission paritaire nationale examineront les voies et moyens visant à supprimer de tels écarts.

Cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-11 du code du travail, fait l'objet d'un dépôt auprès du Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité dans les conditions déterminées par les dispositions réglementaires du même code, relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Classification des emplois

Avenant du 16 décembre 2010

(Étendu par arr. 9 janv. 2012, JO 15 janv. entre en vigueur neuf mois après le premier jour du mois civil suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, sans dérogation possible)

(mod. par 🗨️)

Avenant 8 févr. 2013, étendu par arr. 28 nov. 2013, JO 6 déc. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFTD ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DLR ;

FNAR ;

SEDIMA ;

SMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM/CFDT ;
FNSM/CFTC ;
FFOM ;
CSNVA.

Vu les articles [L. 2241-7](#) et [L. 2261-22](#), II, 3° du code du travail,

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 mise à jour le 10 décembre 1985 et notamment l'article 14, al. 5 du chapitre I, le chapitre IV relatif à la classification professionnelle, l'article 9, al. 2 du chapitre IV de l'avenant n° 50 du 10 juin 1992 relatif aux certificats de qualification professionnelle et l'ensemble des articles de la dite convention, de ses avenants et accords en ce qu'ils se réfèrent à des coefficients de la classification professionnelle prévue par l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié constitutif du chapitre IV de la convention collective nationale, Considérant la nécessité d'élaborer un nouveau système de classification conventionnelle des emplois, Les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

Préambule

L'ensemble des entreprises des secteurs professionnels d'activité de la branche est confronté à des évolutions technologiques, économiques et organisationnelles qui transforment profondément et, de plus en plus rapidement, les emplois et les compétences requises pour les exercer. De plus, les activités de ces entreprises n'ont pas cessé de se diversifier au cours de ces dernières années.

Les partenaires sociaux constatent que la grille de classification en vigueur à ce jour ne peut plus prendre en compte ces évolutions. Cette grille repose, en effet, sur quatre critères communs à tous les métiers qui ne permettent plus aujourd'hui de distinguer la diversité des emplois de la branche.

Aussi, les partenaires sociaux estiment nécessaire de mettre en place un nouveau système de classification reposant sur la prise en compte de critères permettant de caractériser les emplois de la branche à partir de leur contenu réel et, partant, de les valoriser et de les promouvoir.

Pour répondre à cet objectif, les partenaires sociaux :

- mettent en place un système de classification des emplois à partir de cinq critères,
- définissent une grille d'emplois repères,
- instituent une grille de salaires minima conventionnels mensuels basée sur l'horaire légal et résultant de la nouvelle classification.

La nouvelle classification permet donc :

- de faire connaître à travers la grille des emplois repères les évolutions de carrières possibles au sein de chacun des secteurs professionnels d'activité de la branche,
- d'intégrer les évolutions des compétences requises des salariés pour occuper leur emploi et ainsi favoriser leur progression de carrière,
- d'intégrer les nouveaux emplois apparaissant dans les entreprises,
- de faire connaître la diversité des emplois proposés par les entreprises de la branche et ainsi valoriser les emplois de chacun de ses secteurs professionnels d'activité,
- de contribuer à valoriser les emplois, notamment auprès des jeunes.

De plus, cette nouvelle classification, en ce qu'elle définit les emplois de chaque secteur professionnel d'activité :

- constitue un outil à la disposition des chefs d'entreprise leur permettant de répondre aux impératifs liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- et permet aux salariés une meilleure lisibilité de leur emploi dans l'entreprise.

Le présent accord ne saurait cependant se confondre avec un accord à venir relatif au développement des emplois et des compétences et à leur gestion prévisionnelle.

Eu égard aux objectifs de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, dans la suite de l'accord du 16 juin 2009 relatif à la prohibition de toute discrimination éventuelle entre celles-ci et ceux-ci, les partenaires sociaux se sont employés à ce que la nouvelle classification soit élaborée à partir de critères neutres déterminés par rapport au contenu réel et objectif des emplois qu'ils ont vocation à classer et non en fonction des personnes qui les occupent.

L'économie du présent avenant repose sur une classification des emplois comme précisée ci-dessus alors que l'économie de la classification professionnelle issue de l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 reposait, pour mémoire, «sur le principe d'une grille unique regroupant l'ensemble des catégories de salariés sans référence à des filières», (cf. point 2 de son préambule).

Les partenaires sociaux se sont ainsi attachés à la solution des situations concrètes découlant du passage d'une classification à l'autre.

I -

Méthode de classification

1 -

Principe

La classification repose sur la définition de l'emploi entendu comme l'activité exercée par un salarié dont les caractéristiques (contenu, lieu d'exercice, modalités d'exécution...) varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, laquelle est au premier chef conditionnée par sa taille.

Pour définir l'emploi, l'employeur recourt dans un premier temps au guide de profil des emplois (cf. Annexe V).

Il est procédé ensuite à la cotation de l'emploi défini selon les critères multiples et indépendants dits «critères de classification» définis à l'annexe I.

À partir de la définition de l'emploi et pour en assurer la classification, l'employeur vérifie le contenu de cet emploi au regard de la liste des emplois repères mentionnés à l'annexe VII.

À contenu identique, l'emploi vérifié par l'employeur ne peut être affecté d'un coefficient inférieur à celui de l'emploi repère correspondant (cf. 2 ci-dessous et annexe VII).

Dans les cas où l'emploi vérifié par l'employeur et l'emploi figurant dans la liste des emplois repères ne correspondent pas, ou qu'imparfaitement, le guide de profil des emplois (cf. Annexe V) sert à coter l'emploi vérifié.

L'emploi, y compris son coefficient, évolue dès lors qu'une modification significative est apportée à ses caractéristiques.

À tout moment de l'exécution de son contrat de travail, le salarié peut demander à son employeur que soit vérifiée l'adéquation entre l'emploi qu'il occupe et le contenu de l'emploi qui s'y réfère dans la liste des emplois repères et, en tout cas, à l'occasion de l'entretien professionnel.

En fonction de leur cotation, les emplois sont distribués dans les trois catégories de personnel suivantes :

- ouvriers, employés : personnels relevant des niveaux I-II-III,
- techniciens, agents de maîtrise : personnels relevant des niveaux IV-V-VI,
- cadres : personnels relevant des niveaux VII, VIII, IX.

Il convient de préciser à cet égard que les catégories ci-dessus n'ont de valeur qu'au regard de la finalité du présent accord et ne sauraient servir par exemple à la détermination des protocoles pré-électoraux.

2 -

Emplois repères

La méthode suivie pour déterminer les emplois repères dans la branche appelle plusieurs opérations :

- À partir des enquêtes réalisées dans le cadre du bilan économique et social, chaque organisation professionnelle a répertorié les emplois les plus souvent rencontrés dans son secteur d'activité.
- Les organisations professionnelles ont ensuite dressé la liste des emplois les plus communément présents dans les entreprises de chacun des secteurs professionnels d'activité de la branche soit :
 - Machinisme agricole ;
 - Bâtiment, travaux publics, manutention ;
 - Parcs et jardins ;
 - Maréchalerie.Cette liste a été confectionnée sans tenir compte de la plus ou moins grande ancienneté de ces emplois dans le secteur ou dans l'entreprise ou de leur appellation telle qu'elle figure, par exemple, sur le bulletin de paie du salarié.
- À ensuite été dressée la liste des emplois communs aux quatre secteurs de la branche. La résultante de ces opérations est que, pour l'élaboration de la liste des emplois repères figurant à l'annexe VII du présent avenant ont été retenus :
 - les emplois identiques, et partant fongibles : sont réputés tels les emplois qui ont les mêmes caractéristiques ;
 - les emplois uniques, et partant irréductibles les uns aux autres : sont réputés tels les emplois dont les caractéristiques sont propres et sans équivalence ou correspondance avec d'autres emplois.

Cette liste des emplois repères est appelée à être réexaminée au moins tous les cinq ans aux fins de recenser les modifications qui peuvent l'affecter.

Ces modifications intéressent soit tout ou partie des caractéristiques des emplois, soit leur existence même, qu'il s'agisse de noter leur éventuelle disparition, leur altération ou leur naissance.

Ces emplois repères ont fait l'objet d'une cotation selon la méthode définie au 3 ci-dessous et à cette cotation correspondent un coefficient minimum et maximum (cf. Annexe VII) et un salaire minimum et maximum mensuel conventionnel garantis.

L'employeur qui occupe un salarié dans un emploi correspondant à un emploi repère (cf. Annexe VII), alors même que celui-ci n'est pas mentionné dans le secteur d'activité de l'entreprise, est tenu de respecter la classification de cet emploi.

3 -

Critères de classification et cotation de l'emploi

Le niveau et le coefficient de chaque emploi sont déterminés par une cotation établie à partir de cinq critères, dits «critères de classification».

Ces critères sont les suivants :

- Formation et /ou connaissances requises (8 degrés) ;
- Technicité, complexité (10 degrés) ;
- Autonomie, initiative, responsabilité (9 degrés) ;
- Conseil, animation, gestion/direction (9 degrés) ;
- Communication, contacts, échanges (8 degrés).

Le contenu de chacun des critères figure à l'annexe I.

L'application de ces critères conduit à l'attribution d'un certain nombre de points pour chaque emploi. Pour chaque emploi, le total des points résultant de l'application des cinq critères de classification permet d'attribuer un coefficient alphanumérique (cf. Annexe II).

Ces coefficients sont regroupés en trois niveaux pour chacune des catégories professionnelles qui suivent :

Ouvriers/employés

Relèvent de cette catégorie les salariés qui occupent des emplois se situant dans les niveaux suivants :

- Niveau I - coefficients A10 - A20 : exécution de tâches simples, souvent répétitives, ou travaux peu qualifiés demandant une connaissance limitée des outils et/ou des moyens de travail utilisés ;
- Niveau II - coefficients A30 - A50 : exécution de travaux qualifiés nécessitant une connaissance des caractéristiques de l'emploi et/ou des principes de base de fonctionnement des outils et/ou des moyens de travail utilisés ;
- Niveau III - coefficients A60 - A80 : outre la nécessaire compréhension de l'environnement décrit au niveau II, réalisation de travaux impliquant des connaissances particulières des produits, des services rendus, des équipements et des procédures.

Techniciens et agents de maîtrise

Relèvent de cette catégorie les salariés qui occupent des emplois se situant dans les niveaux suivants :

Niveau IV - coefficients B10 - B30 : réalisation de travaux comportant des difficultés techniques ou technologiques nécessitant la maîtrise d'une spécialisation professionnelle avec éventuellement un rôle d'animation et/ou de soutien à d'autres salariés dans le cadre d'une production ou d'un service rendu ;
Niveau V - coefficients B40 - B60 : réalisation de travaux nécessitant la mise en oeuvre de techniques et/ou de technologies spécifiques et pouvant impliquer des connaissances connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre avec vérifications, contrôles et mises au point en cours d'exécution.
Lorsqu'il y a exercice d'une responsabilité hiérarchique, celle-ci porte sur la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des travaux de niveau inférieur ;
Niveau VI - coefficients B70 - B80 : à ce niveau sont classés les emplois hautement qualifiés et/ou spécialisés. Le travail est caractérisé par l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes. Les emplois peuvent comprendre la réalisation ou la coordination de travaux d'ensemble, l'animation directe ou indirecte d'un ou de plusieurs groupes de travail.

Cadres

Relèvent de cette catégorie les salariés occupant des emplois faisant appel à des compétences appuyées sur une formation généralement supérieure ou acquises par une expérience équivalente et comportant des responsabilités élevées dans des activités dominantes :

- soit d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de formation ;
- soit d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Ces emplois sont classés dans les niveaux suivants :

Niveau VII - coefficients C10 - C20 : À ce niveau, sont classés les emplois dont l'objet est de traduire les objectifs globaux de l'entreprise dans le(s) domaine(s) d'activité(s) dont ils relèvent et de déterminer les actions propres à les réaliser. L'exercice de ces emplois requiert la mise en oeuvre de connaissances, de compétences et de savoir-faire dans le(s) domaine(s) technique(s) et technologique(s), et/ou dans le domaine de la gestion et du management : analyse de situations, prévisions, résolution de problèmes, animation, relations extérieures ;
Niveau VIII - coefficients C30 - C40 : À ce niveau, les emplois comprennent la responsabilité :

- soit d'une unité importante d'un établissement en faisant notamment des liaisons ou interconnexions avec les autres unités de celui-ci ;
- soit de plusieurs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- soit d'un établissement d'importance moyenne ;
- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

Ils peuvent impliquer de participer à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

Selon la structure ou la taille de l'entreprise, les emplois de ce niveau peuvent relever de l'autorité directe du chef d'entreprise.

Niveau IX - coefficients C50 - C60 : Les emplois de ce niveau sont caractérisés par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant des compétences étendues et de haut niveau ainsi que la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Ils impliquent de participer à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

Les emplois de ce niveau relèvent de l'autorité directe du chef d'entreprise ou du conseil d'administration de l'entreprise.

4 -

Classification des salariés titulaires de certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques à la branche

Les salariés titulaires, à leur embauche ou en cours de carrière, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la branche bénéficient de la garantie de classification minimale correspondant à leur CQP telle que mentionnée dans l'annexe III.

Lorsque dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur, le salarié obtient un CQP validé par la branche, il bénéficie au moins de la garantie de classification minimale correspondant à ce CQP telle que mentionnée à l'annexe III.

II -

Conditions de mise en oeuvre de la nouvelle classification

1 -

Procédure de mise en place

La direction établit un projet de classification des différents emplois de son entreprise selon la méthode définie au I du présent avenant, en s'appuyant sur le guide de profil des emplois et le tableau de cotation (cf. Annexes V et VI) ainsi que sur la liste des emplois repères de la branche (cf. Annexe VII).

2 -

Consultation et information

2-1 - Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel et/ou de délégués syndicaux

2-1-1 - Consultation

La mise en place de la nouvelle classification est subordonnée à l'information et à la consultation du comité d'entreprise (CE), de la délégation unique du personnel (DUP) ou à défaut des délégués du personnel (DP). À cette occasion, et en application de l'article 1 du V du présent avenant, l'employeur précise la date à laquelle la nouvelle classification entrera en vigueur dans l'entreprise.

Aux fins de la complète information de l'institution représentative du personnel (IRP) consultée, l'employeur lui remet un tableau ventilant de façon anonyme le personnel selon l'actuelle classification et la nouvelle.

Le cas échéant, des groupes de travail peuvent être constitués au sein du CE, ou à défaut, au sein de la DUP ou, à défaut, avec les DP, pour examiner les incidences de

la nouvelle classification, auquel cas le temps consacré aux réunions des groupes de travail est considéré comme du travail effectif.

L'avis de l'institution représentative du personnel est recueilli dans le délai prévu par les dispositions législatives en vigueur.

Si besoin est, une réunion supplémentaire peut être demandée par la majorité des membres titulaires de l'institution intéressée pour examiner les questions posées par le changement de classification.

Les délégués syndicaux de l'entreprise sont informés sous les mêmes conditions que les IRP.

2-1-2 - Information au salarié

Cette information succède à la consultation des institutions représentatives du personnel et à l'information des délégués syndicaux.

Au plus tard un mois avant la date de mise en oeuvre dans l'entreprise de la nouvelle classification, l'employeur informe le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du niveau et du coefficient se rapportant à son emploi et résultant de la nouvelle classification. Le tableau de cotation de son emploi est joint à cette correspondance (cf. Annexe VI).

L'employeur tient à la disposition du salarié un exemplaire du présent avenant.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié concernant l'application de l'ancienne à la nouvelle classification, les parties signataires souhaitent qu'il soit fait appel avant tout recours contentieux à une solution négociée dans le cadre de l'entreprise, notamment dans le cadre du groupe de travail, ou si elle n'aboutit pas, que le litige soit porté devant la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale.

2-2 - En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel

En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel ou dans les entreprises de moins de onze salariés, la mise en oeuvre de la nouvelle classification n'est possible qu'après l'information des salariés.

Celle-ci obéit aux règles suivantes :

2-2-1 - Information des salariés

L'employeur, à l'exception de celui d'une très petite entreprise dans laquelle l'information du salarié peut être individuelle, réunit le personnel avant l'information individuelle prévue à l'article 2-2-2 ci-après. À cette occasion et en application de l'article 1 du V du présent avenant, il précise la date à laquelle la nouvelle classification entrera en vigueur dans l'entreprise.

Au cours de cette réunion, l'employeur informe les salariés de la modification de la classification et de ses modalités d'application.

Le temps consacré à cette réunion est considéré comme du travail effectif.

2-2-2 - Information au salarié

Au plus tard un mois avant la date de mise en oeuvre dans l'entreprise de la nouvelle classification, l'employeur informe le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du niveau et du coefficient se rapportant à son emploi et résultant de la nouvelle classification. Le tableau de cotation de son emploi est joint à cette correspondance (cf. Annexe VI).

L'employeur tient à la disposition du salarié un exemplaire du présent avenant.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié concernant l'application de la nouvelle classification, les parties signataires souhaitent qu'il soit fait appel avant tout recours contentieux à une solution négociée dans le cadre de l'entreprise ou, si elle n'aboutit pas, que le litige soit porté devant la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale.

3 -

Garanties conventionnelles

La mise en oeuvre de la nouvelle classification suppose le respect de principes généraux et/ou de règles particulières applicables aux salariés concernés.

À ce titre, le respect des principes généraux définis dans le préambule du présent avenant s'applique tant aux salariés en poste à la date de mise en oeuvre de la nouvelle classification dans l'entreprise qu'à ceux embauchés postérieurement à cette date.

3-1 - Garantie pour les salariés en poste à la date de mise en oeuvre dans l'entreprise

3-1-1 - Garantie de salaire minimum mensuel conventionnel

La garantie du salaire minimum mensuel conventionnel des salariés concernés s'établit de la manière suivante :

- par application du nouveau système de classification, l'emploi des salariés se voit affecté d'un nouveau coefficient exprimé en lettres et points, lequel détermine le salaire minimum mensuel conventionnel,
- ce salaire est comparé avec le salaire minimum fixé pour le coefficient attribué au salarié selon le système de classification issu de l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié :
 - si le salaire minimum mensuel découlant de l'ancien système de classification est inférieur au salaire minimum mensuel découlant du nouveau système de classification, c'est le salaire minimum découlant du nouveau système de classification qui s'applique et sert de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que défini par l'article 5 du chapitre II de la convention collective nationale ;
 - si le salaire minimum mensuel découlant de l'ancien système de classification est égal ou supérieur au salaire minimum mensuel découlant du nouveau système de classification, le salarié conserve la garantie du salaire minimum premièrement cité, jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par celui résultant de l'évolution des négociations sur les salaires minima mensuels garantis issus de la nouvelle classification. Le calcul de la prime d'ancienneté défini à l'article 5 du chapitre II de la convention collective nationale s'effectue alors sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel garanti jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par celui résultant de l'évolution des négociations sur les salaires minima.

3-1-2 - Autres garanties

De façon plus générale, le changement de système de classification conventionnelle ne peut avoir pour effet de modifier les clauses essentielles du contrat de travail, de dénaturer l'emploi ou de déclasser le salarié.

L'application de la nouvelle classification ne peut en aucun cas entraîner :

- une diminution du salaire réel de base du salarié ;
- une diminution de toute prime ou indemnité résultant du contrat de travail dès lors qu'elle se réfère à un coefficient résultant de l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié, sauf accord écrit des parties.

À compter du premier mois de mise en oeuvre de la nouvelle classification, le bulletin de paie mentionne l'emploi et le coefficient mis à jour, sans qu'il incombe à l'employeur de rédiger des avenants aux contrats de travail de chacun des salariés.

3-2 - Garantie de salaire à l'embauche des salariés titulaires des diplômes de l'Éducation nationale et de titres spécifiques à la branche

Les salariés titulaires d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre spécifique à la branche figurant à l'annexe IV bénéficient à leur embauche d'une garantie minimale de salaire, telle que mentionnée dans cette même annexe, dès lors que l'emploi requiert le diplôme ou le titre en question.

III -

Salaires minima conventionnels mensuels garantis

Comme il est dit au nouveau chapitre V de la convention collective nationale dans sa rédaction issue du IV du présent avenant, les salaires minima mensuels conventionnels garantis issus de la nouvelle classification sont mentionnés dans un barème national qui fait l'objet d'au moins une négociation salariale dans l'intervalle d'une année.

À cet égard, les informations chiffrées figurant à l'annexe VIII sont appelées à être reprises dans un premier avenant portant barème national des salaires minima conventionnels garantis.

Ainsi, dès la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent avenant, les partenaires sociaux s'engagent à se revoir pour conclure l'avenant mentionné à l'alinéa précédent, et à actualiser, en tant que de besoin, les indications chiffrées de l'annexe VIII.

IV -

Modifications de certains articles de la convention collective nationale induites par les dispositions précédentes du présent avenant

À la date d'application du présent avenant :

- (Voir Chapitre I^{er}, art. 14.)
- Le chapitre IV de la convention est abrogé ;
- (Voir Chapitre V.)

À la même date, les références à des coefficients issus de l'ancienne classification figurant dans la convention collective nationale, ses avenants et accords sont remplacées par les coefficients issus de la nouvelle classification des emplois.

V -

Dispositions transitoires et finales

1 -

Entrée en vigueur du présent avenant

Compte tenu des changements importants introduits par le nouveau système de classification, le présent avenant prend effet neuf mois après le premier jour du mois civil suivant la date de parution au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

Aussi longtemps que l'arrêté d'extension prévu au premier alinéa n'est pas paru au Journal officiel de la République française, la classification professionnelle prévue par l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié reste applicable aux entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique défini à l'article 1 du chapitre I de la convention collective nationale.

2 -

Application du présent avenant

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui défini à l'article 1 du chapitre I de la convention collective nationale à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers (VRP) remplissant les conditions du statut légal des VRP et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

3 -

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant ainsi que ses huit annexes (I, II, III, IV, V, VI, VII et VIII) au ministre du travail.

Annexe I - Les critères de classification

Critère 1 : «Formation et/ou connaissances requises»

Ce critère gradué en huit degrés permet d'évaluer le niveau des connaissances générales et spécifiques nécessaires pour occuper l'emploi concerné.

Les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CCQP) dont il est fait mention dans le tableau ci-dessous ne sont pris en considération que s'ils sont en rapport avec l'emploi et si leur mise en œuvre est effective dans l'emploi.

Les connaissances requises peuvent être acquises soit dans le cadre du système éducatif, soit par des actions de formation continue, soit par la pratique professionnelle.

Pour la cotation des emplois existants dans l'entreprise, le niveau de formation et/ou d'expérience exigé correspond à celui qui serait normalement demandé dans le cas d'une embauche extérieure.

Les niveaux des connaissances sont les suivants

Degré	«Formation et/ou connaissances requises»	Points
1 ^{er}	Emploi nécessitant de : - comprendre des consignes, d'exprimer des observations, - et d'être capable de reproduire des gestes simples après quelques heures ou quelques jours d'exercice. La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'éducation professionnelle, du brevet élémentaire du premier cycle (BEPC) et du brevet des collèges, de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.	10
2 ^{ème}	Emploi nécessitant de : - savoir écrire des textes courts, lire et comprendre un texte simple, de maîtriser les quatre opérations arithmétiques (avec ou sans outils) et des aptitudes à apprendre à utiliser un équipement simple moyennant quelques semaines de formation, - connaître la pratique de procédures répétitives et de séquences de travail standardisées et/ou l'utilisation simple d'équipements ou de machines. La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), du brevet d'études professionnelles (BEP), des titres professionnels de niveau V, de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.	25
3 ^{ème}	Emploi nécessitant une bonne formation générale ou technique de son titulaire complétée d'une expérience professionnelle suffisante pour mettre en pratique efficacement et de manière relativement autonome ses connaissances ; la connaissance de techniques professionnelles de base, de processus de travail ou de méthodes impliquant une aptitude à utiliser un équipement spécialisé. La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) avec mention complémentaire, du brevet d'études professionnelles (BEP) avec mention complémentaire, du baccalauréat professionnel, du brevet technique des métiers, du baccalauréat technologique, des titres professionnels de niveau IV et des certificats de qualification professionnelle (CCQP), de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.	40
4 ^{ème}	Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatifs au domaine professionnel et requérant des connaissances à caractère pratique. La formation nécessaire correspond : - au niveau de scolarité d'un diplôme d'un cycle d'enseignement supérieur court : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), diplôme d'études universitaires générales (DEUG), certificat de qualification professionnelle (CCQP) ou de leurs équivalents européens reconnus ou acquis par des actions de formation professionnelle continue ; - au diplôme professionnel du premier cycle d'enseignement technique (diplôme d'études supérieures techniques du Conservatoire national des arts et métiers-CNAM) ou de leurs équivalents européens reconnus ou acquis par des actions de formation professionnelle continue ; - à la combinaison d'une formation générale secondaire (baccalauréat ou autre) et d'une expérience professionnelle de quelques années ayant permis de maîtriser les méthodes, procédures et pratiques de l'emploi occupé. À défaut, le niveau de formation requis est attesté par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.	70
5 ^{ème}	Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatifs au domaine professionnel et requérant des connaissances à caractère pratique sanctionnées par une licence professionnelle ou son équivalent européen reconnu, ou acquises par des actions de formation professionnelle continue et par la pratique professionnelle.	80
6 ^{ème}	Emploi nécessitant une connaissance approfondie d'un domaine technique ou spécialisé impliquant le savoir et l'assimilation de savoirs, de pratiques et d'usages complexes acquis : - dans le cadre d'un cycle d'enseignement supérieur long : école d'ingénieurs, école de commerce, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), master, diplôme d'études supérieures techniques du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) ou leurs équivalents européens reconnus ; - ou à défaut, par des actions de formation professionnelle continue et par l'expérience professionnelle résultant de nombreuses années de vie professionnelle.	90
7 ^{ème}	Emploi nécessitant des connaissances approfondies d'un domaine technique ou spécialisé combinant le savoir et une large compréhension de pratiques et d'usages complexes, des expériences variées, acquis : - dans le cadre d'un cycle d'enseignement supérieur long dans le cadre de la formation initiale ou continue complété par de nombreuses années d'expérience professionnelle ; - ou à défaut, par l'expérience professionnelle résultant de nombreuses années de vie professionnelle.	120
8 ^{ème}	Emploi exigeant une maîtrise complète des principes, concepts, et pratiques acquis après une formation et une expérience approfondie dans un domaine hautement spécialisé ou dans l'administration des affaires. Ces emplois concernent :	150

- soit des généralistes dirigeant des entreprises ou des centres importants de profit qui nécessitent un bon niveau de connaissances dans les divers domaines, technique, commercial, financier, ressources humaines, etc. ; - soit des spécialistes, experts reconnus dans un domaine de connaissances suffisamment vaste, pratique et/ou théorique.
--

Critère 2 «Technicité, complexité»

Ce critère gradué en 10 degrés concerne la compétence spécifique requise pour exercer l'emploi dans un contexte opérationnel.

Pour l'application de ce critère, les mots «technicité» et «complexité» sont ainsi définis :

Technicité : caractère de ce qui appartient à un domaine particulier et/ou spécialisé de l'activité ou de la connaissance (ensemble des procédés d'un emploi).

Complexité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui supporte plusieurs contraintes différentes. Un emploi complexe comprend un grand nombre d'activités qui supposent de la réflexion et la combinaison de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

Degré	«Technicité, complexité»	Points
1 ^{er}	Exécution de tâches simples souvent répétitives	10
2 ^{ème}	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées souvent répétitives faisant appel à des pratiques techniques	20
3 ^{ème}	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées souvent répétitives nécessitant des combinaisons techniques	30
4 ^{ème}	Exécution de travaux exigeant : - soit une bonne pratique du métier de base ; - soit une connaissance des principes de base du fonctionnement d'une installation ou d'un système.	40
5 ^{ème}	Travaux exigeant des connaissances particulières du produit et/ou des équipements d'exploitation liés à une prestation de services	55
6 ^{ème}	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques	60
7 ^{ème}	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en oeuvre de solutions proposées pour les atteindre	80
8 ^{ème}	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en oeuvre et intervention de solutions nouvelles	100
9 ^{ème}	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en oeuvre et intervention de solutions nouvelles dans le cadre de situations qui mettent en jeu des données nombreuses et complexes concernant plusieurs secteurs de l'entreprise	125
10 ^{ème}	Travaux nécessitant l'exploitation d'informations présentant de grandes difficultés de traitement	150

Critère 3 «Autonomie, initiative, responsabilité»

L'exercice d'un emploi appelle une plus ou moins grande autonomie de son titulaire, puis, selon l'étendue de celle-ci, une capacité d'initiative, voire de responsabilité de sa part.

Ce critère, gradué en 9 degrés, mesure l'étendue de l'autonomie, de l'initiative et de la responsabilité conférée à son titulaire pour l'exercice de l'emploi.

Degré	«Autonomie, initiative, responsabilité»	Points
1 ^{er}	L'emploi ne requiert aucune autonomie de la part de son titulaire.	5
2 ^{ème}	L'emploi nécessite de suivre des consignes simples et précises dont l'application est contrôlée fréquemment.	20
3 ^{ème}	L'emploi consiste à suivre des directives générales : les opérations effectuées sont contrôlées à intervalles réguliers	35
4 ^{ème}	L'emploi oblige à choisir parmi des méthodes préalablement assignées pour atteindre les objectifs définis	50

5 ^{ème}	L'emploi requiert pour partie de prendre des initiatives dans le cadre des directives générales	65
6 ^{ème}	L'emploi nécessite de rechercher des solutions aux difficultés rencontrées et de proposer des moyens pour les résoudre	80
7 ^{ème}	L'emploi requiert de participer à la définition des directives à faire appliquer	110
8 ^{ème}	L'emploi consiste à définir ou optimiser les moyens à mettre en oeuvre dans le cadre d'objectifs ou d'un budget défini auxquels le titulaire de l'emploi participe.	140
9 ^{ème}	L'emploi implique de définir des objectifs, des budgets, et/ou des orientations	170

Critère 4 «Conseil, animation, gestion/direction»

L'exercice de l'emploi peut conduire son titulaire soit à partager avec ses collègues, assistance, conseils, savoirs et compétences techniques, voire à les animer ou éventuellement à les gérer ou les diriger, soit à mettre en oeuvre un niveau signalé de savoir-faire dans un ou plusieurs domaines ou spécialités. Ce critère, gradué en 9 degrés, tend à évaluer l'importance des fonctions, de conseil, d'assistance, d'expertise ou de gestion /direction inhérentes à l'exercice de l'emploi.

Les principales notions employées par ce critère :

- savoir-faire ;
- assistance ;
- conseil ;
- gestion/direction.

sont définies comme suit :

Savoir-faire : le savoir-faire ou l'expertise technique ne sont à considérer qu'au regard du niveau moyen du savoir-faire ou de l'expertise du personnel de l'entreprise compte tenu de l'emploi occupé.

Assistance : activité exercée à l'intérieur d'un groupe et visant à faciliter la compréhension, notamment technique, des tâches.

Conseil : action d'assister une autre personne dans la gestion technique de ses affaires par un apport de savoir-faire.

Gestion / Direction : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Ces deux notions impliquent un rôle d'autorité : soit hiérarchique (commandement), soit technique (validation, savoir-faire, expertise), à condition que celui-ci soit permanent.

Degré	«Conseil, animation, gestion/direction»	Points
1 ^{er}	L'emploi ne requiert pas de la part de son titulaire qu'il apporte une aide ou un conseil.	10
2 ^{ème}	L'emploi peut amener son titulaire à apporter une aide ou un conseil	30
3 ^{ème}	L'emploi amène son titulaire à apporter une aide technique aux autres salariés par sa connaissance professionnelle	40
4 ^{ème}	L'emploi requiert une technicité qui amène son titulaire à faire bénéficier l'ensemble du personnel de ses savoirs et de sa technicité	55
5 ^{ème}	L'emploi amène son titulaire : - à animer ou conseiller des salariés d'un même service de façon permanente - à faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise dans un domaine ou une spécialité	70
6 ^{ème}	L'emploi amène son titulaire : - à animer et/ou conseiller des salariés de façon permanente et à s'assurer de la bonne fin des opérations qui leur sont confiées - à faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise approfondie dans un domaine ou une spécialité	80
7 ^{ème}	L'emploi requiert un niveau d'expertise dans plusieurs domaines ou spécialités et amène son titulaire : - à animer, diriger et conseiller des salariés de coefficients inférieurs - à assurer le lien fonctionnel avec d'autres services	90
8 ^{ème}	L'emploi implique : - la gestion d'une équipe comprenant au moins un autre cadre ou la direction d'un service - ou de faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise approfondie dans plusieurs domaines ou spécialités	120
9 ^{ème}	L'emploi implique la direction ou la coordination de plusieurs services pouvant être hétérogènes, de l'établissement ou de l'entreprise	150

Critère 5 «Communication, contacts, échanges»

Ce critère concerne les différents types de situations relationnelles qu'implique l'emploi tant à l'intérieur de l'entreprise que vis-à-vis d'interlocuteurs extérieurs. Ces situations correspondent à des finalités distinctes :

- communiquer (informer, écouter, formuler) et former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) ;
- coopérer (travailler avec d'autres à la réalisation d'objectifs communs) ;
- négocier (rechercher des ajustements entre des positions ou intérêts différents) et convaincre (influencer, faire évoluer, faire adhérer).

La définition de chacun des huit degrés de ce critère prend en compte la variété des finalités recherchées et la diversité des interlocuteurs concernés.

Degré	«Communication, contacts, échanges»	Points
1 ^{er}	L'emploi nécessite peu d'échanges d'informations professionnelles en dehors des relations de bon voisinage	10
2 ^{ème}	L'emploi nécessite des échanges répétés et prédéfinis limités à l'équipe et/ou avec des personnes de l'extérieur	20
3 ^{ème}	L'emploi amène le salarié à des échanges d'informations avec d'autres équipes de l'entreprise et/ou avec des personnes de l'extérieur	40
4 ^{ème}	L'emploi implique de traiter et d'utiliser les informations fournies par les salariés du service et/ou des autres services et/ou des intervenants extérieurs.	60
5 ^{ème}	L'emploi implique de faire circuler les informations à l'intérieur de l'entreprise en s'assurant de leur bonne compréhension.	70
6 ^{ème}	L'emploi exige une liaison constante avec les autres services de l'entreprise et/ou des personnes de l'extérieur afin de permettre la coordination des services concernés	90
7 ^{ème}	L'emploi exige de recueillir, de coordonner et d'analyser les informations permettant au titulaire de prendre en accord avec sa hiérarchie des décisions qui engagent l'entreprise et d'en assurer la diffusion ou l'exécution auprès des personnes concernées.	100
8 ^{ème}	L'emploi exige la capacité de convaincre plusieurs services ou activités du bien fondé d'informations intéressant leur marche générale.	150

Annexe II - Tableau des coefficients résultant de la cotation

Catégories	Cotation		Coefficients	Niveaux
	Min	Plafond		
Ouvriers Employés	45	60	A10	I
	65	80	A20	
	85	100	A30	
	105	125	A40	II
	130	150	A50	
	155	175	A60	III
	180	205	A70	
	210	240	A80	
Techniciens Agents de maîtrise	245	260	B10	IV
	265	285	B20	
	290	310	B30	

	315	335	B40	V
	340	365	B50	
	370	395	B60	
	400	435	B70	VI
	440	475	B80	
Cadres	480	520	C10	VII
	525	565	C20	
	570	610	C30	VIII
	615	660	C40	
	665	715	C50	IX
	720	770	C60	

**Annexe III - Certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques à la branche
(mod. par 🗨️)**

Avenant 8 févr. 2013, étendu par arr. 28 nov. 2013, JO 6 déc.

[(note 1) :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

CQP	Classification
Agent de maintenance des matériels option : injection, hydraulique, électricité	A50
Agent de maintenance des matériels de manutention	A60
Agent de maintenance des matériels de travaux publics	A60
Monteur en installations de traite	A50
Technicien de maintenance des matériels de travaux publics	A80 pendant 12 mois puis B10
Technicien de maintenance des matériels de manutention	A80 pendant 12 mois puis B10
Technicien service après-vente en automatisme d'installations de traite	A80 pendant 12 mois puis B10
Vendeur matériel agroéquipements* * Anciennement nouveau vendeur : spécialiste de la commercialisation de matériels, d'équipements et produits en milieu rural	B20 pendant 6 mois puis B30

(Avenant 8 févr. 2013, étendu) Magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipements des matériels de parcs et jardins	A80 pendant 12 mois puis B10
(Avenant 8 févr. 2013, étendu) Technicien de maintenance des matériels agricoles	A70 pendant 12 mois puis A80

Annexe IV - Garantie de salaire des titulaires de diplômes de l'éducation nationale et de titres spécifiques à la branche (cf. II - 3-2)

(mod. par 🗨️)

Avenant 8 févr. 2013, étendu par arr. 28 nov. 2013, JO 6 déc. [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

Rappel :

Les salariés titulaires d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre spécifique à la branche figurant dans cette annexe bénéficient à leur embauche d'une garantie minimale de salaire, telle que mentionnée dans cette même annexe, dès lors que l'emploi requiert le diplôme ou le titre en question.

Diplômes	Garantie de salaire correspondant au coefficient
CAP maintenance des matériels - Option tracteurs et matériels agricoles - Option matériels de travaux publics et manutention - Option matériels de parcs et jardins	A30
Mention complémentaire maintenance et contrôles des matériels	A40
BAC PRO maintenance des matériels - Option A : agricoles - Option B : travaux publics et manutention - Option C : parcs et jardins	A60
Brevet technique des métiers mécanicien de matériels agricoles	A60
BTS - Agroéquipement - Maintenance et après-vente des engins de travaux publics et de manutention - Technico-commercial • Matériels de levage et de manutention • Matériels agricoles, travaux publics	B10
	B20
Licences professionnelles (Avenant 8 févr. 2013, étendu) : - Commerce de matériels de travaux publics et de véhicules industriels - Gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement	B20

(Avenant 8 févr. 2013, étendu)

Diplômes dont l'intitulé a été modifié et/ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
BEP maintenance des véhicules et matériels - Dominante matériel agricole - Dominante matériel de travaux publics et de manutention - Dominante matériel de parcs et jardins	A 30

Titres professionnels	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Mécanicien(e) réparateur(trice) de matériels agricoles et d'espaces verts, - option machinisme agricole - option parcs et jardins	A 30
Mécanicien(e) réparateur(trice) d'engins et de matériels - option travaux publics - option manutention	A 30
Technicien(ne) de maintenance d'engins et de matériels «machinisme agricole»	A 40
Technicien(ne) de maintenance d'engins et de matériels «travaux publics et manutention»	A 40

Afin de conserver un historique des titres qui ont été supprimés ou modifiés, il est créé un tableau supplémentaire intitulé «titres dont l'intitulé a été modifié ou supprimé»

Titres professionnels dont l'intitulé a été modifié et/ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Mécanicien(ne) d'équipement et d'engins motorisés - Option matériels de parcs et jardins - Option machinisme agricole - Option matériels de manutention	A 30
Mécanicien(ne) réparateur(trice) d'engins de chantier	A 30
Technicien(ne) de maintenance en machinisme agricole	A 40
Technicien(ne) de maintenance des matériels de chantier et de manutention	A 40

Annexe V - Guide de profil des emplois en vue de la classification

1/ Intitulé de l'emploi :...

2/ Description de l'emploi et de son contenu

- Décrire l'emploi le plus clairement possible en quelques lignes :

- Principales tâches régulières :...
- Tâches occasionnelles si elles existent :...

3/ Place du titulaire de l'emploi dans la hiérarchie

- De qui dépend le salarié ?...
- Quel est le niveau du supérieur hiérarchique ?...
- Le salarié a-t-il des subordonnés ?...
- Si oui, quel en est le niveau ?...

4/ Utilisation des critères de classification

- a) Formation et/ou connaissances requises :
- ...

b) Technicité - complexité

- Nécessité de connaissances :

- des procédés
- des méthodes

c) Autonomie, initiative, responsabilité

- De quelle liberté de manoeuvre dispose le salarié?...
- Reçoit-il des directives : oui/non
- Si oui, comment sont-elles contrôlées ?...
- De quelles marges d'initiative dispose le salarié ?

d) Conseil, animation, gestion/direction

- Le poste implique-t-il ?

- un pouvoir hiérarchique : oui/non
- une obligation de supervision : oui/non
- un rôle d'animation : oui/non
- un rôle de conseil : oui/non
- un rôle de coordination : oui/non

e) Communication, contacts, échanges

- L'emploi implique-t-il des relations de travail avec ? :

- l'équipe : oui / non
- le service : oui / non
- les autres services : oui / non
- l'extérieur : oui / non

5/ Emplois repères

L'emploi défini correspond-t-il à un emploi repère ? : oui / non

Si oui, lequel ?...

Annexe VI - Tableau de cotation en points de l'emploi

Nom du salarié :

Intitulé de l'emploi dans l'entreprise :...

Intitulé de l'emploi repère le cas échéant :...

Critères	Barème	Emploi
1 - Formation et/ou connaissances requises (cf. Annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	25	
Degré 3	40	
Degré 4	70	
Degré 5	80	
Degré 6	90	
Degré 7	120	
Degré 8	150	
2 - Technicité, complexité (cf. Annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	20	
Degré 3	30	
Degré 4	40	
Degré 5	55	

Degré 6	60	
Degré 7	80	
Degré 8	100	
Degré 9	125	
Degré 10	150	
3 - Autonomie, initiative, responsabilité (cf. Annexe I)		
Degré 1	5	
Degré 2	20	
Degré 3	35	
Degré 4	50	
Degré 5	65	
Degré 6	80	
Degré 7	110	
Degré 8	140	
Degré 9	170	
4 - Conseil, animation, gestion / direction (cf. Annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	30	
Degré 3	40	
Degré 4	55	
Degré 5	70	
Degré 6	80	
Degré 7	90	
Degré 8	120	
Degré 9	150	
5 - Communication, contacts, échanges (cf. Annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	20	
Degré 3	40	
Degré 4	60	
Degré 5	70	
Degré 6	90	

Degré 7	100	
Degré 8	150	
Total		
Classification : - Coefficient : ... - Niveau : ... Salaire minimum : - Salaire minimum nouvelle classification : ... - Salaire minimum ancienne classification : ... - Salaire minimum applicable : ...		

Annexe VII - Liste des emplois repères de la branche et classification
(mod. par 🗨)

Avenant 20 mars 2012, étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars [(note 1)] :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CSNVA ;

FGMM CFET ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

]

Avertissement :

La liste des emplois repères ne dispense pas l'entreprise de procéder à la classification des emplois à partir de la méthode décrite au I, 1°) du présent avenant. Il en ressort que si la définition d'un emploi correspond à un emploi repère figurant dans la liste, l'entreprise est tenue par les coefficients minimum et maximum de celui-ci.

En revanche, si les fonctions de l'emploi occupé dépassent celles de l'emploi repère correspondant, l'entreprise n'est pas limitée par le coefficient maximum et attribué au salarié le coefficient résultant de la cotation.

Emplois	Secteurs d'activités					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coefficient	
	Bât. - TP - manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		min	max	min	max
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Personnel de l'atelier										
Aide mécanicien(ne)			x	x	x	Assister le ou les mécanicien(ne)(s) ou le ou les technicien(ne)(s) de l'atelier suivant des consignes définies Procéder à des interventions techniques simples (montage/démontage de pièces, nettoyage de pièces,...)	45	80	A10	A20
Responsable de parc	x		x			Assurer l'entretien de base du parc de matériel (état, rangement, propreté, «image») Procéder à la mise en main du matériel auprès du client (règles d'utilisation et de sécurité) Faire les opérations mécaniques de base	65	125	A20	A40
Mécanicien(ne)	x	x	x	x	x	Réaliser des opérations simples de diagnostic, de réparation et d'entretien Préparer le matériel neuf et d'occasion	85	205	A30	A70

Mécanicien(ne) spécialisé(e)	x	x	x	x	x	Réaliser des opérations simples de diagnostic, de réparation et d'entretien Préparer le matériel neuf et d'occasion Intervenir sur des domaines spécifiques (climatisation, hydraulique, électrique,...)	180	240	A70	A80
Technicien(ne)		x	x	x	x	Gérer le contact avec le client Réaliser des opérations de diagnostic de réparation et d'entretien plus élaborées Savoir utiliser les outils de diagnostic spécifique. Préparer des matériels de haute technicité	245	310	B10	B30
Technicien(ne) confirmé(e)		x	x	x	x	Gérer le contact avec le client et le fournisseur sur des problématiques techniques Réaliser des opérations délicates complexes et très qualifiées de diagnostic de réparation et d'entretien Réaliser en conséquence des devis de remise en état ou de préparation Savoir utiliser les outils de diagnostic spécifique Préparer des matériels de haute technicité	290	365	B30	B50
Technicien(ne) spécialisé(e)		x	x	x	x	Maîtriser parfaitement une technologie complexe (hydraulique, climatisation, électronique embarquée, hydrostatique...) Gérer le contact avec le client et le fournisseur sur des problématiques techniques spécifiques Réaliser des opérations de diagnostic, de réparation et d'entretien dans son domaine d'expertise Savoir utiliser les outils de diagnostic spécifique Préparer des matériels de haute technicité Réaliser des devis de remise en état ou de préparation Partager ses connaissances et ses analyses avec les autres salariés de l'atelier	315	475	B40	B80
Chauffeur(euse)/Livreur(euse)	x	x	x	x	x	Prendre en charge tous les transports de matériels pour le compte de l'entreprise quelle qu'en soit la finalité (livraison, matériels en panne,...) Assurer le chargement et le déchargement des matériels Veiller à assurer l'entretien et le contrôle de son véhicule	85	205	A30	A70
Monteur(euse) installateur(trice) traite			x	x		Réaliser des opérations de montage et d'installation des équipements de traite Réaliser des installations électriques (câblage, mise en sécurité, branchements...) et de plomberie (adduction d'eau, production d'eau chaude,...) Effectuer les réglages nécessaires à la mise en service des installations	130	240	A50	A80
Technicien(ne) sav instal. traite			x	x		Assurer l'entretien courant des installations de traite et de leurs équipements périphériques (compteurs à lait, distributeurs d'aliments,...) à partir de consignes, de plans et de programmes de maintenance Dépanner et remettre en état les machines et/ou les installations par échange de pièces ou réparation Effectuer les réglages nécessaires en vue d'optimiser l'utilisation des installations Procéder à des interventions sur des champs techniques ou technologiques différents (électricité, électronique,	245	335	B10	B40

						mécanique...)				
Responsable/Chef d'atelier	x	x	x	x	x	Organiser le travail et animer l'équipe de l'atelier dans le respect de la politique générale définie par la direction. Accueillir et conseiller la clientèle Gérer les interventions et veiller à leurs bonnes réalisations Valider, suivre les devis, gérer les garanties Veiller au respect des consignes de sécurité et aux obligations réglementaires Gérer les litiges Assurer la coordination avec d'autres services				
Chef d'atelier ayant sous sa responsabilité moins de 5 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI)							265	395	B20	B60
Chef d'atelier ayant sous sa responsabilité de 5 salariés à moins de 10 salariés en CDI							340	520	B50	C10
Chef d'atelier ayant sous sa responsabilité 10 salariés en CDI et plus							370	565	B60	C20
Responsable technique location	x					Assurer la liaison avec les services techniques des constructeurs Gérer les garanties et les contentieux avec les constructeurs Être responsable du fonctionnement des ateliers et des agences Avoir en charge le bon état du matériel	440	610	B80	C30
Responsable technique			x	x		Effectuer la liaison avec les services techniques des constructeurs Gérer les contentieux clients et fournisseurs Veiller à l'exécution des actions commerciales spécifiques à l'atelier (ex : opération morte saison...)	400	610	B70	C30
Directeur (trice) technique	x	x	x			Participer à la définition de la politique et de la stratégie de l'entreprise en matière de maintenance et de service après-vente Être en charge du recrutement du personnel de l'atelier Participer avec la direction à la politique de rémunération du personnel de l'atelier et la répercuter auprès des responsables de l'atelier Coordonner pour un ou plusieurs établissements l'ensemble des responsabilités techniques	480	660	C10	C40
Maréchal(e) Ferrant				x		Assurer la préservation du fonctionnement physiologique du pied pour les chevaux au pré, de sport, de course, de loisirs ou de rente et autres équidés Préparer et effectuer les ferrures courantes Le cas échéant, traiter la boîte cornée avec des produits à usage externe et effectuer les soins des maladies du pied conformément à la réglementation et sous le contrôle de sa hiérarchie.	85	175	A30	A60
Maréchal(e) ferrant «confirmé(e)»				x		Réaliser des interventions sur la boîte cornée en tenant compte, en fonction de l'animal, de leurs conditions d'exécution et de leurs conséquences Déterminer le mode de fixation adéquat en fonction de l'animal et de sa pathologie éventuelle Maîtriser la fabrication, la transformation et l'adaptation de tout type de fers dans des matériaux divers Assurer les premiers soins, préparer l'intervention du vétérinaire et exécuter en accord avec lui des interventions spécialisées Préparer, sous le contrôle de la	155	285	A60	B20

						hiérarchie, la pose de ferrures orthopédiques et thérapeutiques selon les indications du vétérinaire Prévoir, négocier et gérer les achats de produits et matières premières nécessaires à son activité Le cas échéant, mettre en valeur la conformation de l'animal en fonction de sa race et de son emploi				
Personnel magasin/Pièces										
(Avenant 20 mars 2012, étendu) Aide magasinier (ière)		x	x	x	x	Assister le magasinier selon des consignes définies Assurer les activités simples de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits Participer aux inventaires	65	100	A20	A30
Magasinier (ière)		x	x	x	x	Assurer les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires, de produits et assurer les inventaires Délivrer les pièces pour l'atelier Effectuer certaines commandes et gérer les réapprovisionnements Éventuellement recevoir, conseiller et servir le client	85	205	A30	A70
Magasinier(ière) Vendeur(se)		x	x	x	x	Assurer les activités de commercialisation de pièces de rechange, d'accessoires, de produits et de petits matériels Accueillir la clientèle et assurer une fonction de conseil technique Participer aux opérations commerciales et de marketing Éventuellement assurer les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits et les inventaires	130	240	A50	A80
Responsable / chef magasinier(ière)			x		x	Assurer l'organisation, la gestion et l'activité commerciale du service magasin Organiser le travail et animer le personnel dans le respect de la politique générale définie par la direction Gérer tout litige Assurer la coordination avec d'autres services Élaborer les actions commerciales et de marketing du magasin Veiller au respect des consignes de sécurité et aux obligations réglementaires Assurer la relation avec les fournisseurs Éventuellement recevoir, conseiller et servir le client	265	475	B20	B80
Personnel de vente										
Prospecteur(trice)			x			Démarcher la clientèle à partir d'un fichier fourni par l'entreprise, représenter l'entreprise et ses produits, recueillir des informations sur les besoins du client Mettre à jour le fichier «clients» Reporter directement les informations au chef des ventes	105	240	A40	A80
Vendeur(euse) sédentaire			x	x	x	Gérer les stocks de matériel Participer aux commandes de matériel Recevoir les fournisseurs Vendre en magasin des produits finis Prendre en charge les clients, conseiller et vendre Agencer l'espace de vente et mettre en valeur des produits Mettre à jour la documentation	85	240	A30	A80

						professionnelle et «clients» Faire de la démonstration et éventuellement livrer des produits				
Technico-commercial(e)	x	x		x		Établir un plan de prospection à partir d'un fichier ou d'un ciblage effectué en amont Déterminer avec précision les besoins du client Proposer une solution au client en tenant compte du contexte financier, technique et humain de l'exploitation Négocier les prix, les quantités et les délais de livraison en proposant éventuellement d'autres services (maintenance...) Conclure la vente par l'établissement d'un contrat ou d'un bon de commande Assurer le suivi commercial et administratif de son secteur	180	335	A70	B40
Adjoint(e) responsable d'agence	x					Assurer l'activité commerciale sédentaire (accueillir et suivre le client) + prospection téléphonique («phoning») Gérer des opérations de maintenance des matériels et des opérations de livraison Administrer le «comptoir» (rédaction des offres et des contrats, gestion des articles et des pièces de rechange) Être le second du responsable d'agence	245	365	B10	B50
Animateur(trice) d'agence	x					Réaliser la prospection commerciale Assurer la gestion administrative de l'agence (procédures, règles d'hygiène et de sécurité, suivi du budget...) Administrer le parc et animer l'équipe de l'agence	340	565	B50	C20
(Avenant 20 mars 2012, étendu) Responsable de centre de profit		x				Assurer l'activité commerciale et la logistique Animer l'équipe technique et la maintenance du matériel Gérer l'administration des ventes et la maintenance du matériel Manager les collaborateurs des services dont il a la responsabilité	340	565	B50	C20
(Avenant 20 mars 2012, étendu) Responsable occasion		x	x			Gérer le parc de matériels d'occasion Réaliser l'expertise des matériels d'occasion, évaluer la valeur de reprise avec le vendeur, chiffrer éventuellement le coût de la remise en état. S'assurer de l'écoulement des matériels d'occasion et de la rotation du parc de ces matériels Assurer la publicité et la promotion des matériels d'occasion sur tout support médiatique Négocier la vente ou l'échange de matériels Assurer la liaison avec les responsables des différents services Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique	315	565	B40	C20
Responsable / chef des ventes			x		x	Participer à l'élaboration de la politique commerciale et à la détermination des objectifs, contrôler leur réalisation Gérer la force de vente et appuyer les vendeurs en clientèle Assurer la relation au quotidien avec les inspecteurs commerciaux des constructeurs Réaliser les analyses financières des affaires Déterminer les actions nécessaires à la réalisation des objectifs Assurer la liaison avec les	340	520	B50	C10

						responsables des différents services Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique				
Directeur(trice) commercial(e)	x	x	x	x	x	Déterminer la politique commerciale de l'entreprise avec le chef d'entreprise Négocier les conditions et objectifs avec les fournisseurs Élaborer les objectifs des vendeurs avec le chef des ventes, le cas échéant Assurer le recrutement du personnel commercial Assurer la liaison avec les responsables des différents services Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise	480	715	C10	C50
Rappel : Tous les personnels exerçant le démarchage en vue de la prise de commandes à titre principal sont soumis au statut légal des VPR défini aux articles L. 7311-1 et suivants du code du travail et sont exclus du champ d'application de la convention collective conformément aux dispositions du II de l'accord du 4 février 2009 relatif aux champs d'application de la convention collective.										
Personnel administratif										
Employé(e) de bureau			x	x	x	Exécuter des tâches simples administratives Effectuer des saisies Réaliser le classement des courriers et documents divers Assurer éventuellement l'accueil	45	150	A10	A50
Secrétaire	x	x	x	x	x	Exécuter des tâches administratives plus qualifiées Rédiger et saisir les courriers à partir des consignes données	85	240	A30	A80
Assistant(e) de direction	x	x	x			Assister un responsable ou directeur de service pour optimiser son activité (gestion de l'agenda, préparation de réunions, suivi administratif de dossiers), prendre en charge certains dossiers dans leur intégralité (suivi de contrats de maintenance, suivi administratif du personnel, organisation d'un événement,...)	180	310	A70	B30
Assistant(e) commercial(e)	x	x	x			Saisir et gérer les commandes des clients et des fournisseurs Régler les problèmes et les litiges liés aux commandes et aux livraisons Gérer les dossiers de crédit Veiller à la mise à jour des tarifs	180	335	A70	B40
Aide-comptable			x	x	x	Tenir la caisse Effectuer les opérations comptables simples et courantes Réaliser le règlement des factures Relancer les factures impayées	85	150	A30	A50
Comptable	x	x	x	x	x	Assurer éventuellement les tâches ci- dessus Effectuer et contrôler les opérations comptables courantes Préparer les écritures pour l'élaboration des états comptables Diriger le cas échéant un ou plusieurs aides-comptables Assurer le suivi des banques et la gestion des flux de trésorerie Effectuer les déclarations administratives	155	310	A60	B30
Chef comptable			x		x	Assurer le suivi de l'ensemble de la comptabilité générale et analytique ainsi que celui de la trésorerie Mettre en place et améliorer les procédures comptables Établir et réaliser des documents de synthèse Contrôler la conformité des opérations comptables avec la réglementation	290	520	B30	C10

						Diriger le cas échéant une ou plusieurs personnes.				
Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ière)	x	x	x		x	Assurer l'ensemble des responsabilités des fonctions de comptabilité, de paie, de gestion, de trésorerie et de fiscalité Conduire et mettre en oeuvre la politique financière de l'entreprise en en contrôlant les résultats et en préconisant les actions de correction Participer à l'élaboration de la politique d'investissements et de croissance de l'entreprise Élaborer le budget et le plan financier de l'entreprise en conformité avec les choix stratégiques de la direction de l'entreprise	480	660	C10	C40
(Avenant 20 mars 2012, étendu) Directeur(trice) général(e)	x	x	x	x	x	Diriger et représenter l'entreprise dans ses différentes dimensions (organisationnelle, humaine, commerciale...), selon les objectifs de développement économique et de rentabilité financière.	665	770	C50	C60
L = location - D = distribution - R = réparation - A = artisans ruraux										

Annexe VIII - Informations chiffrées relatives à la conclusion d'un futur avenant de la convention collective nationale portant barème national des salariés minima garantis

Coefficient	Salaires Minima Mensuels Base 151,67 h par mois
A10	1 349,67
A20	1 369,92
A30	1 390,46
A40	1 411,32
A50	1 432,49
A60	1 472,60
A70	1 513,83
A80	1 556,22
B10	1 602,91
B20	1 675,04
B30	1 750,41
B40	1 829,18
B50	1 911,50
B60	1 997,51
B70	2 087,40
B80	2 181,33
C10	2 290,40

C20	2 519,44
C30	2 897,36
C40	3 331,96
C50	3 831,76
C60	4 406,52

Régime de prévoyance

Avenant n° 40 du 10 décembre 1987

(Étendu par arr. 3 juin 1988, JO 15 juin [[\(note 1\)](#)] :

(1) Le champ d'application du présent avenant, en attente de l'extension de l'avenant n° 55 du 4 mai 1994, est celui correspondant à l'article 1, chapitre I, modifié par avenant n° 33 du 22 avril 1986. Les VRP sont concernés (avenant n° 40 ter du 10 décembre 1997)

1)

(mod. par )

Avenant n° 63, 21 févr. 1996, étendu par arr. 27 juin 1996, JO 6 juill. 1996

Avenant n° 5, 3 juillet 2007, étendu, par arr. 25 juill. 2008, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2008

Avenant n° 6, 15 juill. 2009, étendu par arr. 18 mars 2010, JO 13 avr., applicable au 1^{er} juill. 2009

Avenant 16 déc. 2010, étendu par arr. 9 janv. 2012, JO 15 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Mutualisation du risque maladie accident

Article 1

Principe général

(mod. par )

Avenant n° 63, 21 févr. 1996, étendu par arr. 27 juin 1996, JO 6 juill. 1996

Avenant n° 5, 3 juillet 2007, étendu, par arr. 25 juill. 2008, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2008

Avenant n° 6, 15 juill. 2009, étendu par arr. 18 mars 2010, JO 13 avr., applicable au 1^{er} juill. 2009

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- le versement, dès le premier jour d'arrêt constaté par certificat médical et quelle que soit sa durée, d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole;
- le versement d'une rente d'invalidité complétant celles de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole;
- le versement d'un capital décès.

Tout salarié qui cessera son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 bénéficiera de plein droit de la garantie décès jusqu'à son soixantième anniversaire.

(Avenant n° 5, 3 juill. 2007, étendu) Les prestations ci-dessus sont versées quel que soit le nombre d'heures effectuées par les salariés visés par le champ d'application de la présente convention, y compris pour ceux ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier des prestations en espèce de la sécurité sociale.

Pour ces salariés, les prestations sont calculées sur la base du salaire de référence, déduction faite d'une somme correspondant au montant des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole qui leur auraient été versées s'ils avaient pu en bénéficier.

Dans tous les cas, les prestations complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole pour leur montant avant précompte des contributions sociales et imposition de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités et mises à la charge du salarié par la loi.

(Avenant n° 6, 15 juill. 2009, étendu) «Sont également bénéficiaires du présent avenant les salariés ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009. Ces anciens salariés bénéficient du maintien des garanties pour les durées définies à l'article 14 modifié de l'ANI susvisé, sous réserve qu'ils n'aient pas renoncé expressément à ce droit dans les conditions définies au dit avenant.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien de la couverture prévoyance. Il perd alors le bénéfice du régime de prévoyance.»

Article 2

Organisme gestionnaire

(mod. par 🗨️)

Avenant n° 5, 3 juillet 2007, étendu, par arr. 25 juill. 2008, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2008

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'affilier leur personnel à l'A.G.R.R. Prévoyance, institution agréée par arrêté du ministère du travail en date du 18 février 1977 et par arrêté du ministère de l'agriculture en date du 27 décembre 1984.

Cette adhésion ne sera pas imposée aux entreprises ayant antérieurement adhéré à une autre institution sous réserve des deux conditions suivantes :

- que le régime en vigueur à la date de la signature soit au moins équivalent au présent avenant ;
- que les cotisations tant à la charge des entreprises que des salariés soient au plus égales à celles supportées dans le cadre de l'accord.

1 - (Avenant n° 5, 3 juill. 2007, étendu) Reprise des encours

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès d'AG2R Prévoyance sont garantis à la date d'effet du présent avenant pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non,
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un précédent assureur,
- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le précédent contrat. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée, pour les arrêts de travail dont la date initiale est antérieure au 1^{er} janvier 2002.

Au cas où une entreprise ou un établissement, notamment du fait de la souscription avant le 1^{er} avril 1988 (date de mise en place du régime de prévoyance dans la branche), auprès d'un autre organisme assureur, vient à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle. Dans ce cas, l'assureur calcule la cotisation forfaitaire supplémentaire nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel. La cotisation supplémentaire est alors prise en charge par l'entreprise.

2 - (Avenant n° 5, 3 juill. 2007, étendu) Dénonciation

En cas de dénonciation de l'organisme assureur visé à l'article 2 de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987, les garanties décès sont maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes débiteurs de ces rentes.

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

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est assurée par le nouvel organisme assureur désigné.

Article 3 Garantie incapacité de travail

(mod. par 🗨️)

Avenant n° 6, 15 juill. 2009, étendu par arr. 18 mars 2010, JO 13 avr., applicable au 1^{er} juill. 2009

En cas de maladie ou d'accident et sous réserve de la présentation d'un certificat médical, les salariés bénéficient des garanties suivantes :

- s'ils ont au moins un an d'ancienneté ;
- 100 p. 100 de leur salaire net durant 180 jours sur une période de douze mois consécutifs puis 80 p. 100 de leur salaire net jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt ;
- s'ils ont moins d'un an d'ancienneté ;
- 80 p. 100 de leur salaire net jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt après une franchise continue de soixante jours appliquée à chaque arrêt.

Ces indemnités s'entendent sous réserve de déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole.

(Avenant n° 6, 15 juill. 2009, étendu) «Les droits garantis au salarié ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'ANI du 11 janvier 2008, ne peuvent excéder le montant des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période».

Article 4 Garantie invalidité

Quelle que soit son ancienneté, tout salarié déclaré en invalidité du deuxième groupe au moins percevra une rente égale à 80 p. 100 de son salaire net jusqu'à ce qu'il perçoive sa retraite.

La rente versée par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole est à déduire du montant de la présente garantie.

Article 5 Capital décès

(Complété par avenant n° 40 quater du 7 février 2001, étendu par arrêté du 18 juillet 2001, JO 31 juillet 2001)

Quelle que soit son ancienneté, en cas de décès de celui-ci, il sera versé à ses ayants droit un capital égal à une année de salaire [[\(note 2\)](#)] :

(2) Les salariés dont le contrat de travail est suspendu du fait de congés non rémunérés continuent à bénéficier de la garantie décès (avenant n° 40 ter du 10 décembre

1997 étendu).

]

En cas de décès consécutif à un accident, le capital décès est majoré de 100 % de son montant [(note 5) :

(5) Cette disposition concerne tous les décès accidentels dont l'origine est postérieure au 1^{er} avril 2001.

]

Article 6 **Salaire de référence** (mod. par 🗳️)

Avenant n° 63, 21 févr. 1996, étendu par arr. 27 juin 1996, JO 6 juill. 1996

Avenant n° 5, 3 juillet 2007, étendu, par arr. 25 juill. 2008, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2008

(Avenant n° 5, 3 juill. 2007, étendu) Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations complémentaires est le salaire net moyen des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Sont prises en compte pour calculer ce salaire, toutes les sommes versées aux salariés qui ont donné lieu à cotisation au titre de la prévoyance.

Pour les salariés entrés en cours d'année, le salaire de référence se calcule sur la base des salaires versés avant la date d'arrêt de travail.

Si le salarié était en incapacité ou en invalidité lors de la période précédant son décès, le salaire de référence est celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

L'indemnité journalière versée en cas d'incapacité ou d'invalidité et dont le montant est déterminé au moment de l'arrêt est revalorisée en fonction du coefficient déterminé par l'AGRR Prévoyance.

Pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, le salaire de référence servant au calcul du capital décès est la rémunération nette des douze derniers mois d'activité.

Article 7 **Cotisation** (mod. par 🗳️)

Avenant n° 63, 21 févr. 1996, étendu par arr. 27 juin 1996, JO 6 juill. 1996

Avenant n° 5, 3 juillet 2007, étendu, par arr. 25 juill. 2008, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2008

Avenant n° 6, 15 juill. 2009, étendu par arr. 18 mars 2010, JO 13 avr., applicable au 1^{er} juill. 2009

Avenant 16 déc. 2010, étendu par arr. 9 janv. 2012, JO 15 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Le taux global de cotisation versé en contrepartie des prestations visées aux articles 3, 4 et 5 du présent avenant est réparti à raison de 60 p. 100 à la charge de l'employeur et 40 p. 100 à la charge du salarié.

Pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont décidé par mesure de simplification que l'intégralité des cotisations patronales et salariales correspondant à la durée totale de la garantie et calculées sur le salaire moyen des douze mois précédant la cessation d'activité (en dehors de toute prime liée à cette dernière), seront imputées en totalité sur la dernière paie du salarié bénéficiaire.

Le taux de cotisation applicable sera celui en vigueur à la date du départ du salarié.

(Avenant n° 5, 3 juill. 2007, étendu). À compter du 1^{er} janvier 2008, les taux de cotisations globaux sont :

- pour les salariés non cadres de 1,75 % sur la tranche A et sur la tranche B,
- pour les cadres et les VRP dont le salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale, 1,75 % sur la tranche A et 3,85 % et sur la tranche B.

(Avenant 16 déc. 2010, étendu) Les salariés qui quittent l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'ANI du 11 janvier 2008 bénéficient du maintien des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contreparties de cotisation.

Les partenaires sociaux définiront si nécessaire les modalités d'un co-financement du dispositif en fonction du bilan détaillé de l'utilisation du dispositif et de son coût présenté chaque année aux partenaires sociaux à l'occasion de la présentation des comptes du régime de Prévoyance.

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

Ce contrat doit préciser que :

- le choix de l'organisme est lié tant au niveau des prestations offertes qu'au taux demandé en contrepartie et pourrait être remis en cause si l'un quelconque de ces éléments venait à changer ;
- l'A.G.R.R. s'engage à maintenir le taux de cotisation durant trois ans ;
- seuls les salariés en incapacité depuis moins de six mois à la date d'entrée en vigueur du régime de prévoyance bénéficieront immédiatement des prestations souscrites ;
- en cas de résiliation de contrat avec l'organisme gestionnaire, les prestations continuent d'être versées par celui-ci aux salariés en incapacité ou en invalidité à la date de la rupture et à leur niveau atteint à cette date ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause :
 - le salarié en arrêt au moment de cette rupture continue de bénéficier de l'ensemble des prestations qui sont revalorisées ;
 - le salarié en activité au moment de cette rupture reste couvert dans le mois qui suit la cessation du contrat de travail.

Article 9
Comité de gestion

Un comité de gestion, constitué par les signataires de la convention collective, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance et de veiller à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

Ce comité se mettra en place dans les six mois qui suivront la date de signature du présent régime et se réunira au moins une fois par an.

Article 10
Entrée en vigueur

Le présent accord de prévoyance entrera en vigueur le 1^{er} avril 1988.

Avenant n° 40 bis du 2 mars 1988
(Étendu par arrêté du 3 juin 1988, JO 15 juin 1988)

Dispositions complémentaires

Pour faciliter l'application des dispositions de l'avenant n° 40, les parties signataires apportent les précisions suivantes :

- concernant l'articulation entre les dispositions de l'avenant n° 40 et celle des articles [13](#), chapitre II, et [5](#), chapitre III, de la convention collective, il est confirmé que le régime de prévoyance défini par ledit avenant se substitue aux dispositions des articles précités tant que le contrat avec l'A.G.R.R., organisme gestionnaire désigné, reste en vigueur.

Il est rappelé, en outre, que :

- pour les salariés appointés par un salaire fixe plus primes et/ou commissions, le salaire mensuel devant servir de base au calcul de cette indemnité est le salaire mensuel des douze derniers mois ;
- seuls les arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou de la maladie professionnelle ne réduisent pas pendant un an la durée des congés payés ;
- lorsque le contrat de travail se trouve rompu dans les conditions prévues à l'article 20 du chapitre I^{er} de la convention collective, le cadre bénéficie d'un droit de réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible ;
- concernant la répartition 60/40, celle-ci résulte de la prise en compte par les employeurs notamment de l'intégralité des obligations découlant des dispositions conventionnelles préexistantes et a fortiori de celles définies par la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Avenant n° 40 ter du 10 décembre 1997
Relatif à la mutualisation du risque maladie-accident
(Étendu par arrêté du 24 avril 1998, JO 7 mai 1998)

1 -

Clause de révision

Le comité paritaire de gestion mis en place dans le cadre de l'article 9 de l'avenant n° 40, est chargé de la surveillance du régime de prévoyance instauré par ce même avenant.

L'AGRR Prévoyance, institution désignée par les partenaires sociaux pour assurer la gestion du régime de prévoyance, a obligation pour tout problème relatif à l'interprétation et au fonctionnement du régime de saisir le comité de gestion.

Par ailleurs, l'AGRR Prévoyance présentera, tous les ans, les résultats financiers du régime, pour examen par le comité de gestion. À l'issue de cet examen, le comité de gestion prendra toutes mesures nécessaires au maintien ou à l'aménagement des conditions de la mutualisation des différentes garanties prévues par les avenants 40, 40 bis et 63.

Les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est garantie par les avenants 40, 40 bis et 63 seront réexaminées dans un délai maximum de 5 ans, à compter de la signature du présent avenant ; conformément à l'article [L. 912-1](#) du Code de la Sécurité sociale.

2 -

Précisions sur le champ d'application de l'avenant n° 40

Conformément à l'avenant n° 40 sont couverts par le champ d'application du régime de prévoyance, tout le personnel des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective.

Par conséquent, les partenaires sociaux rappellent que les VRP sont bien concernés par les dispositions prévues à l'avenant n° 40.

3 -

Complément de l'article 5 de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 : garantie décès

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu du fait de congés non rémunérés continuent à bénéficier de la garantie décès.

Avenant n° 7 du 26 juin 2012
(Étendu par arr. 28 janv. 2013, JO 2 févr. 2013, applicable à la date de signature)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;
DLR ;
SMJ ;
FNAR

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSNVA ;
FMCGC ;
FGMFCFD ;
FMSMFCFC ;
FQMFQ.

Vu le code de la sécurité sociale et notamment l'article [L.912-1](#),

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée,

Vu l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée,

Vu l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié relatif à la mutualisation du risque maladie-accident,

Vu l'avenant n° 5 du 3 juillet 2007 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié,

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

Les partenaires sociaux décident par le présent avenant de reconduire leur choix de recourir à AG2R Prévoyance Institution de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel, sise 37 boulevard Brune 75014 Paris, membre du GIE AG2R, comme organisme assureur et gestionnaire du régime de prévoyance de la branche.

Article 2

En application de l'article [L.912-1](#) du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent régime dans un délai de cinq ans à compter de la date de signature du présent avenant.

Article 3

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective nationale.

Article 4

Cet avenant complète la liste du document n° 1 «liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective» de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 5

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Accord du 4 février 2009

(Étendu par arr. 4 nov. 2009, JO 11 nov.)

Préambule

Le présent accord s'inscrit à la fois dans le cours de la réécriture de la convention collective et le cadre de la négociation triennale sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le présent accord s'assigne un triple objectif :

- modifier les dispositions de l'actuelle convention collective relatives à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- dresser un premier état des lieux quant à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui pèse sur les établissements de la branche occupant vingt salariés et plus ;
- adopter des mesures incitatives favorisant l'insertion professionnelle, l'emploi et le maintien dans l'emploi de ces travailleurs par les entreprises de la branche.

En effet, il apparaît aux signataires du présent accord que, s'il se comprend comme une première étape appelant de nouvelles négociations, il n'y a pas lieu d'attendre le résultat de celles-ci pour mettre en place immédiatement certaines des mesures visées ci-dessus.

Conscients que le handicap, en tant que tel, ne saurait constituer un motif de discrimination, les signataires du présent accord conviennent des clauses qui suivent :

I -

Modification des dispositions de la convention collective relatives à l'emploi des travailleurs handicapés

Les dispositions de la convention collective sont devenues obsolètes du fait de l'évolution législative qui consacre au profit des travailleurs handicapés les principes

d'égalité et de non discrimination.

L'application des dispositions réglementaires et des principes d'égalité et de non discrimination entraîne, par exemple, que, sauf si le législateur en dispose autrement, le travailleur handicapé d'une entreprise de la branche doit bénéficier des mêmes avantages individuels que ceux accordés à ses collègues valides.

Par voie de conséquence, les alinéas 3 à 7 inclus de l'article 12 du chapitre 1^{er} de la convention collective sont abrogés.

II -

Élaboration d'un premier état des lieux quant à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés faite aux entreprises de la branche

À ce jour, les partenaires sociaux n'ont pas une connaissance précise de la manière dont les entreprises de la branche s'acquittent de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés, eu égard aux modifications introduites, en cette matière, par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Aussi pour pallier cette lacune, les signataires du présent accord souhaitent recueillir dans un premier temps des données relatives à la manière dont les entreprises concernées de la branche remplissent leurs obligations en ce domaine.

Pour ce faire seront adjoints à l'enquête annuelle qui sert de fondement aux bilans économiques et sociaux de la branche des indicateurs relatifs à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Le recueil de ces données s'effectue à partir du document ci-annexé, lequel sera adressé aux entreprises concernées de la branche. Aux fins d'éviter à celles-ci des tâches administratives supplémentaires, ce document emprunte aux informations contenues dans la déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants. Le recueil de celles-ci permettra de tracer les contours d'un éventuel plan d'embauché de travailleurs handicapés.

Si cette première enquête devait permettre de recueillir des pratiques innovantes en matière d'insertion et d'emploi de personnes handicapées, celles-ci seraient diffusées dans la branche.

Les résultats de cette enquête seront portés à la connaissance de la commission paritaire à l'occasion de la réalisation du bilan économique et social de 2008.

III -

Adoption de mesures incitatives favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés par les entreprises de la branche

Au-delà du respect par les entreprises concernées de la branche de leur obligation d'emploi, les signataires du présent accord privilégient, sauf exception relevant du choix des entreprises, les mesures incitatives dans le milieu ordinaire de travail au profit des personnes handicapées. Ces mesures s'ordonnent autour de trois axes :

- l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle de ces mêmes salariés.

1 -

L'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise

Aux fins de lever les obstacles psychologiques ou culturels susceptibles de freiner l'insertion des personnes handicapées, l'entreprise, en relation avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail quand il existe ou, à défaut, les délégués du personnel, informe son personnel sur la diversité des causes pouvant conduire à une situation de handicap, propose au salarié handicapé les aménagements d'horaires ou de son poste de travail de nature à compenser cette situation et l'accompagne dans les diverses démarches intéressant son handicap.

Aux fins d'être soutenues, y compris financièrement, dans leurs projets ou actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, les entreprises se rapprochent, en tant que de besoin du réseau d'insertion et de placement Cap emploi, des services de l'Agence nationale pour l'emploi et de ceux de l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) : 192 avenue Aristide Briand 92226 Bagneux Cedex et du médecin du travail pour l'identification d'un handicap méconnu ou caché.

2 -

L'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés

Dès lors que le présent accord a pour objectif premier l'embauche directe en contrat à durée indéterminée des personnes handicapées, il appartient à chaque entreprise de conduire une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'y occuper un emploi.

Ces mesures et aménagements intéressent notamment tant l'encadrement, les collègues, les horaires du salarié intéressé que les locaux ou postes où il est amené à exercer son activité.

Au regard de l'objectif poursuivi par le présent accord, l'entreprise qui le souhaite met en oeuvre ces mesures et aménagements. Elle peut pour ce faire bénéficier d'aides financières.

2-1 - Rendre plus aisé l'accès à l'entreprise et aux postes de travail

L'entreprise, qui effectue des travaux touchant à la rénovation ou à la construction de nouveaux locaux de travail et de leurs dépendances, prend en compte la nécessité de les rendre plus accessibles aux salariés handicapés (cantines, parkings, etc..).

Au regard de l'ensemble des postes de l'entreprise, le chef d'entreprise conduit et tient à jour l'inventaire de ceux qui accueillent ou pourraient accueillir, aménagés ou non, des personnes handicapées.

Les préconisations énoncées aux alinéas ci-dessus s'entourent des avis et concours du médecin du travail et des représentants du comité d'hygiène et de sécurité s'il existe, ou à défaut, des délégués du personnel.

Dans l'ordre psychologique et culturel, il importe que tant le salarié handicapé que ses collègues et principalement ceux d'entre eux appelés à le côtoyer dans son travail,

comprennent que ce salarié est embauché au premier chef au titre de ses compétences et non à celui d'une obligation législative.

Le chef d'entreprise désigne un salarié dont la fonction est, au moins pendant la durée de la période d'essai du nouvel embauché, de faciliter son adaptation à son environnement de travail.

2-2 - Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Au sens du présent paragraphe, l'expression de «salariés handicapés» s'entend des salariés déjà handicapés lors de leur embauche et de ceux devenus handicapés postérieurement à celle-ci.

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter que des accidents ou des maladies professionnelles n'entraînent des handicaps. Néanmoins un certain nombre de salariés de la branche connaissent ou sont susceptibles de connaître des handicaps consécutifs à des accidents survenus à l'occasion de leur activité professionnelle. Ainsi il convient que le chef d'entreprise, les représentants du personnel quand ils existent ainsi que l'ensemble du personnel fassent respecter ou respectent les règles élémentaires de prudence et de sécurité.

Par ailleurs, elles affirment la priorité que constitue pour les entreprises le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé quelle qu'en soit l'origine. Les parties au présent accord incitent les entreprises à rechercher, en liaison avec le médecin du travail, les représentants du comité d'hygiène et de sécurité s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel, les mesures et moyens propres à assurer la réalisation de la priorité énoncée ci-dessus (examen de la compatibilité du poste de travail du salarié handicapé avec ses capacités physiques et ses déficiences identifiées).

Le chef d'entreprise s'efforce d'aménager les horaires des salariés handicapés qui en font la demande pour des raisons médicales ou tenant aux contraintes de déplacement ou de transport liées à leur handicap.

En cas de difficulté pour le salarié handicapé à occuper son poste de travail, l'entreprise, avec le concours du médecin du travail, s'efforce de lui rechercher un autre poste plus compatible avec ses capacités.

Lorsqu'au terme de la procédure fixée par la partie réglementaire du code du travail et une fois recueilli l'avis des délégués du personnel, l'inaptitude déclarée est totale ou appelle un changement de poste qui ne peut être raisonnablement envisagé, le licenciement du salarié déclaré inapte est prononcé dans le plus court délai qui suit la date de l'avis médical et des délégués du personnel.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, les critères retenus pour l'ordre des licenciements prennent nécessairement en compte la situation des salariés handicapés.

3 -

La formation professionnelle des salariés handicapés

En tant que facteur de progression professionnelle, la formation reste un moyen essentiel d'intégration des personnes handicapées.

3-1 - Accueil des stagiaires handicapés

L'accueil de stagiaires handicapés constitue la première étape pour l'acquisition de compétences et l'intégration dans la vie professionnelle. Aussi les signataires du présent accord incitent les entreprises à y recourir aussi souvent que possible.

Aux fins de faciliter l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle (apprentissage, contrat de professionnalisation) présentant un handicap, l'entreprise s'efforce de mettre en place un suivi particulier de ce public durant la période de formation en entreprise, en désignant, par exemple, un salarié plus spécialement chargé de les accompagner.

3-2 - Formation continue des salariés handicapés

Lors de l'élaboration du plan de formation de l'entreprise est prise en compte la situation des salariés handicapés, notamment au travers des points suivants : difficultés de déplacement, présence d'intervenants spécialisés, information la plus précoce possible de l'organisme de formation.

Pour les signataires du présent accord, les salariés de faible niveau de qualification présentant un handicap constituent un public à privilégier dans le cadre des actions de professionnalisation.

L'entreprise est particulièrement attentive à la progression des parcours professionnels des salariés handicapés lequel est assuré par tout moyen à sa convenance, notamment par des entretiens à périodicité régulière.

L'entreprise met en oeuvre auprès des salariés handicapés la promotion de formations débouchant sur une certification.

4 -

Bilan

À partir de l'enquête réalisée dans la branche, un état des lieux de l'emploi des handicapés sera effectué et permettra aux partenaires sociaux de décider des mesures éventuelles à prendre afin de promouvoir l'emploi des handicapés.

Les parties signataires rappellent aux entreprises qui, au vu des discussions qu'elles ont déjà engagées sur ces questions, mettent en place immédiatement leur propre politique d'embauché directe de personnes handicapées, qu'il leur est possible de solliciter l'expertise de l'AGEFIPH à cet effet. Son appui peut se concrétiser au travers d'une convention spécifique par laquelle l'AGEFIPH apporte des soutiens humains et financiers pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs.

IV -

Dispositions finales

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif. Elles sont portées à la connaissance des représentants du personnel, du comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT) ou à défaut, à celle des délégués du personnel par le chef d'entreprise ou son représentant.

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

V -

Dépôt de l'accord

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives et déposé.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Orientations de la négociation sur les salariés âgés

Accord du 15 juillet 2009

(Étendu par arr. 26 janv. 2010, JO 4 févr.)

(mod. par )

Avenant 20 nov. 2009, étendu par arr. 18 mars 2010, JO 13 avr.

Vu les dispositions législatives et réglementaires du code du travail et de la sécurité sociale relatives aux diverses négociations sur les salariés âgés ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des salariés âgés ;
Vu la convention collective des entreprises de la branche, ses avenants et accords ;
Considérant l'obligation faite aux partenaires sociaux de négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés de la branche ;
Considérant, sur ce dernier point, l'articulation prévue par le législateur entre la négociation large ci-dessus mentionnée et l'accord de branche intéressant les salariés âgés employés dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés ;
Considérant le court délai laissé par le pouvoir réglementaire aux partenaires sociaux pour parvenir à un tel accord ;
Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes ;

Préambule

La réforme des retraites, les problèmes de recrutements présents et à venir du fait du vieillissement de la population active amènent les partenaires sociaux à engager une réflexion, appelée à être relayée par des mesures opérationnelles, sur la question du maintien dans l'emploi des salariés âgés de la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, y compris en incitant à leur recrutement.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les salariés âgés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise et du milieu professionnel, ainsi que des relations au travail qui constituent des atouts s'ils sont utilisés.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment le principe de non-discrimination qui s'applique notamment au critère d'âge, tant pour ce qui est du recrutement, de la gestion des carrières, de la formation, de la rémunération, de la valorisation que de la reconnaissance des compétences des salariés âgés.

I -

La négociation générale sur les salariés âgés

Cette négociation s'inscrit dans un triple cadre : juridique, démographique et socio-économique.

1 -

Les cadres de la négociation triennale générale

1-1 - Le cadre juridique

L'article [L. 2241-4](#) du code du travail commande aux partenaires sociaux de se réunir pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, peu important la taille des entreprises qui les emploient.

Cette thématique, issue pour partie de l'accord national interprofessionnel susvisé, est circonscrite, dans les nouvelles dispositions législatives du code de la sécurité sociale, au seul point de l'emploi des salariés âgés dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Enfin, il est rappelé pour mémoire que les dispositions du 2° de l'article 16 de l'avenant n° 74 du 29 juin 2004 sur l'indemnité du départ à la retraite qui prévoient que l'employeur peut, sous certaines conditions, avoir l'initiative du départ à la retraite d'un salarié âgé de 60 à moins de 65 ans cessent de produire effet le 31 décembre 2009.

1-2 - Le cadre démographique

Les partenaires sociaux disposent d'un certain nombre de données démographiques fournies par le régime de prévoyance de la branche ou les rapports annuels de branche préparés par les organisations professionnelles.

Ces données intéressent :

- l'âge moyen des salariés invariant depuis décembre 2000, soit 38 ans pour les hommes et 39 ans pour les femmes, rappel fait que les premiers représentent 80 % de la population salariée de la branche ;
- au 31 décembre 2007, les salariés masculins et féminins de moins de 45 ans représentent respectivement 71,9 % et 70,2 % de la population totale salariée contre 28,1 % et 29,8 % pour les salariés masculins et féminins de plus de 45 ans ;
- enfin, à la même date, les salariés masculins et féminins âgés de plus de 55 ans représentent respectivement 7,3 % et 7,4 % de la population salariée de la branche.

La part des salariés de 55 ans et plus dans la branche est en diminution constante depuis 2004, soit 9 % en 2004 et 7,3 % en 2007 (Source : rapports AG2R), notamment du fait de l'entrée en vigueur du décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière.

1-3 - Le cadre socio-économique

Le maillage des secteurs d'activité est constitué pour l'essentiel par des entreprises de moins de 50 salariés. La branche ne compte que très peu de groupes ou d'entreprises de plus de 1000 salariés. Enfin, cette première négociation sur les salariés âgés se déroule dans une conjoncture économique incertaine.

2 -

Les orientations générales de la négociation

Les orientations de la négociation sur les salariés âgés s'inscrivent dans les cadres ci-dessus rappelés. Préalablement à leur énonciation, les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

2-1 - Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière peut être mis en oeuvre tant par le salarié lui-même que par l'entreprise. Lors de cet entretien, sont examinés aux fins d'une réalisation progressive :

- les objectifs de professionnalisation du salarié dans un souci de maintien dans l'emploi prenant en compte l'évolution éventuelle de son poste, le renforcement de sa qualification ou du développement de ses compétences ainsi que l'évolution de l'activité de l'entreprise ;
- la définition d'un parcours professionnel au regard des souhaits de mobilité professionnelle prioritairement dans l'entreprise, exprimés par le salarié ;
- le ou les dispositifs de formation auxquels il peut être fait appel en fonction des objectifs retenus pour ces deux premières étapes dont notamment le passeport formation et le bilan de compétence ;
- la définition éventuelle pour le salarié qui le souhaite d'un projet professionnel pour la suite de sa carrière ;
- les souhaits de mobilité du salarié, quels qu'ils soient, une fois le parcours professionnel défini et en accord avec son projet professionnel.

Plus largement, cet entretien qui ne se confond pas avec les entretiens professionnels qui relèvent de la gouvernance de l'entreprise a également pour but d'identifier toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière du salarié et, dans l'affirmative, de la corriger, d'anticiper la suite de sa vie professionnelle et d'examiner les perspectives de déroulement de sa carrière en fonction de ses souhaits au regard des possibilités de l'entreprise.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière porte également sur les souhaits du salarié pour les utilisations de son droit individuel à la formation (DIF).

Dans les 5 années qui précèdent la date à laquelle il peut faire liquider sa retraite à taux plein, l'entretien professionnel est aussi l'occasion pour le salarié de faire valoir ses souhaits quant à un éventuel aménagement de ses conditions d'emploi en fin de carrière : temps partiel, régime légal de retraite progressive, actions de tutorat, VAE, aménagement de l'organisation du travail et de ses activités, au regard de la pénibilité alléguée de son poste de travail.

L'entreprise fournit, suite à la demande du salarié, toute facilité et information lui permettant de reconstituer sa carrière.

Ainsi conçu, l'entretien professionnel est la condition nécessaire d'orientations positives en faveur des salariés âgés.

2-2 - Orientations en matière de formation professionnelle

Les organisations signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il importe tant pour l'entreprise que pour le salarié de suivre des formations même après plusieurs années d'ancienneté ou après un certain âge et ce, peu important la taille de l'entreprise. Elles soulignent que la formation permet l'adaptation aux évolutions notamment techniques et technologiques dans la branche et une plus grande professionnalisation, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité de l'entreprise et de sécurisation des parcours professionnels des salariés. La formation des salariés âgés se déroule prioritairement sur le temps de travail.

Le maintien dans une activité professionnelle en priorité au sein de l'entreprise d'un salarié âgé est favorisé par :

- l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques ou organisationnelles, la formation professionnelle contribuant à cet objectif ;
- l'amélioration des conditions de travail, l'organisation du travail, la prise en compte de l'évolution des capacités physiques en fonction des âges ;
- son évolution professionnelle ;
- sa réflexion sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle en relation avec l'évolution prévisible des emplois.

Au regard des orientations ci-dessus précisées, les organisations signataires décident de privilégier tant l'accès des salariés âgés aux différents dispositifs de formation que leur formation tout au long de la vie.

À cette fin les organisations signataires s'engagent à modifier l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle, notamment sur les points suivants :

- au 1-1 - Objectifs et priorités ;
- au 3-1 - Objet et priorités ;
- au 4-4 - Mise en oeuvre du DIF ;
- et par la création d'un 1-3 affirmant que les inflexions nouvelles de l'accord sur la formation professionnelle en faveur des salariés âgés ne peuvent se développer au détriment des jeunes salariés et notamment des primo-demandeurs d'emploi. Seule une politique équilibrée entre les âges permet à la formation professionnelle de remplir ses objectifs dans la branche.

Enfin, dans le cadre de la réforme de l'accord sur la formation professionnelle seront envisagés les voies et moyens utiles aux salariés âgés quant au droit au congé de formation et au plan de formation, notamment dans les entreprises de moins de 10 salariés.

2-3 - Orientations en matière de transmission des connaissances des salariés âgés

La transmission des connaissances pratiques, expériences et savoir-faire des salariés âgés en direction d'un ou de plusieurs salariés de l'entreprise présente un quadruple avantage.

Elle permet aux salariés âgés d'anticiper leur départ en retraite, aux salariés destinataires transmission d'enrichir leurs compétences et de favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, notamment des jeunes. Enfin, cette transmission permet un échange intergénérationnel.

L'entreprise prend en compte les missions de tutorat exercées par le salarié dans l'appréciation de ses résultats individuels et dans sa charge de travail.

Les entreprises encouragent les salariés âgés volontaires qui exercent ou ont exercé des missions de tuteur, à intervenir à la demande d'un centre de formation dans le cadre de stage de formation initiale ou continue en complément du formateur.

Les entreprises, aidées par la branche dans le cadre de l'accord du 28 juin 2005 relatif à la fonction tutorale, fournissent, le cas échéant, à ces salariés des moyens pédagogiques leur facilitant l'exercice de leur mission, notamment par l'accès à une formation adaptée.

2-4 - Orientations en matière d'emploi des salariés âgés

Eu égard aux contraintes économiques exposées plus haut, les parties signataires du présent accord conviennent d'explorer les pistes suivantes :

- des aménagements du temps de travail pour fin de carrière au profit des salariés âgés doivent être imaginés dans le cadre de demandes leur activité selon les postes occupés et les impératifs posés par la gestion de la pyramide des âges ;
- la définition d'un pourcentage de salariés âgés à recruter et leurs formes de recrutement (réembauche, CDI ou CDD, ou travail à temps partagé).

2-5 - Orientations en matière d'amélioration des conditions de travail

Les organisations signataires du présent accord conviennent que les actions sur les conditions de travail doivent avoir pour objectif d'abaisser les contraintes physiques et environnementales pour que le plus grand nombre de postes puisse être tenu par tous les salariés, et plus particulièrement par ceux de plus de 45 ans.

Il s'agit aussi d'explorer les pistes concernant les aménagements de l'organisation du travail dont bénéficieront les salariés.

En ce sens, une attention particulière, en liaison avec les CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, est portée à l'ergonomie des postes de travail à l'occasion des travaux liés à des modifications ou à des investissements. Les actions portent principalement sur les implantations, l'adaptation des équipements, les modes opératoires, les gestes et postures et les conditions de travail.

2-6 - Orientations en matière de gestion des emplois et des compétences

Les signataires intégreront la partie I du présent accord le cadre de la négociation plus générale à mener sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

II -

L'emploi des salariés âgés dans les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés

La présente partie se comprend comme la concrétisation et l'illustration de la première partie de l'accord relative aux orientations de la négociation générale triennale sur les salariés âgés. Elle en est le corollaire circonscrit aux entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés.

Elle précise pour celles-ci un certain nombre de directions définies dans la première partie de l'accord appelées à être approfondies lors de discussions ultérieures.

À cet égard, ce II, limité dans le temps et dans son champ d'application, n'entend pas se limiter à trois des domaines d'action mentionnés au 2° de l'article [L. 138-25](#) du code de la sécurité sociale mais souhaite explorer le plus grand nombre de ceux-ci.

En effet, la variété des entreprises des secteurs d'activité de la branche, leur différence de situation au regard de la crise économique en cours commandent que les entreprises et établissements de la branche expérimentent chacun des domaines d'action mentionnés au 5 du présent II les réalisent chacune selon ses capacités rappel fait que les résultats de la mise en oeuvre de ces domaines d'action sont appréciés au niveau de la branche.

Les signataires de la seconde partie de l'accord, dont est exclue, par construction, la Fédération nationale des artisans ruraux (FNAR) qui représente des entreprises de moins de 50 salariés, entendent l'emploi des salariés âgés comme l'amélioration, tant quantitative que qualitative, de l'emploi de ceux-ci et conviennent des dispositions suivantes.

1 -

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et groupes relevant de la convention collective susvisée dont l'effectif comprend entre cinquante et moins de trois cents salariés qui, à la date du 31 décembre 2009, n'ont pas conclu d'accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés ou ont reçu une réponse défavorable de la part de l'autorité administrative compétente quant à leurs demandes tendant à lui faire apprécier l'application à leur situation de la section 1 du chapitre VIII ter du titre III du livre I du code de la sécurité sociale relative aux accords en faveur de l'emploi des salariés âgés. Le présent accord s'applique à ceux des entreprises et groupes qui à cette date n'ont pas reçu de réponse de l'autorité administrative du fait du caractère tardif de leurs diligences auprès de celle-ci. En ce cas, les parties à l'accord d'entreprise ou de groupe sont libres d'en appliquer les stipulations au lieu et place des dispositions du II du présent accord dès lors que l'économie générale des premières est plus favorable à l'emploi des salariés âgés que celle des secondes.

Le présent accord s'applique aussi aux employeurs qui ont établi un plan d'action et qui à cette date n'ont pas reçu de réponse de l'autorité administrative du fait du caractère tardif de leurs diligences auprès de celle-ci. Toutefois, ils sont libres d'appliquer les stipulations de leur plan d'action au lieu et place des dispositions du II du présent accord dès lors que l'économie générale des premières est plus favorable à l'emploi des salariés âgés que celle des secondes.

Pour l'application du présent accord les mots ou expressions «entreprises», «groupes», «salariés âgés», «accord», «plan d'action», «autorité administrative», «effectif» s'entendent comme les dispositions législatives et réglementaires visées supra les définissent.

2 -

Durée de l'accord

(mod. par 🗳️)

Avenant 20 nov. 2009, étendu par arr. 18 mars 2010, JO 13 avr.

(Avenant 20 nov. 2009, étendu) La durée de l'accord est de trois années civiles à compter du 1^{er} janvier 2010.

Il cesse en tout cas de produire effet le 31 décembre 2012.

La mesure du niveau de réalisation de l'objectif global de maintien dans l'emploi fixé au III s'apprécie lors de la première quinzaine du mois de décembre de l'an 2011 et à la même date en 2012 et 2013.

3 -

L'objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu des caractéristiques de la structure des âges des salariés de la branche et des incertitudes économiques affectant ses différents secteurs professionnels, l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés est privilégié.

Au 31 décembre 2007, il ressort de l'état des lieux fourni par l'AG2R, que le pourcentage de la population salariée masculine de plus de 55 ans employée dans les entreprises de la branche de 50 à moins de 300 salariés est de 7,9 % de la population masculine, celui de la population salariée féminine étant de 5,3 %.

	Effectifs Hommes de plus de 55 ans au 31 décembre 2007	Effectif Femmes de plus de 55 ans au 31 décembre 2007
55	2,2 %	1,6 %
56	1,7 %	1,1 %
57	1,3 %	0,1 %
58	0,7 %	0,5 %
59	0,5 %	0,9 %
60	0,7 %	1,0 %
+ de 60	0,8 %	0,1 %
Total	7,9 %	5,3 %

Les effectifs salariés se répartissant à raison de 79,6 % pour les hommes et 20,4 % pour les femmes, le pourcentage des salariés hommes et femmes de plus de 55 ans est de 7,3 %.

La branche se fixe pour objectif d'augmenter d'un tiers le pourcentage de salariés âgés, soit de le porter de 7,3 % (taux exprimé en moyenne pondérée) à 9,7 % sur 3 ans au plus.

4 -

Suivi de l'objectif chiffré

(mod. par 🗨️)

Avenant 20 nov. 2009, étendu par arr. 18 mars 2010, JO 13 avr.

La réalisation de l'objectif de l'accord s'opère au travers des indicateurs du régime de prévoyance de la branche fournis par l'AG2R, à savoir :

- les statistiques démographiques,
- l'âge moyen des salariés et leur répartition par tranche d'âge et par sexe,

en ce qu'ils intéressent pour les années 2009, 2010 et éventuellement 2011, les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés.

(Avenant 20 nov. 2009, étendu) Lors de la communication du rapport annuel de l'AG2R au comité de gestion du régime de prévoyance de la branche, les résultats définitifs du présent accord seront analysés par les partenaires sociaux «dès 2011, puis en 2012 et 2013».

(Avenant 20 nov. 2009, étendu) Pour autant, le DLR, le SEDIMA et le SMJ fourniront dans leur rapports annuels de branche portant sur les années 2009, 2010 «et 2011», la ventilation par tranche d'âge et par service des salariés de plus de 55 ans dans les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés, de leur secteur respectif d'activité, cette ventilation étant ordonnée selon les classes d'âge mentionnées, dans le tableau figurant ci-dessus.

En outre, les rapports annuels de branche présentés par le DLR, le SEDIMA et le SMJ mentionneront le nombre de salariés de 50 ans et plus recrutés dans les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés. Le nombre de ces embauches est totalisé au terme de l'accord.

Ces résultats nationaux seront portés à la connaissance des délégués syndicaux ou des représentants du personnel (comité d'entreprise et délégués du personnel) et rapportés aux réalités démographiques de l'entreprise.

5 -

Les domaines d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, leurs indicateurs et la mesure de leur réalisation

(mod. par 🗨️)

Avenant 20 nov. 2009, étendu par arr. 18 mars 2010, JO 13 avr.

Chacun des domaines d'actions retenus fait l'objet d'une enquête auprès des entreprises dans le cadre de la préparation du rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, rappel fait que celui-ci est constitué de l'addition des rapports de chacune des organisations professionnelles intéressées par la partie II de l'accord, à savoir le DLR, le SEDIMA et le SMJ.

L'exploitation des résultats de ces enquêtes est assurée par les organisations sus mentionnées, ceux-ci sont présentés annuellement pendant la durée de l'accord aux organisations syndicales dans le cadre du rapport annuel de branche s'entendant en premier lieu de celui portant sur l'année 2009.

Chaque entreprise réalise les domaines d'actions mentionnés ci-dessous à proportion de ses moyens. Pour atteindre l'objectif décrit au II-3, les partenaires sociaux ont retenu les domaines d'actions suivants :

5-1 - Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Nonobstant les difficultés économiques, actuelles et prévisibles qui impactent les secteurs de la branche, certains d'entre eux sont en capacité de procéder à des embauches sur 2009 et 2010.

Aussi les partenaires sociaux conviennent que la part des embauches de salariés âgés de plus de 50 ans ne saurait être inférieure à 2 % du total des embauches qui seront effectuées.

Ces embauches prennent principalement la forme de contrats à durée indéterminée.

(Avenant 20 nov. 2009, étendu) Les rapports annuels de branche des organisations professionnelles concernées portant sur les années 2009, 2010 «et 2011», indiquent le nombre de salariés de 50 ans et plus recrutés par les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, leur sexe, et la forme juridique de leur contrat de travail.

5-2 - L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

L'entretien de deuxième partie de carrière est la condition nécessaire de la détermination des domaines d'action en faveur des salariés âgés.

Cette obligation circonstancielle doit devenir pérenne et s'étendre si elle n'est pas déjà mise en oeuvre à l'ensemble des salariés de plus de 45 ans des entreprises ou groupes de la branche. Il est rappelé que l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière est appelé à se renouveler tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de ramener la périodicité de l'entretien à 3 ans pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Toute latitude est laissée aux entreprises pour organiser de tels entretiens qui doivent avoir lieu sur le temps de travail.

(Avenant 20 nov. 2009, étendu) Les rapports annuels de branche des organisations professionnelles concernées portant sur les années 2009, 2010 «et 2011», indiqueront le nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière effectués auprès des salariés de 55 ans et plus.

Ce nombre sera rapporté à celui de ces mêmes salariés, le but étant d'assurer, au terme de trois ans, la couverture intégrale de cette frange de la population salariée.

5-3 - L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

L'entretien de deuxième partie de carrière visé au 5-2 est l'occasion d'examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles compte tenu de l'âge du salarié. Les améliorations requièrent le concours du médecin du travail, et l'avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour ce faire, l'entreprise, pourra solliciter le réseau de l'ANACT et des ARACT.

(Avenant 20 nov. 2009, étendu) Les rapports annuels de branche des organisations professionnelles concernées portant sur les années 2009, 2010 «et 2011», indiqueront les améliorations mises en oeuvre.

5-4 - Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation

5-4-1 - Périodes de professionnalisation

Voir l'article [3-3](#) de l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle.

5-4-2 - Plan de formation

Les partenaires sociaux rappellent l'obligation faite aux employeurs d'assurer l'adaptation au poste de travail de leurs salariés. Compte tenu des évolutions techniques et technologiques auxquelles sont confrontés les salariés de la branche une priorité d'accès à la formation professionnelle est accordée pendant toute la durée de l'accord aux salariés de 50 ans et plus, s'ils n'ont suivi aucune session de formation au cours des cinq dernières années.

5-4-3 - DIF

Voir l'article [4-4](#) de l'accord du 4 février 2005, relatif à la formation professionnelle.

Conformément à l'article [4-5-2](#) de l'accord du 4 février 2005, les actions de formation effectuées dans le cadre du DIF peuvent être réalisées sur le temps de travail.

(Avenant 20 nov. 2009, étendu) Les rapports annuels de branche des organisations professionnelles concernées portant sur les années 2009, 2010 «et 2011» mentionnent à partir des informations fournies par l'OPCA compétent :

- le nombre et la durée des périodes de professionnalisation suivies par les salariés de 55 ans et plus telle que définie au [5-4-1](#),
- le nombre de salariés de plus de 50 ans ayant suivi une action de formation telle que définie au [5-4-2](#),
- le nombre de salariés de plus de 55 ans ayant usé de leur droit individuel à la formation telle que définie au [5-4-3](#).

5-5 - L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Conformément à l'accord national interprofessionnel du [13 octobre 2005](#), les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficient en accord avec leur employeur, l'aménagement de leur horaire de travail sous forme d'un travail à temps partiel organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des salariés âgés bénéficiant d'un aménagement de leur temps de travail en fin de carrière et sous réserve que la durée du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire y compris le cas échéant la garantie minimale de point, seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

Les employeurs prendront à leur charge le surplus de cotisations patronales.

5-6 - La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Organiser la transmission des savoirs et des compétences dans les conditions définies au 2-3 du I du présent accord, dans les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés, constitue un objectif en matière de gestion des ressources humaines.

À cet effet, les entreprises sont incitées à favoriser, auprès de salariés âgés volontaires justifiant des pré-requis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

L'entreprise prend en compte les missions de tutorat exercées par le salarié dans l'appréciation de ses résultats individuels et dans sa charge de travail.

Les entreprises, aidées par la branche dans le cadre de l'accord du 28 juin 2005 relatif à la fonction tutorale, fournissent, le cas échéant, à ces salariés des moyens pédagogiques leur facilitant l'exercice de leur mission.

Les entreprises sont incitées à faire suivre une formation au tutorat aux salariés volontaires de 55 ans et plus, cette formation bénéficiant d'une prise en charge prioritaire par l'OPCA compétent.

Les salariés âgés peuvent également être sollicités pour participer à des jurys d'examen : diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle (CCP), validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le cas où l'entreprise met à disposition un salarié âgé auprès d'un centre de formation, cette mise à disposition ne peut être effectuée à titre lucratif sous peine de sanctions pénales. Elle ne peut facturer au dit centre que les salaires et primes habituelles charges et congés payés, frais de déplacement et frais de gestion afférents.

Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur à la fin de préciser l'objet, les conditions et modalités de mise à disposition.

(Avenant 20 nov. 2009, étendu) Les rapports annuels de branche des organisations professionnelles concernées portant sur les années 2009, 2010 «et 2011» indiqueront le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant accompli ces missions.

III -

Dispositions finales

Le présent accord s'applique au champ d'application défini à l'article 1 du Chapitre I de la Convention collective.

Les parties I et II de l'accord ont un caractère impératif et ont vocation à figurer en annexe de la convention collective.

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives et déposé.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, et conformément au second alinéa de l'article [L. 138-26](#) du code de la sécurité sociale, sollicitent son avis sur le respect dont témoigne sa partie II envers les conditions prévues à l'article [L. 138-25](#) du code de la sécurité sociale.

Avantages individuels acquis

Accord de substitution du 16 juin 2009

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDIMA ;
DLR ;
SMJ ;
FNAR

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSNVA ;
CFE CGC ;
CFDT ;
CGT.

Vu l'article [L. 2261-14](#) du code du travail ;

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts et notamment son article [1-10](#) en ce qu'il fixe son champ d'application professionnel et son article [28](#) relatif au maintien des avantages acquis ;

Vu l'accord du 4 février 2009 modifiant l'article 1er de la convention collective ;

Vu les conventions collectives mises en cause ;

Considérant que certaines entreprises tenues à l'application de la présente convention collective en appliquent une autre ;

Considérant qu'il convient de faciliter l'application de la présente convention aux entreprises mentionnées dans le champ professionnel de l'accord du 4 février 2009 par un accord de substitution,

Les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Du fait de l'évolution passée des métiers dans les secteurs professionnels que rassemble la convention, un certain nombre d'entreprises qui relèvent du champ professionnel de la présente convention au regard de leur actuelle activité économique réelle continuent d'appliquer des conventions collectives correspondant à leurs anciennes activités.

Le présent accord vise à faciliter le retour de ces entreprises dans la présente convention, une fois mises en cause les conventions et accords collectifs qu'elles appliquent.

I -

Champs d'application de l'accord

Les champs professionnel, personnel et matériel de l'accord sont ainsi définis :

1 -

Champ professionnel

Relèvent du présent accord, les entreprises mentionnées au I de l'accord du 4 février 2009 susvisé qui font application d'une autre convention collective nationale que celle-ci, y compris les entreprises mentionnées au dernier alinéa du 3 du I dès lors qu'elles cessent d'adhérer à une chambre territoriale des industries métallurgiques.

2 -

Champ personnel

L'accord s'applique exclusivement aux salariés figurant sur le registre du personnel des entreprises mentionnées au 1- à la date d'extension du présent accord, peu important la forme juridique ou les modalités d'exécution de leur contrat de travail.

Les salariés engagés postérieurement à cette date ne relèvent pas de l'accord.

3 -

Champ matériel

L'accord intéresse le sort des avantages individuels acquis sous l'empire de la convention ou de l'accord appelé à être mis en cause par l'intervention de la présente convention collective.

II -

Définition et maintien des avantages individuels acquis

Pour l'application du présent accord, les avantages individuels acquis s'entendent de ceux qui correspondent à des droits déjà ouverts et non simplement éventuels.

Pour le même objet, l'avantage individuel est celui dont le salarié bénéficie indépendamment de son appartenance à une collectivité de travail (ex. salaire de base, prime, congés payés) quelle que soit son origine (conventions et accords collectifs, contrat de travail, usages, engagements unilatéraux de l'employeur, etc...).

Les avantages collectifs (droits au bénéfice des syndicats, des oeuvres sociales du comité d'entreprise ou de la représentation du personnel, etc...) ne sont pas intéressés par le présent accord.

Les avantages individuels tels que définis aux deux premiers alinéas sont maintenus au profit des salariés intéressés pendant trois ans, sauf accord d'entreprise plus favorable, à compter de la date d'extension du présent accord moyennant deux exceptions :

- la nouvelle grille de classification de la présente convention a vocation à s'appliquer aux salariés dont les avantages individuels sont maintenus comme il est dit à l'alinéa précédent, à la date de l'extension de celle-ci,
- dans le cas où le maintien des avantages individuels s'avère moins favorable au salarié que l'application de ceux prévus par la présente convention dans sa version actuelle ou future, ceux-ci se substituent à ceux-là.

La comparaison des avantages individuels acquis à quelque titre que ce soit avec ceux prévus par la présente convention fait l'objet d'un entretien entre l'employeur ou son représentant et le salarié.

En tout cas, le contrat de travail du salarié établi en application de la présente convention mentionne le maintien des avantages individuels acquis et les énumère.

III -

Dispositions finales

• Les expressions employées dans le présent accord de «date de l'extension du présent accord» ou de «date de l'extension de la nouvelle convention collective» s'entendent du lendemain du jour de la publication au J.O.R.F. de l'arrêté d'extension.

• Les stipulations du présent accord n'ont pas pour objet ou pour effet d'exonérer l'employeur de ses obligations légales notamment en matière d'information de la représentation du personnel ou des organisations syndicales dès lors que la convention collective jusqu'alors appliquée dans l'entreprise est mise en cause par la survenance de la présente convention.

Elles ne l'exemptent pas non plus des mêmes obligations envers chacun des salariés.

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives et déposé.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Financement du dialogue social

Accord du 17 juin 2010

(Étendu par arr. 19 sept. 2011, JO 27 sept.)

Vu le code du travail et notamment les articles [L.1111-2](#) et [L.1111-3](#),

Vu l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat étendu par l'arrêté du 25 avril 2002,

Vu l'accord national multiprofessionnel du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de service et de production étendu par l'arrêté du 24 octobre 2008,

Vu l'arrêté du 17 mars 2010 du ministère du travail portant extension d'un accord dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes,

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts, du 30 octobre 1969, étendue par l'arrêté du 11 octobre 1971, notamment l'article 3 du chapitre 1^{er},

Vu l'accord du 4 février 2009 relatif aux champs d'application de la convention susvisée, étendu par l'arrêté du 24 juillet 2009,

Considérant le nombre d'entreprises artisanales de la branche,

Considérant la nécessité de leur représentation ainsi que celle de leurs salariés dans le cadre de la négociation collective de branche,

Considérant que la participation des représentants des entreprises artisanales et de leurs salariés au dialogue social de la branche implique un financement, une organisation et des règles de mise en oeuvre,

Les parties signataires du présent accord conviennent des clauses suivantes :

Le préambule de l'accord national multiprofessionnel du 24 avril 2003 invite les branches professionnelles relevant de son champ d'application à négocier et conclure des accords relatifs au développement du dialogue social dans leurs entreprises artisanales.

Le présent accord se comprend comme la réponse à cette invitation. À cette fin, il s'inspire de l'économie générale de l'accord du 24 avril 2003 mais tend à l'adapter au milieu artisanal relevant de la convention collective nationale susvisée.

Cette adaptation, commandée par l'objectif de renforcer le dialogue social dans les entreprises artisanales de la branche, prend en compte, dans l'ordre juridique, les termes de l'alinéa 2 de l'arrêté du 17 mars 2010 du ministère du travail portant extension d'un accord dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Aussi, les signataires du présent accord sont convenus de n'exclure aucune organisation syndicale de salariés du bénéfice du financement du dialogue social dans les entreprises artisanales de la branche. D'autre part, elles sont tombées d'accord pour constater qu'à ce jour, faute d'informations avérées sur l'influence de chaque organisation syndicale de salariés dans le champ de l'accord, aucune différence de traitement entre elles ne peut être instaurée et que, partant, seule une répartition égalitaire de la contribution appelée à financer le développement du dialogue social est envisageable, du moins aussi longtemps que la mesure de cette influence n'a pas été établie.

I -

Économie de l'accord

A -

Champ de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises artisanales inscrites au répertoire des métiers, occupant moins de 10 salariés et plus précisément, aux artisans mécaniciens ruraux dont l'activité économique est répertoriée sous le code 33 12.Z - (ex 29 3C) «réparation de machines et équipements mécaniques» de la nomenclature d'activités française (NAF), indépendamment de leur affiliation à telle organisation professionnelle.

La consistance de ce champ s'apprécie à la date de signature du présent accord. À cette date, les entreprises en cours d'inscription au répertoire des métiers sont incluses dans le champ de l'accord, celles en cours de radiation du même répertoire en sont exclues.

Le décompte des salariés s'effectue conformément aux dispositions des articles [L. 1111-2](#) et [L. 1111-3](#) du code du travail.

B -

Financement du dialogue social

La structure binaire de la contribution appelée à financer le développement du dialogue social, son assiette, les modalités de sa collecte et de sa mutualisation, le montant et l'affectation de sa part A sont fixés par les quatre premiers alinéas de l'article 2 de l'accord multiprofessionnel du 24 avril 2003.

Dans la branche, la part B de la contribution, fixée à 0,07 %, est répartie à part égale entre l'organisation professionnelle et les organisations syndicales de salariés appelés à assurer la représentation des entreprises artisanales et de leurs salariés.

La FNAR, Fédération Nationale des Artisans et petites entreprises en milieu rural, qui assure la représentation des entreprises artisanales de la branche reçoit la première moitié de la part B.

Les organisations syndicales qui assurent la représentation des salariés des entreprises artisanales se partagent la seconde moitié de la part B de façon égale.

Les organisations syndicales qui assurent dans la branche la représentation des salariés des entreprises artisanales sont :

- la Fédération générale de la métallurgie CFTD
- la Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC
- la Fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC
- la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT
- la Fédération Force ouvrière de la métallurgie FO
- la Chambre Syndicale Nationale des Voyageurs Représentants et Cadres de Vente de l'Automobile, de l'Aviation, de la Motoculture, du Cycle des Accessoires et Industries annexes (C.S.N.V.A.)

Chacune d'elles perçoit 1/6^{ème} de la moitié de la part B définie comme il est dit ci-dessus.

Si lors de la durée de l'accord, une nouvelle organisation professionnelle est reconnue représentative des entreprises artisanales de la branche, la répartition, entre la FNAR et cette organisation, de la première moitié de la part B est examinée dans le cadre d'une modification de l'accord.

Dans le cas où, au cours de la durée de l'accord, une organisation syndicale représentative des salariés des entreprises artisanales vient à disparaître, notamment par fusion ou absorption, une nouvelle répartition de la seconde moitié de la partie B est renégociée dans le cadre d'un accord modificatif.

Les règles énoncées au B de la partie I du présent accord ne valent que pour les entreprises artisanales désignées au A de cette même partie et leurs salariés ; elles n'ont pas valeur de référence ou de précédent pour des mesures éventuelles ayant le même objet et intéressant les autres entreprises de la branche et leurs salariés.

C -

Gestion du financement du dialogue social entre les entreprises artisanales et leurs salariés dans la branche

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 5 de l'accord multiprofessionnel du 24 avril 2003, les parties signataires du présent accord conviennent de créer leur propre association paritaire de gestion du financement du dialogue social.

À cette fin, il est créé, entre la FNAR et les organisations syndicales mentionnées au B du I du présent accord, l'Association paritaire nationale pour le développement du Dialogue Social dans le milieu Artisanal du Mécanisme Agricole (A.D.S.A.MA), en application de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Son siège est domicilié au siège de l'organisation professionnelle.

L'association est composée :

- au titre des salariés, d'un membre pour chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord,
- au titre des employeurs, d'un nombre de représentants de l'organisation professionnelle signataire du présent accord égal au nombre total de représentants salariés.

L'association a notamment pour objet :

- de percevoir, au plan national, les ressources collectées au titre de la part B prévue au B du I du présent accord,
- de répartir ces ressources selon les modalités prévues au B du I du présent accord, après déduction de ses frais de gestion et des dépenses éventuellement occasionnées en application du B de la partie II du présent accord,
- de s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

À ce titre, l'ADSAMA informe au terme de chaque année civile les signataires du présent accord de l'état d'utilisation des fonds par chacun d'eux.

Eu égard à la durée du présent accord, cet état est présenté au plus tard le 31 décembre des années 2010, 2011 et 2012 ainsi que le 30 juin 2013.

II -

Mise en oeuvre de l'accord relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales de la branche

A -

Objectifs et utilisation des moyens mis en oeuvre

Les parties signataires du présent accord utilisent leurs ressources issues de la contribution mentionnée au deuxième alinéa du B du 1 du présent accord selon les orientations fixées par l'article 3 de l'accord multiprofessionnel du 24 avril 2003, moyennant les précisions et adaptations suivantes :

- Les organisations syndicales de salariés mentionnées au B) du I du présent accord et la FNAR conviennent que le dialogue social entre les entreprises artisanales et leurs salariés via la représentation instituée par le présent accord ne se conçoit pas isolément de la négociation collective de branche et en est une des composantes.

En conséquence, la FNAR et les organisations syndicales mentionnées au B) du 1 du présent accord font valoir au sein de la négociation collective de branche ou dans les instances paritaires de celles-ci le point de vue des entreprises artisanales et de leurs salariés, soit en proposant à l'ensemble des partenaires sociaux des thèmes de négociation intéressant plus spécifiquement les entreprises artisanales et leurs salariés, soit en examinant les éventuelles adaptations nécessaires à la mise en oeuvre dans ces entreprises des clauses conventionnelles.

À cette fin, la FNAR et les organisations syndicales représentant les salariés des entreprises artisanales indiquent, au début de l'année, aux membres de la commission paritaire les thèmes qui méritent, selon eux, un examen particulier du point de vue du dialogue social dans ces entreprises.

- Par ailleurs, la FNAR et les organisations de salariés mentionnées au B) du 1 du présent accord envisagent, chacune en ce qui la concerne ou, le cas échéant, en concertation, les moyens de faire mieux connaître aux employeurs et aux salariés des entreprises artisanales les dispositions conventionnelles et les accords collectifs qui s'appliquent à eux, d'assurer un suivi de leur application et d'apporter une aide au dialogue social dans ces entreprises.

- Enfin, les parties signataires du présent accord considèrent de première nécessité que soit organisé le financement de la représentation des salariés des entreprises artisanales et de celles-ci, le premier effet du présent accord devant être, à cet égard, l'équilibre entre la représentation des entreprises et celle de leurs salariés, équilibre qui est la condition nécessaire de tout dialogue social.

B -

Représentation dans les instances paritaires du dialogue social

En vue de renforcer la représentation des entreprises artisanales et de leurs salariés, les parties signataires de l'accord conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances et organismes paritaires nationaux existants dans le champ de la branche, notamment les commissions paritaires de négociation, d'interprétation et la commission nationale paritaire pour l'emploi (CNFPE).

Cette représentation dans les instances et organismes paritaires s'effectue de telle sorte que l'absence des représentants salariés mandatés ne puisse être préjudiciable à la bonne marche des entreprises artisanales dont ils sont issus et sans remise en cause des éléments du contrat de travail des salariés porteurs de mandat ou ayant des fonctions syndicales.

Le temps nécessaire à la participation des représentants salariés aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent article est assimilé à une période travaillée au regard de la législation du travail.

Les employeurs sont tenus de maintenir aux salariés qui s'absentent de leur entreprise pour participer aux instances paritaires pendant les heures de travail, l'intégralité de leur rémunération et des avantages y afférant, à charge pour les employeurs d'en demander le remboursement à l'association ADSAMA visée au C du I du présent accord, ainsi que la prise en charge des surcoûts éventuels liés au remplacement de ces salariés.

Il y a surcoût lorsque le remplacement du salarié absent occasionne pour l'employeur une dépense supérieure à celle induite par son remplacement à coût constant. Il en est ainsi lorsque le salarié est remplacé par un de ses collègues ou un intérimaire mieux rémunéré.

Le remboursement et la prise en charge des surcoûts éventuels dont il est question aux deux alinéas précédents, sont pris sur la part réservée par le présent accord aux organisations syndicales de salariés, telle que prévue au B du I du présent accord.

De même l'absence de leur entreprise des représentants employeurs participant aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent article, donne lieu à une indemnisation calculée à hauteur du nombre d'heures perdues multiplié par le taux horaire du SMC et prise sur la part réservée par le présent accord à la représentation patronale prévue au B) du I du présent accord.

L'indemnisation des frais exposés par les représentants salariés et employeurs pour participer aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent article se fait sur présentation de documents justificatifs, selon les conditions prévues à l'article 3 du chapitre I de la convention collective nationale applicable dans la branche.

Aucun salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente ne doit subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission nationale paritaire de conciliation prévue par l'article 23 du chapitre I de la convention collective nationale peut être réunie et émettre un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la mesure de licenciement projetée.

C -

Dispositions transitoires et finales

Les clauses du B du II du présent accord sont applicables aussi longtemps qu'elles ne sont pas modifiées par de nouvelles clauses de la convention collective nationale ou des dispositions législatives ou réglementaires ayant le même objet.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui court du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 22 août 2013, date à laquelle il sera renégocié.

Toutefois, les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer au plus tard le 31 décembre 2011, pour faire le point sur l'application du présent accord et lui apporter d'éventuelles modifications.

Jusqu'à la date du 31 décembre 2012, les éventuels dépassements de dépenses appréciés sur l'année civile par l'ADSAMA sont imputés sur l'année civile suivante sur le compte de l'organisation professionnelle ou syndicale intéressée.

Les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de la mise en oeuvre du présent accord sont soumises à l'appréciation de la commission paritaire d'interprétation prévue par l'article 23 du chapitre I de la convention collective nationale.

Le présent accord, conclu en application des articles [L. 2221-2](#) et suivants du code du travail, est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

L'accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail.

En application de l'article [L. 2261-15](#) du même code, les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanale

Accord du 14 septembre 2011

(Étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEDMA ;
DLR ;
SMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSNVA ;
FMCGC ;
FGMMCFDT ;
FNSMCFTC ;
FCMFO ;
FTMCGT.

Vu le code du travail notamment ses articles [L. 1111-2](#) et [L. 1111-3](#),

Vu le code du travail notamment ses articles [L. 2122-5](#), [L. 2122-7](#), [L. 2122-9](#) et [L. 2122-10](#),

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts, du 30 octobre 1969, étendue par l'arrêté du 11 octobre 1971, notamment l'article 3 du chapitre 1^{er},

Vu l'accord sur le dialogue social dans les entreprises artisanales de la branche du 17 juin 2010.

Considérant qu'au cours de ces dernières années le champ de la négociation collective n'a cessé de s'accroître et de se complexifier (temps de travail, emploi, formation professionnelle, prévoyance...),

Considérant, que dans le même temps, la loi et les récents accords nationaux interprofessionnels ont attribué de nouvelles missions aux branches professionnelles (commission de validation des accords d'entreprise, observatoires des métiers et des qualifications, observatoires des accords d'entreprises...) visant à accompagner le dialogue social des entreprises de la branche et à adapter les règles sociales à leurs spécificités et à leur contexte économique et social,

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1

Objet de l'accord

Eu égard à la multiplication des obligations et des missions confiées aux partenaires sociaux de la branche et afin de renforcer et de pérenniser le dialogue social dans la branche, les organisations signataires sont convenues de déterminer les voies et les moyens de son financement

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 «Conditions générales» de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiments et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée. Toutefois, il est expressément stipulé que les entreprises artisanales inscrites au répertoire des métiers, occupant moins de 10 salariés et plus précisément les artisans mécaniciens ruraux dont l'activité économique est répertoriée sous le code33 12.Z - (ex 29 3C) «réparation de machines et équipements mécaniques» de la nomenclature d'activités française (NAF), indépendamment de leur affiliation à telle organisation professionnelle sont exclues de cet accord, dans la mesure où elles sont déjà couvertes par un accord sur le financement du dialogue social en date du 17 juin 2010.

Article 3

Économie et fonction de la contribution dédiée au financement du dialogue social dans la branche

Afin d'atteindre les objectifs visés à l'article 1, les parties signataires décident d'instituer une contribution financière spécifique à la charge des entreprises mentionnées à l'article 2 ci-dessus.

Cette contribution doit notamment permettre à la branche :

- de disposer des moyens tant matériels qu'humains nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble des instances paritaires,
- la réalisation de toutes les études et analyses demandées par la commission paritaire dans le cadre des négociations,
- le recours éventuel à des conseillers ou experts dans certains domaines.

Il est également convenu qu'une partie de cette contribution doit permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritaires.

Cette contribution ne peut se cumuler avec toute autre contribution obligatoire de même nature, d'origine légale, réglementaire, ou conventionnelle mise en place au niveau interprofessionnel, dont l'objet serait de financer le dialogue social des branches professionnelles.

Article 4

Montant et recouvrement de la contribution à la charge des entreprises de la branche

Le montant de la contribution annuelle de chaque entreprise est égal à 0,07 % de la masse salariale annuelle telle que figurant sur la déclaration annuelle des données sociales (DADS) de l'année précédente sans que ce montant puisse être inférieur à 100.

L'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle par les entreprises relevant du champ d'application du présent accord recouvre, pour le compte de l'association paritaire de gestion du financement du dialogue social définie à l'article 7, la contribution visée à l'alinéa précédent à la même date que celle prévue pour la réception des contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle.

Une convention conclue entre les organisations signataires du présent accord et l'OPCA mentionné à l'alinéa précédent précise les modalités du recouvrement de la collecte et de la remise des fonds à l'association paritaire de gestion. Les signataires du présent accord souhaitent que cette remise des fonds de la collecte intervienne dans le délai le plus rapproché possible de son recouvrement.

Article 5

Affectation de la contribution

La contribution prévue à l'article 3 comprend deux parts :

- la première, dans les limites d'une fourchette comprise entre 50 % et 60 % de son montant, est consacrée aux dépenses collectives nécessaires au bon fonctionnement des instances paritaires de la branche ainsi qu'à l'ensemble des travaux générés par le dialogue social dans celle-ci,
- la seconde, comprise entre 40 % et 50 % de la collecte, est ventilée par moitié entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et les organisations professionnelles relevant du champ d'application de l'accord.

5-1 - Part de la contribution affectée aux dépenses collectives de la branche

Les sommes nécessaires au paiement des dépenses collectives de la branche sont notamment les frais destinés :

- à la collecte de la contribution,
- au fonctionnement des instances paritaires de la branche,
- à la gestion de l'association de gestion,
- aux remboursements des frais de tenue des instances paritaires : déplacements, remboursements et dédommagements des négociateurs,
- aux rapports, études et enquêtes prévus paritaires,
- à l'assistance et conseil à la négociation,
- à la formation des négociateurs,
- aux actions des organismes paritaires propres à la branche ainsi que celles visant au renforcement de sa visibilité et de sa pérennité,
- aux actions d'information et communication sur le dialogue social de la branche,
- le cas échéant à la constitution d'une réserve de stabilité.

Ces sommes sont gérées par l'association paritaire de gestion créée à cet effet (cf. art. 7) selon les règles définies par son conseil d'administration.

5.2 - Part de la contribution non affectée aux dépenses collectives de la branche

La part de cette contribution est destinée à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs de financer notamment :

- l'ensemble des travaux préparatoires liés aux négociations ainsi que les moyens qui y sont affectés,
- les actions de sensibilisation des salariés et des employeurs sur les clauses conventionnelles,
- les actions d'animation, de communication, d'information sur les accords négociés dans la branche,
- le suivi et le développement du dialogue social de la branche.

Cette part est répartie en deux fractions ventilées comme suit :

- 50 % répartis à part égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Cette modalité de répartition sera revue par les partenaires sociaux à compter de la date de publication de l'arrêté du ministre chargé du travail fixant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche,
- 50 % répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs représentant les entreprises relevant du champ d'application du présent accord au prorata des montants collectés auprès des entreprises relevant de leurs secteurs professionnels.

Article 6

Création d'une réserve de stabilité

Compte tenu des fluctuations des activités de la branche pouvant avoir une certaine incidence sur le montant de la collecte, il est créé une réserve de stabilité.

Cette réserve de stabilité est alimentée sur la part des dépenses collectives :

- par les excédents constatés à la fin de chaque exercice,
- et le cas échéant, par une affectation spéciale décidée par le conseil d'administration.

Article 7

Création de l'association paritaire de gestion du financement du dialogue social dans la branche

Les parties signataires décident de créer une association paritaire, dans sa composition et dans son fonctionnement, de gestion du financement du dialogue social de la branche et fixent ses statuts.

L'association a pour mission d'assurer la gestion de la contribution et la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du dialogue social telles que prévues à l'article 3 du présent accord.

Sont membres de cette association :

- les organisations syndicales signataires du présent accord aussi longtemps qu'elles sont représentatives dans la branche, selon les dispositions légales en vigueur,
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord, sous les mêmes conditions.

L'association a pour objet notamment :

- d'organiser la collecte de la contribution,
- de s'assurer que la répartition des contributions est effectuée en conformité avec les dispositions prévues à l'article 5 du présent accord,
- de mettre les ressources visées à l'article 5-2 à la disposition des organisations syndicales et professionnelles,
- d'assister les organisations syndicales et professionnelles dans la définition et la réalisation de leurs actions concertées, notamment les enquêtes, études et éditions intéressant les entreprises et les salariés de la branche,

Chacune des organisations syndicales et professionnelles informent, sous une même forme succincte, le conseil d'administration de l'association de l'utilisation qu'elle a faite des fonds du dialogue social

Aux fins de garantir la bonne gestion et utilisation des fonds, les signataires du présent accord mandatent le conseil d'administration de l'association pour désigner un expert comptable et un commissaire aux comptes.

Article 8

Bilan d'application

Un bilan d'application du présent accord sera réalisé au cours du dernier trimestre de l'année 2013.

L'objectif de ce bilan est de mesurer l'impact de l'accord sur la qualité du dialogue social de la branche et d'en tirer les conséquences qui s'imposent en termes d'évolution ou de modification de l'accord.

Article 9

Dispositions transitoires et finales

Les signataires du présent accord souhaitent que la première collecte dédiée au financement du dialogue social intervienne en février 2012.

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail aux fins de procéder à la collecte des contributions dans les meilleurs délais.

Programmation des mesures pour la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Accord du 8 mars 2011

(Étendu par arr. 11 janv. 2012, JO 18 janv.)

Vu les articles [L. 1142-4](#), 2 ; [L. 1142-5](#), 1° et 2°, [L. 2241-3](#) et [L. 2241-9](#) du code du travail,

Vu l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites,

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée continuellement depuis lors ;

Vu l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois étendu le 24 février 2009 et l'accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en oeuvre de la nouvelle classification au regard de l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes étendu le 4 novembre 2009 ;

Vu les avenants n° 80 du 4 juillet 2008, n° 82 du 15 juillet 2009 et n° 83 du 16 avril 2010 relatifs aux salaires minima et vu les correspondances de la direction générale du travail (bureau des relations collectives du travail) des 14 janvier et 13 novembre 2009 et l'article 1^{er} de l'arrêté du 23 décembre 2010 du Ministre du travail (JORF du 23 décembre 2010) afférents, en ce qu'ils rappellent l'étendue de l'obligation de négocier sur la définition et la programmation des mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;

Vu l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010,

Considérant qu'il convient de poursuivre la négociation entreprise à l'initiative de la partie patronale depuis 2007 sur les questions d'égalité salariale entre les femmes et

les hommes,

Considérant l'obligation des partenaires sociaux de :

- se réunir tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées,
- définir et programmer, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires minima, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de réduire par des mesures concrètes les inégalités de rémunération objectivement mesurées entre les femmes et les hommes,

Les parties signataires du présent accord conviennent des stipulations suivantes :

I -

Économie générale de l'accord

Les partenaires sociaux de la branche ont choisi depuis deux ans de traiter de façon autonome la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et non au travers de la négociation des salaires minima ou de la révision de la classification.

Il leur est apparu que les particularités socio-économiques mais aussi culturelles de la branche justifiaient une approche autonome de ces questions, rappel fait qu'entre temps les partenaires sociaux ont entrepris de redéfinir les champs de la convention collective nationale, préalable à toute négociation.

Enfin ils ont estimé que la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et partant la définition et la programmation des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre eux, n'étaient qu'un aspect de la question plus générale de l'égalité professionnelle entre sexes.

Aussi ont-ils privilégié une compréhension globale des questions intéressant les relations professionnelles entre les femmes et les hommes comme en témoigne le cadre conventionnel dans lequel le présent accord est appelé à prendre effet.

1 -

Le cadre conventionnel existant

Le présent accord s'inscrit dans la suite des précédentes négociations entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives de la branche relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ces négociations se sont traduites par deux accords :

- L'accord du 4 juillet 2008 étendu le 24 février 2009 qui pose le principe et les modalités d'une enquête sur les rémunérations des femmes employées dans la filière administrative des entreprises de la branche à la fin de déterminer si celles-ci sont inférieures à celles de leurs collègues masculins employés dans les mêmes conditions.
Dans le cadre non plus de l'égalité salariale mais dans celui de l'égalité professionnelle, via la mixité professionnelle, le même accord préconise pendant les années 2008, 2009 et 2010 une préférence à l'embauche pour les femmes appelées à être employées dans des filières autres que la filière administrative des entreprises de la branche.
- L'accord du 16 juin 2009 étendu le 4 novembre 2009 qui, dans la perspective de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, recommande l'examen critique de la classification actuelle de chaque femme employée dans les entreprises de la branche avant l'introduction dans celle-ci d'un nouveau système de classement des emplois.

Dans la continuité de ces accords, l'avenant du 16 décembre 2010 instaure un nouveau système de classification des emplois à partir de critères neutres déterminés par rapport au contenu réel et objectif de ceux-ci et non en fonction des personnes qui les occupent. Ce nouveau système constitue ainsi une mesure supplémentaire favorisant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes de la branche. Le présent accord se propose, à partir des résultats de l'enquête préconisée par l'accord du 4 juillet 2008, de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération relevés par cette enquête.

2 -

Le cadre économique-socioculturel de la branche

Par convention, ont été retenus les chiffres globaux annuels au 31 décembre 2009 des organismes collecteurs de la formation professionnelle de la branche réputés les plus complets sans pour autant être exhaustifs, soit :

- 19 200 salariés travaillent dans 5 200 entreprises de 1 à 10 salariés
- 52 600 salariés travaillent dans 1 500 entreprises de plus de 10 salariés.

Il s'agit de la ventilation des entreprises de la branche par leur taille que la très grande majorité, voire la quasi-totalité d'entre elles, n'est pas tenue à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la durée du travail et les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des dispositions conventionnelles existantes dans la branche et du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires conviennent par le présent accord de définir d'une part, les outils permettant de présenter la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'égalité professionnelle (cf. synthèse de l'enquête préconisée par l'accord du 4 juillet 2008 et confiée à l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche) et d'autre part, les grands principes et orientations propres à favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle autour des thèmes que sont le recrutement, l'égalité salariale, l'emploi, la promotion, l'évolution professionnelle, et la formation professionnelle.

Encore convient-il de garder présent à l'esprit que le milieu professionnel dans lequel cet accord est appelé à s'appliquer est composé pour partie de petites entreprises et que nombre d'entre elles n'emploient qu'une seule femme, le plus souvent dans le cadre de leur service administratif où celle-ci exerce seule son activité, le cas échéant à temps partiel, ce qui, concernant la question de l'égalité salariale dans ces entreprises, soulève de réelles difficultés de comparaison.

II -

État des lieux résultant de l'enquête relative à l'égalité salariale et la mixité des emplois

En application de l'accord du 4 juillet 2008, l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche a confié à un cabinet spécialisé le soin d'effectuer une enquête dont les partenaires sociaux ont déterminé l'économie.

Cette enquête, qui figure en annexe de l'accord, a été présentée aux partenaires sociaux réunis dans le cadre de la commission paritaire nationale.

Ils sont convenus de faire figurer dans le présent accord quelques-uns de ses résultats

1 -

Répartition hommes/femmes par services en 2009 (en %)

Répartition des salariés selon le sexe par service	Hommes	Femmes
Administratif	29 %	71 %
Atelier	99 %	1 %
Commerciaux hors VRP	97 %	3 %
Magasin	92 %	8 %
Vente	79 %	21 %
Ensemble des salariés	83 %	17 %

2 -

Répartition hommes/femmes par secteur d'activité en 2009 (en %)

Répartition des salariés des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels par secteur d'activité	Hommes	Femmes
Matériels de travaux publics, bâtiment, manutention (DLR)	83 %	17 %
Matériels agricoles et maréchalerie FNAR (artisans ruraux)	80 %	20 %
Matériels agricoles (SEDIMA)	85 %	15 %
Motoculture de plaisance, jardins et espaces verts (SMU)	80 %	20 %
Ensemble des salariés	83 %	17 %

3 -

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par service

Pour information, les comparaisons de salaires n'ont été effectuées que pour les services où le nombre d'hommes ou de femmes représente au minimum 5 % de l'effectif du service.

Les écarts de rémunération constatés dans les tableaux ci-dessous s'entendent de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes.

3-1 - Pour les salariés non cadres en 2009 soit 91 % des effectifs

Coefficient	Administratif 15 % des effectifs	Magasin 13 % des effectifs	Vente 9 % des effectifs
150	- 2 %	12 %	- 11 %
160	- 19 %	7 %	- 11 %
170	0 %	- 4 %	0 %

180	- 4 %	- 8 %	- 3 %
195	- 14 %	- 1 %	1 %
215	- 2 %	- 2 %	3 %
225	- 6 %	0 %	- 8 %
245	- 12 %	- 3 %	- 13 %
260	- 21 %	- 9 %	1 %
275	- 3 %	- 5 %	- 7 %
295	- 12 %	6 %	- 7 %
315	- 12 %	-	- 6 %
340	0 %	20 %	15 %
365	1 %	8 %	- 20 %

Nota : Le personnel de l'atelier représente 60 % des effectifs.

3-2 - Pour les salariés cadres en 2009 soit 9 % des effectifs

Coefficient	Administratif 33 % des effectifs	Vente 33 % des effectifs
410	- 9 %	- 34 %

4 -

Pyramide des âges 2009

Les partenaires sociaux conviennent que l'interprétation à donner aux résultats figurant au point 3 est délicate à formuler.

Nonobstant les précautions de méthode prises par l'instance enquêtrice pour neutraliser autant que faire se peut la différence du nombre de femmes et d'hommes employés dans la branche, soit un rapport de 4 hommes pour une femme, il semble que la comparaison entre les rémunérations de deux groupes de salariés numériquement si distincts soit aléatoire.

Les partenaires sociaux pensent que la mise en place de la nouvelle classification conventionnelle des emplois permettra des comparaisons mieux établies. Cette hypothèse sera vérifiée par les rapports économiques et sociaux de branche.

III -

Rappel des obligations légales

1 -

Obligations générales

Constatant la multiplicité et l'imbrication des mesures législatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et afin d'en faciliter la compréhension et l'application, les parties signataires conviennent, de les énumérer ci-après en précisant sommairement l'objet de chacune d'elles :

1-1 - Discriminations interdites

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse, fait l'objet de trois catégories de dispositions :

- les articles [L. 1132-1](#) à [L. 1132-3](#) du code du travail fixent la liste des discriminations interdites,
- les articles [L. 1142-1](#) à [L. 1142-6](#) du code du travail précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse, l'article [L. 1142-4](#) autorisant des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes,
- les articles [L. 3221-1](#) à [L. 3221-10](#) du code du travail précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe.

1-2 - Obligations légales en matière d'affichage

Il est rappelé les obligations légales de l'employeur en matière d'affichage et de sanction :

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche le texte des articles [L. 1142-1](#) à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et celui des articles [L. 3221-1](#) à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application (article [R. 3221-2](#) du même code).

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération entre les femmes et les hommes sont sanctionnées au titre de l'article [L. 1146-1](#) du code du travail.

Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises qu'elles doivent se conformer aux prescriptions légales en matière de harcèlement sexuel et moral.

2 -

Obligations dans les entreprises pourvues d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, ces entreprises sont tenues, chaque année, d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre.

Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de négociation est portée à 3 ans (L. 2242-5 du code du travail).

À défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut conclure un plan d'action tel que mentionné à l'article L. 2242-5-1 du code du travail créé par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.

Par ailleurs, lors des négociations annuelles obligatoires, les entreprises doivent définir et programmer des mesures particulières permettant de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes ([L. 2242-7](#) du code du travail).

L'ensemble de ces négociations devra s'appuyer sur le «rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise».

Ce rapport est établi sur la base des indicateurs définis aux articles [R. 2323-8](#) à R. 2323-11 et [D. 2323-12](#) du même code éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

3 -

Obligations dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales représentatives

Dans ces entreprises, l'employeur prend en compte les mesures prévues au V du présent accord pour satisfaire aux objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut conclure un plan d'action tel que mentionné à l'article [L. 2242-5](#) du code du travail.

IV -

Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

1 -

Rapports au niveau de la branche

Les rapports de branche visés à l'article [L. 2241-2](#) du code du travail comportent des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article [L. 2323-57](#) du code du travail. Ces rapports sont présentés chaque année aux partenaires sociaux et remis à la commission nationale paritaire pour l'emploi (CNPPE). Ils doivent permettre aux partenaires sociaux de repérer et d'analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche prenant en compte l'égalité professionnelle.

2 -

Rapports au niveau de l'entreprise

Les signataires du présent accord rappellent que les rapports de branche visés ci-dessus ne se substituent pas à celui que doivent présenter les entreprises de plus de 300 salariés. Ce rapport, dans le respect de l'article [D. 2323-12](#) code du travail, fournit les informations permettant une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ces informations font partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise établi par l'employeur, conformément à l'article [R. 2323-8](#) du code du travail.

Pour établir ledit rapport, les entreprises peuvent s'inspirer du guide de réalisation du rapport de situation comparée élaboré par le ministère du travail.

Il est rappelé par ailleurs que des aides financières peuvent être accordées aux entreprises qui mettent en place des mesures pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en application des articles [R. 1143-1](#) et suivants du code du travail.

3 -

Situation des entreprises de plus de 20 à moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche non soumises à la négociation annuelle obligatoire qui comptent plus de 20 salariés et pourvues de délégués du personnel et employant au moins deux femmes, à réaliser un rapport présentant des indicateurs permettant de mesurer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, elles peuvent s'appuyer sur les indicateurs des rapports de branche ainsi que sur ceux prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail.

V -

Mesures visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1 -

Égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail égal, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les avantages payés par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. L'employeur est libre de fixer les conditions d'attribution d'un avantage ou d'une prime sous réserve qu'elles n'introduisent pas une discrimination entre les travailleurs placés dans des situations identiques. Lorsqu'il y a disparité, l'employeur doit la justifier par des critères objectifs, matériellement vérifiables.

Considérant que la branche négocie des salaires minima dans le cadre d'une grille unique applicable à l'ensemble des salariés de la branche, les partenaires sociaux appellent qu'il appartient aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales de mettre en oeuvre, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, les mesures visant à corriger, le cas échéant, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Si les entreprises constatent, à partir de leur propre rapport annuel (situation comparée des femmes et des hommes et du diagnostic correspondant), des écarts non justifiés par des éléments objectifs, elles mettent en oeuvre des actions correctives afin de réduire ces écarts.

Il est rappelé aux entreprises qu'aux termes de l'article [L. 1225-26](#) du code du travail en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise, les salariés ayant eu un congé maternité doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

2 -

Le recrutement

Les signataires du présent accord rappellent que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille de classification des emplois doivent être fondés sur les compétences requises pour occuper l'emploi, indépendamment du sexe.

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche s'emploient à ce que les critères de recrutement soient identiques pour les femmes et les hommes et ne conduisent à aucune discrimination au sens de l'article [L. 1132-1](#) du code du travail. Elles s'emploient à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires. Les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et rester neutres dans la description du poste à pourvoir.

Soucieux de diversifier les candidatures, les signataires du présent accord incitent les entreprises à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Dans cet esprit, les entreprises s'efforceront également de sensibiliser leurs collaborateurs à une plus grande mixité dans les emplois. Dans le cadre du processus de recrutement interne et externe, les entreprises devront porter une attention toute particulière aux candidatures des femmes, a fortiori dans les services autres qu'administratifs.

3 -

Emploi, promotion et évolution professionnelle

Les signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en oeuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes chances en termes de parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Les rapports économiques et sociaux de la branche montrent que selon les services, les emplois sont majoritairement occupés, soit par des hommes, soit par des femmes.

Les partenaires sociaux demandent donc aux entreprises de la branche de porter une attention particulière à la mixité des emplois dans l'ensemble de leurs services, et de proposer, s'il y a lieu, des actions correctives permettant l'accès aux hommes comme aux femmes à tous les métiers.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée notamment sur le sexe. Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) peuvent être mis en oeuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Comme indiqué dans l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois, les partenaires sociaux appellent à une meilleure participation des femmes :

- dans les instances paritaires de branche au sein des commissions de négociation,
- dans les instances représentatives au sein des entreprises,
- aux élections professionnelles.

4 -

Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

4-1 - Organisation et aménagement du temps de travail

Les parties signataires rappellent que des dispositifs comme le télétravail, tel que défini dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005, l'aménagement ou l'organisation du temps de travail peuvent être envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle. Ces possibilités doivent être étudiées au cas par cas en fonction des contraintes opérationnelles.

De tels aménagements peuvent également être mis en place, si nécessaire, pour faciliter les évolutions de carrière.

De même, afin de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle, les entreprises s'efforcent d'éviter les situations ponctuelles et non anticipées de travail peu compatibles avec les obligations familiales des salariés.

4-2 - Temps partiel

Le travail à temps partiel qui s'exprime dans la branche quasiment exclusivement au travers du contrat à durée indéterminée n'a qu'une importance très relative dans les entreprises de celle-ci.

Depuis une décennie, selon les secteurs d'activité de la branche, ils représentent entre 2 et 7 % des emplois, précision apportée qu'en tout cas les emplois à temps partiel sont occupés huit fois sur dix par des femmes employées dans la quasi généralité des cas dans les services administratifs.

4-2-1 - Favoriser le temps partiel choisi

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le salarié de modification de l'organisation de son temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement, dans la mesure du possible, selon la taille de l'entreprise, la nature de l'emploi et des responsabilités exercées. Dans tous les cas, le travail à temps choisi repose sur une organisation de temps de travail convenu entre le salarié et l'entreprise.

Aussi un entretien individuel est organisé entre le salarié qui envisage d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement.

4-2-2 - Égalité de traitement

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, y compris pour l'accès aux formations particulièrement qualifiantes et porteuses de promotions professionnelles, d'évolution de carrière et salariale.

Ainsi dans les entreprises, lors de la révision des salaires, une attention particulière est portée aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

4-2-3 - Cotisation vieillesse

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés travaillant à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec leur employeur, cotiser au régime vieillesse à hauteur du salaire correspondant au temps plein selon des modalités et conditions figurant dans le code de la sécurité sociale.

Les entreprises étudieront la possibilité de prendre en charge en tout ou partie le supplément de cotisation résultant de cette option.

4-2-4 - Priorité d'accès à des emplois à temps plein

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

4-3 - Autres dispositions

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à examiner les différents dispositifs d'aides offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque transport, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés par eux et contribuer ainsi à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

5 - Formation

5-1 - Formation professionnelle continue tout au long de la vie

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et constitue en elle-même un facteur déterminant de l'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle.

Aussi, les entreprises sont-elles incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises à mesurer dans le cadre des entretiens professionnels le besoin en formation du personnel féminin et à mettre en place des mesures propres à y remédier dans le plan de formation.

En ce qui concerne l'acquisition des droits individuels à la formation, la durée des congés de maternité, d'adoption, présence parentale ou congé parental d'éducation est prise en compte.

Les signataires du présent accord rappellent que dans le cadre de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 février 2005, ils ont mis en place une priorité d'accès à la formation en faveur du public féminin.

De même, afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation, les entreprises proposeront si nécessaire une réactualisation des connaissances par une période de formation adaptée. Les signataires du présent accord rappellent les priorités d'accès à la formation énoncées dans l'accord national de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 février 2005 et visant à promouvoir l'accès à la formation des femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité, et des femmes et des hommes après un congé parental.

Pour favoriser l'accès à la formation professionnelle continue des femmes, les employeurs sont invités à privilégier toutes les modalités de formation limitant les déplacements difficilement conciliables avec leurs obligations familiales. Ils pourront ainsi :

- opter dans la mesure du possible pour des centres de formation proches de l'entreprise,
- organiser si possible les stages de formation en entreprise,
- choisir des formations modulables dont la durée est adaptée aux obligations familiales des salariés.
- recourir à la formation à distance quand cela est possible.

Afin que les salariées puissent s'organiser, les employeurs sont tenus de les informer au minimum 15 jours avant la date du début du stage de formation.

5-2 - Formation initiale

Il ressort des enquêtes réalisées par l'ASDM (Association des syndicats de la distribution et de la maintenance des matériels) auprès de l'ensemble des établissements proposant une formation diplômante aux métiers de la maintenance des matériels que :

- pour l'année 2008-2009, pour 129 établissements représentant un effectif de 8863 élèves, 98 étaient des filles, soit 1,1 % de l'effectif total,
- pour l'année 2009-2010, pour 122 établissements représentant un effectif de 9379 élèves, 95 étaient des filles, soit 1,01 % de l'effectif total.

En conséquence, les partenaires sociaux s'emploieront à valoriser, notamment dans le cadre de la convention de coopération conclue entre le Ministère de l'éducation nationale et l'ASDM du 21 janvier 2004 renouvelée le 5 juin 2009 et d'autres interlocuteurs de la formation et de l'emploi en France, les emplois de la branche notamment envers le public féminin (exemple : présentation des métiers de l'entreprise, forums des métiers, partenariat...).

En outre, ils invitent les entreprises à mettre en oeuvre des mesures d'accueil et d'intégration des femmes dans les emplois de la branche.

VI -

Suivi de la mise en oeuvre de l'égalité hommes-femmes

1 -

Au niveau de l'entreprise

Il est rappelé qu'à partir du seuil de 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle doit être constituée dans les entreprises. Les entreprises employant de 50 à 200 salariés sont invitées à faire de même.

Cette commission a notamment pour vocation de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives au «rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise» prévues par l'article [L. 2325-34](#) du code du travail.

Dans le cadre du présent accord, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être sollicité, dans le cadre de ses missions, sur l'ergonomie des postes de travail afin de permettre leur accessibilité à l'ensemble des salariés.

La composition et le mode de fonctionnement de cette commission sont arrêtés au sein des comités d'entreprise conformément à l'article [L. 2325-22](#) du code du travail.

2 -

Au niveau de la branche

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux, dans le cadre de la commission nationale paritaire pour l'emploi (CNFFE).

Il doit intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Le suivi de la mise en oeuvre et de l'application du présent accord sera réalisé une fois par an par la CNFFE.

VII -

Dispositions finales

Le présent accord a un caractère impératif.

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique, du présent accord est celui prévu par l'article 1 modifié du chapitre 1 de la convention collective.

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives et déposé.

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

Contrat de génération

Accord du 29 octobre 2013

(Non étendu, applicable à compter de la parution au JO de son extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DLR ;
FNAR ;
SEDI.MA ;
S.M.J.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE CGC ;
CFTC ;
FO.

Préambule

La loi du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération a pour triple objectif fixés par les partenaires sociaux dans l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 de faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI, de favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés, d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Ce dispositif, instauré dans un climat et un contexte économique difficile, a pour but notamment de permettre aux entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 300 salariés de bénéficier d'une aide financière de 4000 euros par an et pendant 3 ans dès lors qu'elles embauchent un jeune et

maintiennent un senior dans l'emploi.

Cette aide est conditionnée à l'existence d'un accord étendu au niveau de la branche ou à la signature par l'entreprise d'un accord ou à l'adoption d'un plan d'action.

La branche a pleinement conscience de ces enjeux et c'est à ce titre qu'elle a décidé de négocier sur cette thématique. Elle souhaite ainsi accompagner les entreprises des différents secteurs composant la branche dans leurs démarches d'emploi, en particulier dans un contexte d'allongement de la durée d'activité salariale, d'augmentation de la durée d'étude des jeunes et des éventuels aléas d'emploi d'une carrière de 43 années d'activité requise.

Pour ce faire, le présent accord s'appuie sur un diagnostic qui dresse l'état des lieux de l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche. Ce diagnostic est annexé à l'accord.

Les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

Article 1

Publics concernés

Compte tenu du diagnostic, la branche retient les tranches d'âges suivantes :

- les jeunes âgés de moins de 26 ans lors de la date d'embauche. Cet âge est porté à 30 ans pour les travailleurs handicapés ;
- en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés, ceux ayant au moins 55 ans.

Article 2

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

2-1 - Objectifs en matière de recrutement

Eu égard aux prévisions de départs à la retraite et aux perspectives de recrutements telles qu'elles ressortent du diagnostic établi, la branche se fixe comme objectif d'augmenter de 25 % la part de salariés de moins de 30 ans et de 15 % la part de salariés âgés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche y compris ceux succédant à une formation en alternance ou à un stage réalisé au sein de l'entreprise, au cours de la première année d'application du présent accord. Cet objectif sera réexaminé chaque année pendant la durée d'application du présent accord. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors

L'indicateur de suivi de cet objectif sera le nombre de jeunes recrutés en CDI au titre de chacune des trois années d'application du présent accord. Le nombre de jeunes recrutés fera l'objet d'un suivi annuel au niveau de la branche.

2-2 - Modalités d'accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés

Eu égard au déficit de formation constaté chez les salariés les plus jeunes employés dans les services magasin, atelier et commercial il est convenu pour les 3 années d'application du présent accord que les actions de développement des compétences au profit de ces salariés devront être prises en compte lors de l'élaboration du plan de formation

Agefos-Pme établissement Agefomat fournira chaque année le nombre de jeunes de moins de 26 ans, classés par niveau, ayant suivi une formation.

2-3 - Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

- Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera élaboré et remis à chaque nouvel embauché.

Ce livret comportera notamment les éléments suivants :

- Présentation de l'entreprise et son organisation
- Son (ses différentes) activité(s),
- Les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement,
- Les locaux,
- Les institutions représentatives du personnel en place,
- La liste des dispositions conventionnelles applicables dans la branche et les entreprises ainsi que les modalités de leur consultation,
- L'existence, le cas échéant, d'un règlement intérieur.

Par ailleurs, les parties rappellent l'existence du site www.actionlogement.fr qu'elles estiment être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services ressources humaines des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à communiquer l'existence de ce site auprès des jeunes salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faciliter la compréhension des jeunes, intégrant la branche, sur les services et produits liés au logement (type Locapass, Securipass....), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

- Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé de moins de 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destiné à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement de celle-ci ainsi que les comportements à adopter dans l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés estimés les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service (atelier, équipe, secteur, bureau...) que celui du jeune embauché.

Le référent ne pourra accompagner que trois jeunes maximum à la fois. Le rôle du salarié référent ne doit pas être confondu avec le rôle du tuteur

Il peut toutefois être le manager ou le responsable hiérarchique direct du salarié concerné.

- Parcours d'accueil

Un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés est mis en place afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.

Ce parcours aura notamment pour objectif d'accompagner, dès la signature de son contrat et pendant une durée d'un an, le nouvel embauché. Cet accompagnement se fera par le renforcement des rôles et des responsabilités des acteurs clés tels que les responsables (managers), la DRH (RH) et le salarié lui-même.

Lors de son arrivée, il est présenté aux membres de son service (atelier, équipe, secteur,...) afin que dès le 1^{er} jour celui-ci se sente intégré.

2-4 - Modalités de mise en oeuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec un représentant de la direction, est réalisé à la fin du 1^{er} mois. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant le cas échéant un soutien anticipé.

À la fin de la première année d'embauche, un nouvel entretien peut être réalisé à la demande du salarié.

2-5 - Modalités de recours aux contrats en alternance

La branche a toujours mené une politique dynamique de recours à l'alternance que ce soit par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Au vu des perspectives de développement et donc de recrutements, la branche s'engage à développer le recours à ces contrats (Voir nombre actuel dans le diagnostic annexé).

Les parties poursuivent la promotion en faveur de la mixité dans tous les emplois traditionnellement masculinisés ou féminisés.

La situation au sein des entreprises tient uniquement au déséquilibre des candidatures, qui trouve sa source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements doit être au coeur des recherches de l'entreprise par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation préparant notamment aux métiers dont a besoin l'entreprise.

Dans la perspective de faire découvrir aux femmes et aux hommes les emplois traditionnellement occupés par l'autre sexe, les entreprises sont incitées à participer aux journées portes ouvertes organisées par les lycées professionnels, les CFA, etc.

2-6 - Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

À cette fin, les entreprises s'engagent à respecter les conventions de stage, à savoir pour mémoire :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement,
- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission,
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant,
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise,
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires,
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires,
 - assurer un suivi régulier de ses travaux,
 - évaluer la qualité du travail effectué,
 - le conseiller sur son projet professionnel.
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner le futur curriculum vitæ de l'étudiant.

Par ailleurs, afin de favoriser l'intégration des jeunes à l'issue des stages, les entreprises leur donneront la meilleure lisibilité possible sur les métiers exercés en interne et leurs possibilités d'évolution.

Pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la branche a mis en place un portail Internet (www.observatoire-sdlm.com) dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiales, continue, CQP, titres professionnels...) et les emplois de la profession.

2-7 - Mobilisation d'outils existants pour lever les freins matériels à l'embauche

La branche invite les entreprises à trouver des solutions notamment face aux difficultés de transport ou aux problèmes de gardes d'enfants

Article 3

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

La branche est particulièrement vigilante à ce que d'une part la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions d'emploi ne fasse pas référence à l'âge et d'autre part les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge.

3-1 - Objectifs en matière de maintien dans l'emploi

Le taux d'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans est en 2013 de 8 %

À situation de marché comparable l'objectif fixé est de maintenir ce taux d'emploi pour chacune des années.

L'indicateur de suivi sera le taux d'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre de chaque année d'application du présent accord.

3-2 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En vue de renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors, les entreprises s'engagent à consacrer dans la rédaction des documents uniques des risques professionnels une partie spécifique sur les conditions de travail des seniors. Les mesures décidées seront présentées chaque année aux membres du CHSCT qui en assureront le suivi.

Les entreprises s'attacheront à prendre en compte les prescriptions prévues dans l'étude gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en cours de réalisation et le rapport réalisé par Prima Vita sur la pénibilité dans le cadre de l'évolution des emplois et des déroulements de carrière.

3-3 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Une diffusion d'informations sur la place des seniors dans la branche sera faite annuellement auprès des entreprises de la branche.

- Entretiens de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place au profit de tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé dans les 12 mois suivant le 45^{ème} anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans (tous les 3 ans à partir de 55 ans).

Cet entretien a pour objet de :

- dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- de permettre au salarié d'anticiper l'évolution de sa deuxième partie de carrière professionnelle.

Un compte rendu de cet entretien sera établi.

En l'état des effectifs des salariés âgés de 45 ans et plus, le nombre prévisionnel d'entretiens s'établit comme suit :

- pour l'année 2014 : 20 % de la population concernée
- pour l'année 2015 : 20 % de la population concernée
- pour l'année 2016 : 20 % de la population concernée

- Bilans de compétences

S'il apparaît au cours de l'entretien de seconde partie de carrière qu'un bilan de compétences est nécessaire, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront, à leur demande, en bénéficier.

Ce bilan sera financé par l'entreprise et pourra être réalisé, à concurrence d'une demi-journée sur le temps de travail à partir d'une convention signée avec un organisme agréé.

Si le salarié le souhaite, au vu de la synthèse du bilan de compétences et en fonction des possibilités de l'entreprise, un programme de formation ou d'accompagnement personnalisé sera élaboré et mis en oeuvre, au plus tard dans les 18 mois suivant le bilan de compétences.

Les indicateurs de suivi seront le nombre de demandes de bilan de compétences et le pourcentage de réalisation de ces bilans par rapport aux demandes.

3-4 - Organisation de la coopération intergénérationnelle

Dans la mesure du possible, l'entreprise veillera à ce que les équipes (services, ateliers...) présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et plus âgés, cette mixité étant le garant d'une transmission des savoirs dans les deux sens, ce qui permet une insertion plus rapide des jeunes salariés et une adaptation facilitée des plus âgés aux évolutions notamment des nouvelles technologies.

3-5 - Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

- Accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences afin de maintenir leur employabilité, l'entreprise doit veiller à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

- Droit individuel à la formation (DIF)

Les droits à DIF peuvent être mobilisés pour des actions de formation professionnelle décidées lors de l'entretien de deuxième partie de carrière lorsqu'elles visent à préparer une évolution professionnelle à moyen ou long terme.

Dans ce cadre, les salariés âgés de 55 ans et plus peuvent anticiper leurs droits à DIF jusqu'à 60 heures pour suivre des formations non diplômantes.

3-6 - Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

L'entreprise doit veiller à aménager l'organisation du travail des personnels en fin de carrière, en prenant en compte au plus près leurs souhaits dans la mesure où ils sont compatibles avec l'organisation du service et les besoins des clients :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles,
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le

salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Afin de permettre aux salariés des entreprises d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions des emplois.

Les salariés âgés de plus de 55 ans désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles ressortissant de leur qualification professionnelle.

Les salariés âgés de 55 ans et plus occupant un emploi comportant des contraintes physiques marquées et/ou des rythmes de travail anormaux, bénéficieront de droit, à leur demande, d'une transformation de leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel ressortissant de leur qualification professionnelle. La liste des emplois concernés sera établie par la direction après consultation du CHSCT.

Article 4

Transmission des savoirs et compétences

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise, ainsi que préserver la mémoire de cette dernière.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place avec les salariés concernés les outils nécessaires pour assurer, notamment par écrit, la transmission des savoirs d'un salarié sur le départ à un salarié entrant dans le poste.

4-1 - Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle pourront être mis en place sur la base du volontariat.

4-2 - Mise en place du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires dans le cadre de l'application de l'article 7-13 relatif à la fonction tutorale de la convention collective nationale.

Article 5

Égalité professionnelle entre hommes et femmes et lutte contre les discriminations

La branche réaffirme ses engagements en matière d'égalité entre hommes et femmes et de lutte contre les discriminations pris dans les accords suivants :

- Accord mixité du 4 juillet 2008 : articles III, IV et V
- Accord relatif à la mise en oeuvre de la nouvelle classification au regard de l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 16 juin 2009 : article II
- Accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes du 8 mars 2011 : article V.

Article 6

Calendrier prévisionnel de mise en oeuvre des engagements

Nature des engagements	Échéance de réalisation	Indicateurs de suivi
Article 2 - engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes		
Engagement de recrutement des jeunes	- Fin de la première année d'application de l'accord, - puis chaque année pendant la durée d'application de l'accord	nombre de jeunes recrutés en CDI au titre des trois années d'application de l'accord
Accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés	Chaque année pendant la durée d'application de l'accord	Nombre de jeunes de moins de 26 ans chaque année, classés par niveau, ayant suivi une formation.
Livret d'accueil	Fin 2015	nombre de livrets d'accueil remis aux nouveaux embauchés
Désignation d'un référent	- à chaque nouvelle embauche	
Parcours d'accueil	- à chaque nouvelle embauche	
Entretien de suivi	- à chaque nouvelle embauche	

Recours aux contrat en alternance	- dès l'entrée en application de l'accord	- journées portes ouvertes (lycées professionnels, CFA..)
Recours aux stages	- avant la fin de la première année de l'application de l'accord	- nombre de convention de stages.
Article 3 - engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés		
Maintien du taux d'emploi des seniors	tous les ans	- taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre de chaque année d'application de l'accord
Actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors	fin de la première année d'application de l'accord	- mesures présentées chaque année au CHSCT
Diffusion d'information sur la place des seniors dans la branche	Dès la fin de la première année d'application de l'accord	
Bilan de compétences	Dès la fin de la première année d'application de l'accord	- Nombre de demandes de bilans de compétences - Pourcentage de réalisation de ces bilans par rapport aux demandes
Coopération intergénérationnelle	à compter de l'entrée en application de l'accord	
Accès à la formation professionnelle	à compter de l'entrée en application de l'accord	
Accès au DIF	à compter de l'entrée en application de l'accord	
Aménagement des fins de carrière	à compter de l'entrée en application de l'accord	
Mise en place de binômes	à compter de l'entrée en application de l'accord	
Mise en place du tutorat	à compter de l'entrée en application de l'accord	

Article 7

Dispositions transitoires

Le présent accord complète la liste du document n° 1 «liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective» de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 8

Dispositions finales

8-1 - Publicité de l'accord

Une large information sera mise en place à destination des salariés des entreprises visées par le présent accord. La publicité de l'accord sera assurée par les organisations de salariés signataires de l'accord, par les organisations d'employeurs signataires de l'accord, et par les entreprises de la branche visées par le présent accord, par tous moyens (mises en ligne,...).

8-2 - Création d'une commission de suivi

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an.

Elle suit l'application du présent accord au niveau des entreprises de 50 à 300 salariés (étant ici rappelé que l'effectif s'apprécie au niveau du groupe).

Elle établit le document d'évaluation sur la mise en oeuvre de l'accord conformément au contenu fixé par décret en Conseil d'état.

Elle établit le bilan qualitatif et quantitatif transmis à la direction générale du travail.

Un exemplaire est adressé à l'administration du travail.

8-3 - Durée

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans. À son terme il cessera de produire tout effet.

Il prend effet à compter de la parution au journal officiel de son extension par arrêté ministériel.

Le présent accord ne concerne que les seules entreprises et groupes ayant un effectif compris entre 50 et 300 salariés qui décideraient de l'appliquer à titre de plan d'action.

Les partenaires sociaux invitent les autres entreprises de la branche à s'inspirer des mesures du présent accord dans la gestion de leur personnel.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Diagnostic relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés

(C. trav. Art. [L. 5121-10](#) et [D. 5121-27](#))

Pyramide des âges (entreprises de 50 à 300 salariés)

Âge	Hommes	Femmes	Total
Moins de 20 ans	3,4 %	1,5 %	2,45 %
20 à 25 ans	13,6 %	7,7 %	10,65 %
26 à 30 ans	14,8 %	10,5 %	12,65 %
31 à 35 ans	13,3 %	13 %	13,15 %
36 à 40 ans	11,3 %	13,4 %	12,35 %
41 à 45 ans	12,1 %	15,3 %	13,70 %
46 à 50 ans	11,2 %	14,1 %	12,65 %
51 à 55 ans	9,7 %	11,6 %	10,65 %
56 à 60 ans	8,2 %	9,5 %	8,85 %
61 à 65 ans	2,4 %	3,5 %	2,95 %
66 ans et plus	0 %	0 %	0 %

Caractéristiques et place des jeunes et des salariés âgés

Caractéristiques des emplois globaux dans la branche

	2010	2011	2012
Nombre de CDI :	DLR : 96,2 %	DLR : 95,7	
	FNAR : 90 %	FNAR : 91 %	
	SEDIMA : 89,9 %	SEDIMA : 89 %	
	SMJ : 90,64 %	SMJ : 87,85 %	
	Moyenne globale : 91,69 %	Moyenne globale : 90,89 %	
Nombre de CDD :	DLR : 3,8 %	DLR : 4,3 %	

	Fnar : 2,09 %	Fnar : 2 %	
	Sedima : 1,8 %	Sedima : 2 %	
	SMJ : 1,87 %	SMJ : 3,53 %	
	Moyenne globale : 2,39 %	Moyenne globale : 2,96 %	
Nbre d'emplois non qualifiés occupés : coeff. A10/A20 (niveau I)	niveau I : 8,50 %	niveau I : 7,50 %	

Jeunes de moins de 26 ans

(30 ans si travailleurs handicapés)

	2010	2011	2012
Nombre de Ct. Apprentissage (source ASDM formation) :	3151 jeunes étaient en formation d'apprentis tous secteurs confondus	3108 jeunes étaient en formation d'apprentis tous secteurs confondus	3144 jeunes étaient en formation d'apprentis tous secteurs confondus
Nombre de Ct professionnalisation (données OPCA) :	502 contrats	552 contrats dont 540 concernent des jeunes	632 dont 607 concernent les jeunes

Salariés âgés

	2010	2011	2012
Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus : (données AG2R)	+ 55 ans : 9,10 %	+ de 55 ans : 8,7 %	+ de 55 ans : 10 %
Nombre de salariés assurant une mission de tutorat de jeunes (données OPCA)		264 aides à la fonction tutorale prises en charge	332 aides à la fonction tutorale
		26 formations tuteur prises en charge	23 formations tuteurs prises en charges

Prévisions départs et embauches

	2014	2015	2016
Départ à la retraite (issue de la pyramide des âges)	Les prévisions de départ à la retraite à l'horizon 2016 sont au moins de 3 % de l'ensemble des effectifs des entreprises de 50 à 300 salariés (tranche des 61 ans à 65 ans)		
Évolution des effectifs globaux de la branche (extrapolation sur la base des données fournies par l'OPCA)	68 345	69 603	70 883

Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle

La branche considère que les compétences techniques sont essentielles et doivent être préservées. Elles concernent les compétences liées aux services de l'atelier et du magasin.

Situation comparée hommes/femmes

Le tableau ci-après présente les métiers dans lesquels la proportion des hommes et des femmes est déséquilibrée (moyenne des chiffres des 4 rapports économiques et sociaux)

Métiers	Nbre femmes	Nbre hommes
- Magasin	7 %	93 %
- Atelier	1 %	99 %
- Vente	9 %	91
- Administratif	80 %	20 %

Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité

→ Facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les salariés âgés

1. les contraintes physiques marquées. Celles qui constituent des facteurs de pénibilité sont les suivantes :

- Les manutentions manuelles et le port de charges lourdes,
- Les postures pénibles,
- les vibrations mécaniques,

2. L'environnement physique agressif. Il est constitué par les facteurs de, pénibilité suivants :

- Les agents chimiques dangereux.
- Le bruit

Mesures de prévention prises en faveur de la prévention de la pénibilité pour les salariés âgés

Facteurs de pénibilité	Emplois pouvant être concernés	Situations rencontrées	Axes de prévention
Manutention manuelles de charges\	- Mécanicien - Technicien - Responsable de parc - Magasinier - Chauffeur Livreur	Port de pièces, outils Réception/ rangement/ livraison de pièces détachées Aide au chargement /déchargement Efforts tirer/pousser de gros et petits engins	Moyens de manutentions adaptés pour lever, déplacer démonter : des tire-palettes électriques pour les charges les plus lourdes, des chariots avec des roues adaptées et entretenues, des moyens de levage pour les charges lourdes, grues avec télécommande, remorques adaptées et systèmes d'amarrage... Disposer des moyens mécaniques adaptés aux matériels non roulants Sur site, anticiper l'intervention (plan de prévention) pour mettre les moyens nécessaires (2 équipiers, matériels à disposition) Organisation des espaces de rangement Sensibilisation aux TMS Disposer des moyens mécaniques adaptés aux matériels non roulants Utilisation des remorques adaptés : rampes système d'amarrage Assurer le suivi du matériel à disposition et maintenir en bon état le parc transpalette, chariot... Aménagement des accès, circulation, zone de stockage Formations PRAP Remettre un module d'accueil aux nouveaux embauchés pour faire connaître matériel à disposition et bons réflexes
Postures pénibles	- Mécanicien - Technicien - Responsable de parc - Magasinier - Chauffeur livreur	Intervention sur du gros matériel, en hauteur : bras levés, tête en arrière... Intervention sur matériels en position basse : accroupi, sur les genoux, penché Bras tendu lors du lavage des machines	Équipements pour travailler à hauteur du type tables élévatoires, ponts, établis... EPI Adaptés : genouillères, masques lunettes, protections auditives, gants... Sensibilisation des salariés à la prévention des troubles musculo-squelettiques, afin qu'ils puissent adapter leur méthode de travail aux conditions rencontrées et se préserver. Surveiller l'ordre et la propreté des locaux et espaces de travail qui favorisent la bonne utilisation des moyens mis à disposition des salariés. Polyvalence : répartition des tâches pour éviter le cumul d'exposition sur 1 facteur de risque Organisation des espaces de rangement et des flux matières : o Hauteurs de rangement. o «Conditionnement» des pièces les plus lourdes. o Diminuer le nombre de manipulations. - Les postes informatiques dans le stock : hauteur des

			claviers, hauteur des écrans, sièges assis-debout... Favoriser le recours à une formation PRAP
Bruit	- Mécanicien - Technicien - Responsable de parc	Bruit du compresseur et de la lance Bruit des moteurs/jet de peinture/ponçage/soudage/ choc sur la tôle	Réduction du bruit par mise en place de locaux appropriés pour les essais de petits matériels, soudures, ponçage, et procédures pour éviter que les moteurs tournent longtemps dans les ateliers Matériels adaptés EPI à disposition à proximité immédiate
Agents chimiques dangereux	- Mécanicien - Technicien	Exposition aux fumées et gaz d'échappement Utilisation de produits pour l'entretien des machines (essence, solvants, dégraissants) Poussières de soudure Peinture et carrosserie	Remplacement des produits chimiques les plus dangereux. Mise en place de systèmes d'aspiration des gaz d'échappement des moteurs Ventilation Consignes pour effectuer les tests moteur à l'extérieur